

# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 658.012

А. Е. МИЛЛЕР

Омский государственный университет  
им. Ф. М. Достоевского

## ТЕОРИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ПОДХОД

**Выделены особенности ведения предпринимательской деятельности. Теоретически обоснованы условия реализации предпринимательства в России. Обоснованы ключевые направления развития предпринимательской деятельности в Омской области. Раскрыта содержательная роль функций предпринимателей. Выявлены направления дальнейших исследований теории развития предпринимательства и предпринимательского поведения.**

**Ключевые слова:** теория, предприниматель, предпринимательство, предпринимательская деятельность, предпринимательское поведение.

Российский предприниматель любого уровня — это субъект, стремящийся профессионально вести свое дело, самостоятельно распоряжающийся своим капиталом и результатами труда и самостоятельно принимающий экономические решения. Вместе с тем следует выделить ряд особенностей ведения предпринимательской деятельности, характерных для российских условий: во-первых, отсутствие необходимых условий реального предпринимательства для лиц, выразивших желание заниматься предпринимательской деятельностью; во-вторых, отсутствие гарантированных полных юридических прав собственности на средства производства, на капитал (в том числе на землю), на продукт труда и на доход от его использования; в-третьих, отсутствие реальных правовых гарантий на ведение бизнеса (поэтому предпринимательская деятельность ведется «на свой собственный страх и риск»); в-четвертых, трудности, вызванные отсутствием благоприятной экономической (в основном финансовой) средой и политической ситуацией в отношении возможности развития инвестиционной и инновационной составляющих; в-пятых, трудности, связанные с технологической средой; в-шестых, отсутствие социокультурных традиций российского предпринимательства и трудности, связанные с социокультурной средой. Исследуем каждую из выделенных особенностей осуществления предпринимательской деятельности.

Во-первых, что в действительности означает отсутствие необходимых условий цивилизованного предпринимательства для лиц, выразивших желание заниматься предпринимательской деятельностью. Это значит, что современные предприниматели вынуждены осуществлять свою деятельность в условиях многообразия форм собственности, но, зачастую, не имея правовых оснований на владение средствами производства, капитала, продуктов труда, а также получаемые доходы от их использования. Становится ясным, что происходит в явном и неявном виде процесс экономического изъятия продуктов, получаемых в ходе предпринимательской деятельности. Важно подчеркнуть, что цивилизованный рынок в принципе не может развиваться на нечеткой правовой основе, поскольку система контрактов, долгосрочных отношений и взаимодействие стратегических партнеров «по горизонтали» (фирм — с поставщиками, подрядчиками, клиентами, потребителями) становится в современном мире определяющей и очень эффективной формой конкурентных отношений. Все они держатся на ясной для партнеров правовой основе, которая тоже развивается в позитивном плане, защищая права потребителей (заказчиков). Поэтому классическое предпринимательство в своей основе олицетворяет наличие инициативного, самостоятельного, рискованного типа продуктивной деятельности, целеориентированной на формирование

прибыли, в условиях конкуренции других автономных производителей, зависимой от поведения на рынке потребителя.

Во-вторых, отсутствие гарантированных полных юридических прав собственности на средства производства, на капитал, на землю, на продукт труда и на доход (ренду) от его использования означает, что возникает ситуация, когда современный предприниматель ни с кем и ничем по праву «не делится», что и позволяют ему отсутствие правового пространства и имеющаяся сила бюрократической власти, как правило, власти неформальной. Тем самым можно наблюдать отсутствие рыночных чисто экономических идеалов равенства возможностей, свободы реальной экономики, гармонии интересов народа и государства. Отношение российского предпринимателя к законодательству — весьма актуальная проблема предпринимательства в принципе. Вопрос ставится уже таким образом, что сегодня невозможно определить, что такое вообще незаконные хозяйственные действия. Проводимые исследования подтверждают гипотезу, что буквально каждый предприниматель, особенно хозяйственник, в той или иной мере вовлечен в незаконные операции. Причина этого видится ими в отсутствии элементарного правового пространства. Справедливости ради следует отметить, что ликвидация командной экономики способствовало нейтрализации контроля за деятельностью большинства субъектов хозяйствования, а ресурсы государства стали превращаться в привлекательный объект для присвоения национального богатства. Фактически современному предпринимательству выгодно отсутствие правового пространства, поскольку, будь оно, произошло бы резкое ограничение силы политического воздействия власти субъекта управления предпринимательством. Реально функционирующее правовое пространство воспрепятствовало бы несанкционированным вторжениям в хозяйственные и предпринимательские отношения.

В-третьих, отсутствие реальных правовых гарантий на ведение бизнеса ведет к тому, что предпринимательская деятельность ведется на свой собственный страх и риск и он, в частности, всегда может быть подвержен серьезным угрозам — быть вообще уничтоженным, если не сумеет «договориться». Это давно известно в России и основано на том, что предпринимательские действия субъектов современных российских рыночных отношений на любом уровне сталкиваются с многочисленными непреодолимыми, на первый взгляд, проблемами. Этому способствует избирательный характер исполнения законов, противоречия в их текстах, наличие подзаконных актов, бездействие власти в отношении теневых структур. Все эти и другие аналогичные проблемы являются не столько результатом продолжающейся экономической депрессии и углубляющегося социокультурного кризиса нашего общества, сколько очевидным следствием рыночных преобразований собственности и власти. Так, известно, что почти все проблемы предпринимателя хорошо и быстро решаются исключительно «на неформальном уровне». Отсюда возникает гипотеза: если предположить, что типичный российский предприниматель — это, вообще говоря, в той или иной форме господствующий, бывший номенклатурный тип, то ключевые структуры и модели предпринимательского поведения в России в большинстве своем действуют, основываясь на принципе статусно-ролевого поведения, дей-

ствия вертикальной (командной), а не горизонтальной (рыночной) иерархии власти.

В-четвертых, известные трудности и проблемы, вызванные отсутствием благоприятной экономической средой и политической ситуацией в отношении возможности развития инвестиционной и инновационной составляющих, ведут к тому, что в реальной жизни функционируют ключевые субъекты предпринимательства с командно-номенклатурным менталитетом. Модель управления, в этом случае, будет складываться по следующей схеме: формальная (нормативная или административно-организационная) и неформальная (реально действующая) системы управления, а также из конкретно-функциональных структур. Формальная система управления на макроуровне основана на официальной идеологии власти и стандартных государственных средствах регулирования предпринимательской деятельности (официальное правовое, финансовое, социальное и другие формальные типы управления). Неформальная система управления на микроуровне отождествляется с системой норм и правил поведения, базируется на определенных сложившихся и складывающихся правилах тех малых групп и социальных страт, в которые на основе конкурентных социокультурных ценностях включен предприниматель. Официальная (государственная) система норм и правил зависит, с одной стороны, от сформировавшейся организационной государственной структуры государства, с другой стороны на официальной идеологии. Втакой структуресубъект предпринимательской деятельности действует рутинно. Его труд зарегламентирован и легко поддается количественным оценкам. Вся система целеориентирована на строгое соблюдение регламентированных норм и правил. Неформальная система предполагает наличие инициативы и творческого подхода, самостоятельной постановки и реализации задач любого уровня сложности. Следовательно, неформальная система изначально целеориентирована на развитие индивидуальности и инновационных решений. Такая система способна оказывать реальное сопротивление против формальной системы управления на всех уровнях предпринимательских отношений. В итоге все возможности развития инвестиционной и инновационной составляющих современного предпринимательства и интрапренерства доступны лишь отдельным категориям предпринимателей, как правило, максимально приближенным к рычагам номенклатурной власти. Еще одна серьезная проблема российского предпринимательства — отсутствие благоприятной экономической и политической ситуаций в отношении возможности развития инвестиционной и инновационной факторов.

Трудности, вызванные политической ситуацией, — это неочевидная слабость центрального руководства, огромный дефицит государственного бюджета, внешний долг странам развитого капитализма, региональные политические противоречия, создающие в целом довольно безрадостную атмосферу политической неопределенности. Эту политическую картину добавляют трудности, связанные с экономической средой: до сих пор, несмотря на либерализацию, в России перекошенный уровень цен, не позволяющий большинству предприятий реализовывать продукцию и получать прибыль; высокий темп инфляции, сдерживающий деловую активность и инициативу предпринимателей; неблагоприятная структура экспорта; проблемы

получения внешней помощи для развития бизнеса — ее получение нередко является решающим фактором для его развития.

В-пятых, все это автоматически ведет к трудностям, связанным с технологической средой: раз инвестиции достаются, а не вкладываются, то и реальный эффект от них мизерный. В итоге — новые технологии развивать некому. Впрочем, это — отдельная, весьма сложная проблема ведения предпринимательства и интрапренерства, анализ которой нужно проводить специально и более углубленно. Следует, однако, подчеркнуть, что трудности, связанные с технологическими факторами, пожалуй, наиболее тяжелые и долговременные. Дело в том, что в России, по всей вероятности, происходит смена технологического способа производства в «длинной волне», что означает, ни много ни мало, замену и реструктуризацию (выделение и использование сохранившихся жизнеспособных элементов активной части основного капитала) практически всего парка технологического оборудования, особенно в капиталоемких отраслях промышленности. Монополизм — еще одна тяжелая структурная проблема, которая сводится к тому, что помимо необходимости избавления от излишних производственных мощностей необходимо и создавать аналогичные конкурентоспособные производства. В России налицо явное сокращение производства средств производства (промышленного оборудования), уменьшение доли наиболее сложных его видов. Наконец, основная часть используемых технологий в России относится к базовым, мобилизационным, оборонным, что, в силу завершения основных жизненных циклов большинства технологий, не позволяет рассчитывать на конкурентные преимущества в долгосрочном аспекте на мировом рынке. Поэтому выживание большинства российских предприятий возможно только в краткосрочном аспекте и при отсутствии международной конкуренции в соответствующих отраслях.

В-шестых, на все эти проблемы тяжелым грузом накладывается и ситуация, связанная с отсутствием социокультурных традиций русского бизнеса и соответствующие трудности, связанные с социокультурной неформальной средой ведения предпринимательства и интрапренерства. Отсутствие социокультурных традиций русского бизнеса, выражается, например, в необязательности российских предпринимателей, низком уровне управленческой культуры, незнанием методов управления, предубеждениями против иностранных инвестиций. Важно отметить, что серьезность этой проблемы до сих пор до конца еще не осознана нашими российскими предпринимателями и интрапренерами.

Процессы трансформации государственной собственности в частную могут иметь различные последствия. Экономическая база российского предпринимательства закладывалась в процессе приватизации, которому присущи следующие характерные черты: он, во-первых, многим представляется стихийным, хотя на самом деле чувствуется твердое управляющее воздействие на этот процесс в сторону неформального присвоения государственных средств; во-вторых, реализуется в хозяйственно-юридических формах закрытого типа; в-третьих, не приводят к ликвидации старых монопольных структур (в частности, государственные структуры формально переименовываются, меняют форму собственности и фактически переходят в личную собственность руководителей; другие как бы при-

крывают собою образование частных фирм, ориентированных на использование государственных ресурсов); в-четвертых, не наблюдается массового инвестирования иностранных капиталов.

Также следует отметить, что формальные формы собственности зачастую объективно не отражают реальных форм собственности и управления, осуществляемых в действительности как внутри, так и вне этих предприятий. Некоторые предприниматели отмечают важность неформально функционирующих государственных форм управления, признавая предпринимательство в рамках государственных структур не только возможным, но и находящим там более благоприятную почву. Но большинство придерживаются иной точки зрения: государственная структура — это простое прикрытие реальным процессам, фактически протекающим во всех формах предпринимательской деятельности. Все это говорит о первичности неформальной власти.

Для того чтобы сегодня выжить, поведенческий стереотип российского предпринимателя должен жестко быть привязан к регулирующим воздействиям государства — этакратической власти, на основе использования селективной информации, других методов задействования социальных сетей. С их помощью происходит реальное регулирование его поведением как объектом управления. Крупный предпринимательский капитал, чтобы выжить, борется за влияние на государственную власть, подавляя реальных и потенциальных конкурентов с помощью политического капитала. Коммерческому капиталу для выживания необходимо навязать финансовую зависимость отраслевым гигантам. Формально независимому мелкому бизнесу, чтобы выжить, от государства ничего и не нужно: ни льготных кредитов, ни дотаций. Главное, как подчеркивает большинство предпринимателей, чтобы не мешали: не повышали налоги, не притесняли бюрократическими проволочками. Тогда он обеспечит и себя и других: секрет его конкурентоспособности — в способности самоорганизоваться в мелком бизнесе, начиная почти с нуля.

Верификация главной гипотезы исследования на основе привлечения многочисленных социальных фактов, включая базы данных собственных конкретных исследований, заключается в том, что в ситуации российской рыночной среды, учитывая изложенный концептуальный контекст, цели, ценности, установки и особые интересы предпринимателя как объекта управления, по существу, подчинены целям, ценностям и особым интересам малочисленных вышестоящих субъектов этакратической системы управления, которые тем не менее обеспечивают минимальную экономическую эффективность и социальную устойчивость субъекто-объектных связей и отношений между рыночными агентами, хотя исключительно в свою пользу.

Собственные конкретные исследования по Омской области эмпирически выражаются в следующем. Анализ объективных данных показывает: направления предпринимательской деятельности распределились следующим образом: самый высокий удельный вес занимает посредническая деятельность (ее доля по отношению к другим видам предпринимательской деятельности составляет 33 %, и ее рост продолжается, что объясняется сравнительно высоким уровнем рентабельности сделок и, как следствие, получением прибыли при осуществлении посреднической операции, а также

значительной емкостью рынка). Следующее направление предпринимательской деятельности — коммерческая, в том числе на долю оптовой торговли приходится 12 %, а розничной — 16,3 %. Необходимо также отметить потенциально стабильный рост данного направления, который формируется под воздействием потребностей рынка в формировании и развитии оптовых и розничных торговых сетей. На долю строительства приходится 16,5 %. Это также благоприятная сфера для развития малого бизнеса, поскольку связана с действием таких факторов как: низкая стоимость основных средств, малая длительность технологического цикла, доступность материалов, несложная технология строительно-монтажных работ, невысокие требования к квалификации работников. Вместе с тем, имеются перспективные направления предпринимательской деятельности, которые не получили должного развития. К ним следует отнести производство товаров народного потребления (причины — низкая конкурентоспособность товаров, высокие издержки на производство), бытовое обслуживание, переработка сельхозпродукции (причина — невысокий уровень прибыли). Достаточно низкий процент занимают такие виды предпринимательской деятельности как кредитование, страхование, финансовая деятельность. Необходимо подчеркнуть позитивный момент в развитии направлений предпринимательской деятельности. Он связан с тем, что подавляющее большинство (94,6 %) занимают структуры малого предпринимательства из общего числа предпринимательских структур. В то же время доля средних и крупных предпринимательских структур остается невысокой, однако, несмотря на это, их роль в предпринимательстве области существенна. Экономическую эффективность этих структур характеризует распределение прибыли на одного работника предприятия. Наиболее высок этот показатель для концернов, низок для малых предприятий.

Результаты проведенных исследований, направленных на выявление содержательной роли функций предпринимателей, выступающих в качестве субъектов такого типа экономической деятельности, как предпринимательство, могут быть сведены к следующему.

1. Предпринимательство следует рассматривать, с одной стороны, как разновидность социальной деятельности, с другой — как специфическую деятельность, ориентированную на инновационный подход и связанную с риском ее осуществления. Согласно мнению П. Друкера, предпринимательство не следует ограничивать только экономической сферой, даже при условии, что именно в ней оно появляется. Его следует соотносить со иными видами человеческой активности. Исключение составляют только те, которые можно отнести к экзистенциальным, а не к социальным. Иными словами, смысл предпринимательства является постоянным не зависимо от его направленности и области применения. «Как предприниматель в сфере образования, так и предприниматель в сфере здравоохранения по решаемым задачам, используемым инструментам и встречающимся трудностям мало чем отличаются от предпринимателя в коммерческо-производственной деятельности» [1, с. 39]. «Инновационность» необходимо рассматривать как неизбежную составляющую предпринимательства, поскольку оно как направленное действие целеориентировано на формирование с помощью имеющихся видов ресурсов новых свойств социальных благ.

2. Общепризнанным считается подход к трактовке предпринимательства в качестве типа хозяйственной деятельности, тем самым ограничивая его исключительно экономической сферой. Для содержательного понимания этого вида деятельности следует констатировать, что в среде экономистов отсутствует явно выраженное единство позиций при рассмотрении предпринимателя как носителя строго определенной экономической функции. При этом отчетливо просматривается две тенденции при обосновании исключительно «экономического предпринимателя»: 1) в качестве хозяйствующего субъекта, ориентированного на выполнение исключительно репродуктивных функций комбинирования факторов производства, направленных на формирование и максимизацию получаемой прибыли. Данная тенденция сформировалась в результате фундаментальных исследований статистических систем представителями классической и неоклассической экономической школы, что позволило им трактовать предпринимательскую функцию в форме «экономического мира» (исследования Р. Кантильона, неоклассиков А. Маршалла, Л. Вальраса, Дж. Б. Кларка, а также основоположника теории трансакционных издержек Р. Коуза). Полученные выводы позволяют утверждать, что, с одной стороны, предпринимателя следует рассматривать как утилизатора сложившихся конкурентных возможностей, с другой стороны — в качестве распределителя имеющихся ресурсов с целью обеспечения спроса. При этом можно говорить об исключительно пассивной позиции предпринимателя; 2) в качестве хозяйствующего субъекта, осуществляющего «чисто экономическую» или организационную инновацию. В этом случае явно просматриваются черты активного, инновационного характера предпринимателя, создающего новые конкурентные возможности («осуществляет новые комбинации факторов производства»), действующего в ограниченных рамках конкурентного несовершенства и неопределенности конечных последствий проводимых экономических действий, а не пытается приспособиться к рынку (Й. Шумпетер, Дж. Тюнен, Ф. Хайек и другие).

3. Существует точка зрения, согласно которой предприниматель рассматривается в качестве субъекта экономического роста, способного нести бремя всевозможных рисков в сложных условиях неопределенности спроса (Ф. Найт, Р. Кантильон, Дж. Тюнен, Дж. С. Милль, Л. Мизес и другие). Вместе с тем Й. Шумпетер не считал это определяющей чертой предпринимателя, он не придавал фактору риска важное значение.

4. В Третьем Международном словаре Вебстера предприниматель трактуется как субъект, наделенный предпринимательской функцией и выступающий в качестве организатора экономической деятельности, основателя этой деятельности, владельца и управляющего, принимающего на себя риск [2, р. 39–40].

5. Технологически сам процесс современного предпринимательства состоит из четырех явно выраженных стадий: поиска новой идеи и ее оценки; составления реалистичного бизнес-плана; поиска необходимых ресурсов; непосредственного управления созданным предприятием. Предприниматель — это человек, обслуживающий все четыре стадии предложенного процесса. Что, важно, то это наличие той особой точки зрения, разделяемой многими отечественными учеными, позволяющей

рассматривать предпринимательство в качестве целостного социально-экономического явления, способного осуществлять конкретный предпринимательно-производственный процесс исключительно в единстве и при успешном совместном функционировании трех субъектов: собственник, предприниматель и менеджер. Следовательно, в современных условиях предприниматель выступает в качестве ключевой фигуры, способной объединить экономические интересы участников процесса формирования и реализации предпринимательской идеи.

6. Еще одна достаточно распространенная точка зрения состоит в том, что предприниматель не подвергает риску свое финансовое состояние, поскольку это в большей степени характерно для инвесторов. Если предприниматель чем-то рискует, то исключительно временем. Эта научная традиция принадлежит Й. Шумпетеру, который дал четкое разграничение этих понятий: «Предприниматель практически никогда не несет рисков. Даже если предприниматель финансирует себя сам из прошлой предпринимательской прибыли или использует средства производства своего прежнего «статичного» предприятия, он несет риск только как кредитор или владелец благ, но отнюдь не как предприниматель. Пусть даже он рискует своей репутацией, но прямой экономической ответственности за неудачу своего предприятия он не несет» [3, с. 286]. К значительному уменьшению степени риска индивида, занимающегося предпринимательством, подталкивает знание определенных условий окружающей среды. Дополнительная информация о конкуренции, о количестве необходимых средств, менеджерские знания о специфических аспектах предприятия меняют представления предпринимателя о степени вероятности неудачи своего предприятия.

7. Когда говорится о феномене инновации как сущности предпринимательства, то, в первую очередь, имеется в виду именно «системный» аспект инновации: например, добавление нового элемента, создающего новое экономическое качество, в уже существующие элементы. Это говорит о том, что предприниматель способен видеть систему как целостное, в то время как другие могут видеть исключительно отдельные элементы системы.

8. Жизненным является подход к исследованию понятия «истинное предпринимательство», конструкция которого формируется управляющим. По сути, оно характеризуется результатами, показывающими стремление к изменениям и предпринимательскому поиску. Это позволяет констатировать, что истинное предпринимательство нельзя связывать только с процессами развития малого и среднего предпринимательства, а с точки зрения предпринимательского поведения, оно ориентировано на выживание и эффективное ведение предпринимательской деятельности в крупных фирмах. Важно подчеркнуть, что основу принципов успеха такого предпринимательского поведения будут составлять перманентные нововведения, позволяющие прогнозировать потенциальные возможности и реальные шансы в конкретных ситуациях. Проведение систематических нововведений позволяет осуществлять контроль основных источников новых возможностей и реализовывать шансы, появляющиеся в конкурентной среде. Фактически реальные результаты достигаются за счет использования возможностей, а не посредством нивелирования сложившихся проблем.

9. Исследование предпринимательского управления актуализирует следующие направления: создание социальных структур, способных адекватно воспринимать изменения и реагировать на нововведения; создание социальных структур, призванных проводить систематическую оценку результатов предпринимательской деятельности, обеспечивающих формирование и регулирование процесса самообучения персонала предпринимательских фирм; выявление факторов, тормозящих развитие предпринимательской деятельности [4, с. 82–83]; нейтрализация методологически необоснованных решений (объединение инновационно-ориентированных и линейно-функциональных структур, проведение необоснованной диверсификации и т. п.).

10. Сравнение классического рыночного и неклассического подходов управления предпринимательством показало, что они имеют общую концептуальную управленческую схему, но, по большому счету, эти подходы практически не имеют общих оснований. В этом отношении имеются две разнокачественные модели извлечения предпринимательского дохода.

Проведенный анализ предпринимательского поведения как особой системы личности, обладающей разноуровневыми механизмами управляемости, а также приведенный качественный анализ проблем российского предпринимательства — важны не только для понимания, но и регулирования форм возможного предпринимательского поведения. Разработка параметров предпринимательских моделей есть движение к открытию новых неформальных и латентных структур и слоев его поведения в различных социальных контекстах, движение в направлении все труднее поддающейся операционализации и верификации ключевых переменных этих моделей.

Проведенные исследования позволяют акцентировать внимание лишь на определенной совокупности выводов, основанных, как на классических, так и неоклассических традициях, теоретических предположениях, аналитическая достоверность которых хоть и получила корректную оценку, но завершенной считать ее нельзя. Актуализируется проблема исследования предложенного подхода, а также выявление возможности дальнейшей работы над ним, значительно трудоемкой и более сложной: дальнейшая эмпирическая проработка проблемы на основе фундаментальных экономических исследований по ней.

Необходимо также подчеркнуть, что в современном предпринимательстве становится очевидным: на первой стадии предпринимательской деятельности особую роль в решении материально-экономических проблем играют те исходные рациональные схемы поведения, которые гарантированно приносят прибыль. В этом плане в качестве весьма практичного прикладного аспекта могут выступать некоторые простейшие схемы, предложенные в рамках «экономического подхода» еще классиками экономики. Для более сложных целей разработки проблем социального управления, решения задач социальной политики на различных уровнях управления, на более сложной стадии предпринимательской деятельности — могут быть использованы и более сложные, позволяющие увидеть различные уровни предпринимательского контекста и понять стремления человека к ценностно-долгосрочным вознаграждениям. Потому создание ситуаций ценностно-долгосрочного стимулирования,

включающие социальные механизмы вертикальной мобильности и социальных вознаграждений, могут приобретать все большее значение в предпринимательском поведении.

#### Библиографический список

1. Друкер, П. Ф. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы / П. Ф. Друкер. — М., 1992. — 352 с.
2. Brockhaus R. N. (1982) The Psychology of the Entrepreneur / C. A. Kent et al (eds.). Encyclopedia of Entrepreneurship. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey. — 542 p.
3. Шумпетер, Й. Теория экономического развития (исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита,

процента и цикла конъюнктуры) : пер. с англ. / Й. Шумпетер. — М. : Прогресс, 1982. — 455 с.

4. Миллер, А. Е. Интрапренерство : моногр. / А. Е. Миллер, С. Н. Чуканов. — Омск : Изд-во ОмГТУ, 1998. — 160 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 13.10.2016 г.

© А. Е. Миллер

УДК 338.2

**Е. В. ЯКОВЛЕВА**

Омский государственный  
технический университет

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ КАК ТЕНДЕНЦИЯ

**Раскрыта актуальная тенденция современности, заключающаяся в качественной трансформации промышленных предприятий под влиянием взаимосвязанных факторов технологической эволюции и активизации инновационного развития экономики. Показано направление трансформационных изменений промышленных предприятий на качественном уровне в виде становления предприятий интеллектуально-инновационного типа. Уточнены отличительные особенности интеллектуально-инновационных предприятий.**

**Ключевые слова:** инновационная экономика, постиндустриализация, интеллектуально-инновационное предприятие, промышленность, интеллектуализация персонала, критерии интеллектуальности предприятия.

Наблюдаемый переход от традиционной экономики к активной фазе инновационной экономики, обусловленной технологическими преобразованиями на уровне шестого технологического уклада, связан с глубокими преобразованиями институциональных основ экономики, с пересмотром концептуальных подходов к роли материальных и интеллектуальных активов, а также с переоценкой «промышленных» ценностей техногенной культуры эпохи индустриализации и поиском новых «информационных» и «хомогенных» ценностей современного периода постиндустриализации, драйвером развития которой является синтез нано-, био- и информационных технологий. По оценкам специалистов, если в настоящее время основные различия между предприятиями связаны с разным организационно-техническим уровнем производства и реализации продукции, то с течением времени (по прослеживаемой тенденции) «техногенный» фактор различий в конкурентном положении должен смениться «хомогенным» фактором, определяемым в первую очередь способностями и возможностями (интеллектуальными преимущественно) персонала предприятия [1].

В целом, эволюция промышленных предприятий прослеживается в следующем направлении (рис. 1).

Для промышленного производства традиционной экономики более важно получение как можно большего количества экземпляров товаров каждого данного потребляемого вида. Одной из важнейших задач управления предприятием при этом является определение объемов производства, обеспечивающих экономическую эффективность его деятельности.

В настоящее время происходящие трансформационные процессы в экономике, обусловленные современным этапом технологической эволюции, диктуют необходимость проведения активных инновационных преобразований. В таких условиях промышленные предприятия продолжают играть роль важнейшего института в структуре национальной инновационной системы. Основной тенденцией эволюции промышленных предприятий как институциональных единиц становится повышение наукоемкости и высокотехнологичности, а также инновационной активности с проявлением целого комплекса так называемых признаков «организаций XXI в.», в числе которых:

— построение в виде сетевой, компьютерно-интегрированной организационной структуры, объединяющей неоднородные ресурсы, расположенные в различных местах;

— ведение разработки и реализации новых подходов к управлению производимыми продуктами,

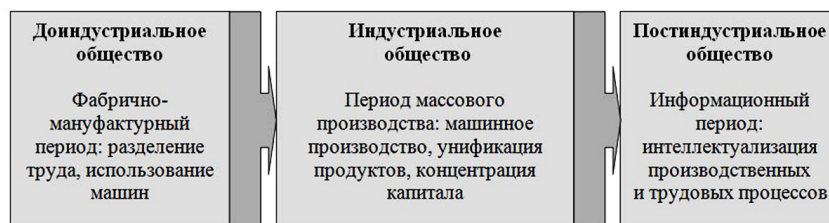


Рис. 1. Эволюция промышленного предприятия: основные этапы

Таблица 1

**Классификация промышленных предприятий по способности обеспечения создания, восприятия, закрепления и развития технологических новшеств**

Тип предприятия	Характеристика предприятия	Графическое представление
1. Технологические	Функционируют на основе системы определенных стабильных технологических процессов, замена которых приводит к изменению профиля предприятия. Эволюционное изменение технологии для таких предприятий — результат длительных научно-исследовательских разработок, требующих высоких затрат, превосходящих, как правило, финансовые и кредитные возможности самого предприятия (например, многие крупные предприятия металлургии, химической промышленности). При этом реализуется в основном односторонний характер взаимодействия с рынком.	
2. Конъюнктурные	Технология производства жестко не связана с собственными основными фондами. Продукция предприятия (услуги) не требуют узкоспециализированного оборудования, длительной и дорогой подготовки производства и процесса освоения. Ориентированы на удовлетворение текущих и оперативно меняющихся запросов рынка (например, некоторые машиностроительные сборочные предприятия). Взаимодействие таких предприятий с рынком также в основном одностороннее, но иного характера.	
3. Маркетинговые	Ориентируются не только на текущие запросы рынка, но и на будущие его потребности, заранее осуществляют подготовку соответствующей технологии, ведут политику активного воздействия на рыночный спрос будущих периодов. Взаимодействие с рынком носит двусторонний характер.	
4. Технологической атаки	Стратегия предприятий позволяет реализовать неизбежные под воздействием НТП технологические скачки, что обеспечивает им устойчивое конкурентное преимущество. Предприятия не просто способны эволюционно менять технологию, но и самостоятельно, ранее конкурентов проводить революционные перемены, что является результатом соответствующего фокусирования усилий и ресурсов предприятия (например, крупнейшие предприятия аэрокосмической отрасли). Взаимодействие с рынком приобретает следующий вид:	

осуществляемыми процессами и потребляемыми ресурсами;

— проведение политики тотального самообучения на индивидуальном, групповом и организационном уровнях;

— наличие интенсивной генерации знаний, переработки и использования корпоративных знаний, преобразование интеллектуальных ресурсов в продукты и услуги.

В связи с трансформационными процессами современных промышленных предприятий на качественном уровне возникает необходимость введения нового признака их классификации,

отражающего степень их многоаспектной «современности». В частности, Г. Б. Клейнером данный принцип классификации промышленных предприятий идентифицирован как «способность обеспечить создание, восприятие, закрепление и развитие технологических новшеств», а соответствующие ему типы предприятий условно определены как «технологические», «конъюнктурные», «маркетинговые», «предприятия технологической атаки (технологических скачков)» (табл. 1), отражая эволюцию предприятий США и Западной Европы. Следует отметить, что в России на сегодняшний день крайне мало предприятий четвертого типа —

**Векторные направления качественной трансформации промышленных предприятий  
в условиях современной инновационной экономики**

Ресурсы	Товарно-ресурсные компоненты	Трудовая деятельность
<p>Не количественные характеристики ресурсов, а их качественные параметры, а точнее, качественно иные ресурсные блага приобретают существенное значение.</p> <p>В том числе важнейшее значение приобретают не количественные характеристики персонала (его численность), а качественные показатели работников, с точки зрения наличия способности создать новое изделие или услугу, найти новый способ организации производства, уловить процесс формирования новых потребностей в рыночной сфере и адекватно отреагировать на него.</p>	<p>Индивидуализация товарно-ресурсных компонентов деятельности. Несводимость одних предметов труда к другим с помощью линейных преобразований подобия: предметы труда приобретают неповторимый образ, что приобретает относительно массовый характер в условиях современного производства, при этом труд работника по созданию товаров или услуг становится подобным труду, например, творца-художника.</p>	<p>Изменение качества самой деятельности: интеллектуализация труда как следствие индивидуализации экономических сущностей товарно-ресурсных компонентов деятельности.</p>

предприятий технологической атаки, способных обеспечить столь необходимые для современной российской экономики технологические скачки в виде прорывных инноваций (сценарий опережающего формирования и развития национальной экономики).

В целом, в условиях инновационной экономики, а именно на современном её этапе, неизбежна качественная трансформация промышленных предприятий, связанная с изменением общей целевой функции производства постиндустриального периода экономики. Дело в том, что основной задачей производства в индустриальном обществе (традиционная экономика) являлось производство такого количества продукции, которое позволило бы обеспечить потребности населения и нужды дальнейшего экономического развития в товарах и услугах. Для экономики активных инновационных преобразований постиндустриального периода главным становится не тиражирование экземпляров типового продукта. Эта задача в условиях комплексной автоматизации и информатизации производственно-хозяйственных и управленческих процессов на предприятии относительно легко решается. Актуализируется производственная задача разработки и создания новых видов товаров и услуг. В качестве основных направлений качественной трансформации промышленных предприятий в условиях современной инновационной экономики можно определить три основных вектора (табл. 2) [1].

Таким образом, востребованным подходом к анализу деятельности современного предприятия, к принятию соответствующих эффективных управленческих решений становится не только рассмотрение предприятия в виде суммы материальных и нематериальных активов, а также учет возросшего значения и роли последних в деятельности предприятия современного уровня. В итоге новым качеством для промышленных предприятий в эпоху инновационной экономики на уровне технологического уклада шестого поколения должен стать принципиально иной уровень развития — уровень интеллектуально-инновационного предприятия.

Предлагаемое понятие «интеллектуально-инновационное предприятие» содержательно шире известного термина «инновационное предприятие». Так, Руководство Осло (рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям) [2] определяет инновационное предприятие как предприятие, которое внедрило некую инновацию в течение

периода наблюдения. Причем это могут быть как коммерчески успешные инновации, так и неудачные, а также внедряемые инновации могут быть как результатом собственных исследований и разработок, так и заимствованными, т.е. разработанными другими субъектами. Помимо этого, Руководство Осло разделяет инновационные предприятия в зависимости от типа осуществленных инноваций на продуктовые, процессные, организационные, маркетинговые. Например, продуктово/процессное инновационное предприятие — предприятие, которое внедрило какой-либо новый или значительно улучшенный продукт или производственный процесс в период времени наблюдения.

Современное интеллектуально-инновационное предприятие должно представлять собой сложный научно-технический комплекс — объединение предприятий и организаций, структура которого может включать научно-исследовательские подразделения, конструкторские бюро, производственные и др. подразделения, обеспечивающие реализацию последовательно восходящих циклов «исследования — производство», каждый из которых увеличивает эффективность производства и качество продукции.

Характеристика предприятия подобного типа, представлена, например, в работе [3]. К принципам функционирования такого предприятия отнесены адаптивность, прогрессивность, комплексность, интеллектуальность.

М. Рубинштейн и А. Фирстенберг [4] выражают характерные черты современного предприятия интеллектуально-инновационного типа акронимом *IWRAM*, где:

- I — индивидуальные вклады (*inputs*);
- W — совместная работа (*work*);
- R — результат (*result*);
- A — коррективы (*alignment*);
- M — контроль (*monitoring*).

Полещенко К. В., Разумов В. И., Сизиков В. П. [5] считают, что закономерной перспективой развития для любых типов современных предприятий является достижение уровня интеллектуально-ресурсного предприятия кластерного типа, т. е. предприятия, ориентированного на выпуск интеллектоемкой продукции путем осуществления инновационного процесса в активном режиме за счет опережающего прироста знания и управления его потоками.

Оценка уровня интеллектуальности (интеллектуальной зрелости) предприятия является достаточно



сложной задачей. В качестве критериев интеллектуальности предприятия различными авторами предлагаются следующие.

1. Критерий интеллектуальности организации и каждого работника ( $Q$ ):

$$Q = VC/R,$$

где  $VC$  (*value created*) — созданная стоимость;  $R$  (*resources*) — затраченные ресурсы [3].

2. Количество контролируемых предприятием «спиралей прогресса» (лидирующих позиций в технологии и производстве на мировом рынке), используемых при решении производственных задач предприятия инновационного характера в условиях динамичных изменений организационной среды [6].

3. Рентабельность талантов ( $ROT$ ) и добавленная человеческая стоимость ( $HEVA$ ).  $ROT$  и  $HEVA$  показывают, насколько эффективно используется персонал для достижения целевых показателей деятельности организации.

В дополнение к таким ключевым показателям, как  $ROI$  (*return on investment* — рентабельность инвестиций) и  $ROA$  (*return on assets* — рентабельность активов) предполагается, что организации двадцать первого века будут использовать коэффициент  $ROT$  (*return on talents*) — рентабельность талантов.  $ROT$  отражает отдачу от инвестиций в людей — работников [7]. Показателем аналогичного назначения является добавленная человеческая экономическая стоимость ( $HEVA$ ) [7, 8].

$HEVA$  связывает добавленную экономическую стоимость с человеческим капиталом через показатель эквивалента полной занятости ( $FTE$  — *full-time equivalent*), равный общему времени вложенного труда, включая труд всех работников (включая непостоянную рабочую силу). Я. Фитц-енц обосновывает, что  $FTE$  необходимо рассматривать в качестве основной меры человеческой продуктивности, показывающей сколько времени было затрачено на производство конкретной суммы прибыли. Добавленная человеческая экономическая стоимость ( $HEVA$ ) определяется как:

$$HEVA = \frac{EVA}{FTE},$$

где  $EVA$  — добавленная экономическая стоимость — чистый доход от деятельности.  $EVA$  показывает реальный доход, остающийся не только после оплаты всех расходов, включая налоги, но также после отчисления стоимости инвестированного капитала.

Суммарный объем интеллектуальных возможностей предприятия можно оценить по его способности получать добавленную стоимость из своего интеллектуального капитала.

Своего рода катализатором, активизирующим материализацию и капитализацию остальных неосязаемых структурных элементов интеллектуального капитала, способствуя их введению в производственный оборот, является человеческий капитал, по-разному выраженный, но присутствующий в любой модели структуры интеллектуального капитала. Следовательно, именно интеллектуализация персонала является процессом, обуславливающим интеллектуализацию предприятия во всех остальных отношениях, необходимую для качественного совершенствования предприятий промышленности РФ на современном этапе (рис. 2). Таким образом, современное интеллектуально-инновационное предприятие реализует интеллектуальный потенциал в процессе интеллектуально-инновационной деятельности ( $ИИД$ ), результативность которой зависит от интеллектуально-инновационной активности ( $ИИА$ ) предприятия, характеризующей интенсивность  $ИИД$  предприятия в целом или отдельных ее видов в течение определенного периода времени.

Активность деятельности предприятия — это характеристика, обуславливающая связь между намеренным содержанием деятельности и ее результатами. Активность любой деятельности проявляется в интенсификации ее основных характеристик (целенаправленности, мотивации, осознанности, овладение и применение определенных способов и приемов действий и др.).

Соответственно, интеллектуально-инновационная активность — это характеристика, определяющая уровень интеллектуально-инновационных результатов деятельности. Именно различия в интеллектуально-инновационной активности объясняют различные интеллектуально-инновационные результаты при одинаковых исходных позициях предприятий. К характерным проявлениям интел-

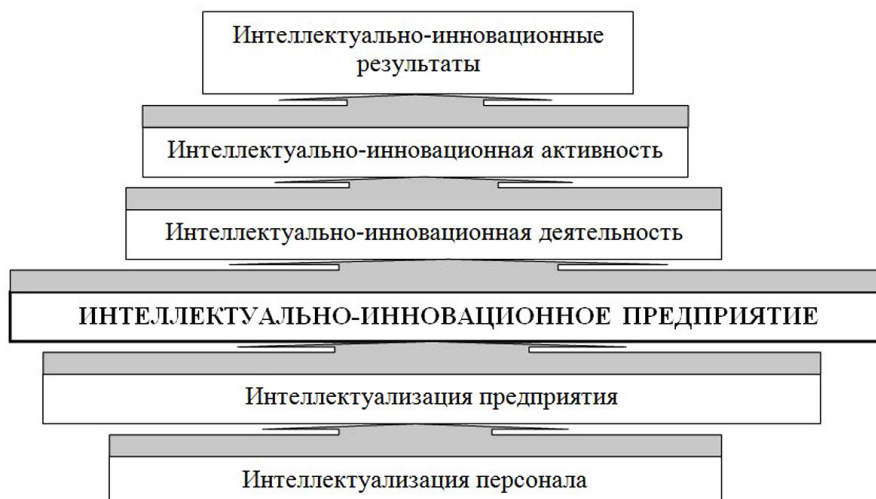


Рис. 2. Специфика качественного развития промышленных предприятий в условиях активизации постиндустриальных инновационных преобразований

лектуально-инновационной активности субъекта ИИД необходимо отнести:

- А) на стратегическом уровне:
  - уровень мобилизации инновационного потенциала;
  - размер инвестиций в интеллектуально-инновационную сферу деятельности (собственных и привлеченных);
  - методы, используемые при проведении стратегических изменений.
- Б) на операционном уровне:
  - скорость проведения стратегических изменений;
  - интенсивность ответной реакции на влияние организационной среды.

Следует отметить, что интеллектуально-инновационная деятельность может сдерживаться рядом факторов. Это могут быть факторы, влияющие вообще на отсутствие данной деятельности как таковой, так и факторы, ее замедляющие или негативно сказывающиеся на результатах. Это могут быть также факторы, относящиеся к конкретному типу инноваций или ко всем типам.

К факторам, препятствующим интеллектуально-инновационной деятельности экономического характера, относятся многие, например стоимостные факторы, рыночные, институциональные, а также внутренние факторы предприятия, в том числе связанные со знаниями. Последняя группа факторов является одной из мощных сил, способных повлиять как на положительный, так и на отрицательный исход интеллектуально-инновационной деятельности. Весомое место в данной группе занимают факторы, связанные с персоналом предприятия [9, 10], как являющиеся источниками формирования инновационного потенциала предприятия:

- отсутствие или недостаток квалифицированного персонала (на внутрифирменном и внешнем рынках труда);
- отношение персонала к переменам;
- отношение руководителей к переменам;
- неспособность выделить персонал для интеллектуально-инновационной деятельности из-за потребностей производства;
- отсутствие или недостаток информации о технологиях;
- отсутствие или недостаток информации о рынках.

Именно знания, накопленные на предприятии, преимущественно, в не явной форме — форме зна-

ний, навыков и опыта персонала следует отнести к наиболее существенной составляющей ресурсов интеллектуально-инновационного предприятия, формирующей потенциал продуцирования инноваций.

#### Библиографический список

1. Клейнер, Г. Б. Стратегия предприятия / Г. Б. Клейнер. — М. : Дело, 2008. — 568 с.
2. Руководство Осло — Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. — Совместная публикация ОЭСР и Евростата. — 3-е изд. — М. : 2010. — 107 с.
3. Бережнов, Г. В. Интеллектуализация деятельности предприятия / Г. В. Бережнов // Креативная экономика. — 2007. — № 2 (2). — С. 84–91.
4. Рубинштейн, М. Интеллектуальная организация / М. Рубинштейн, А. Фристенберг. — М. : ИНФРА-М, 2003. — 192 с.
5. Полещенко, К. Н. О возможностях интеллектуальной поддержки инновационной деятельности / К. Н. Полещенко, В. И. Разумов, В. П. Сизиков // Инновации. — 2008. — № 10 (120). — С. 121–124.
6. Цыганов, В. В. Интеллектуальное предприятие: механизмы овладения капиталом и властью (теория и практика управления эволюцией организации) / В. В. Цыганов, В. А. Бородин, Г. Б. Шишкин. — М. : Университетская книга, 2004. — 768 с.
7. Фитц-енц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической стоимости персонала / Я. Фитц-енц. — М. : Вершина, 2009. — 320 с.
8. Стюарт, Т. А. Интеллектуальный капитал: новый источник богатства организаций / Т. А. Стюарт. — М. : Поколение, 2007. — 368 с.
9. Миллер, А. Е. Векторная направленность управления интеллектуализацией персонала современных промышленных предприятий / А. Е. Миллер, Е. В. Яковлева // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. — 2014. — № 3 (42). — С. 20–23.
10. Яковлева, Е. В. Персонал как объект управления в условиях инновационной экономики / Е. В. Яковлева // Креативная экономика. — 2010. — № 10. — С. 7–13.

**ЯКОВЛЕВА Елена Владимировна**, доктор экономических наук, доцент (Россия), профессор кафедры экономики и организации труда.

Адрес для переписки: [elelenav12@yandex.ru](mailto:elelenav12@yandex.ru)

Статья поступила в редакцию 14.10.2016 г.

© Е. В. Яковлева

## Книжная полка

**Кибанов, А. Я. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда : моногр. / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. — М. : ИНФРА-М, 2016. — 249 с.**

В монографии освещены результаты исследования проблем управления трудоустройством выпускников вузов на рынке труда. Раскрываются вопросы управления взаимодействием вузов с работодателями на современном рынке труда; характеризуется современное положение выпускников вузов на рынке труда; освещаются проблемы организации трудоустройства выпускников вузов на современном этапе и управления сотрудничеством вузов и работодателей на основе развития деятельности подразделений содействия трудоустройству выпускников, создаваемых в университетах; рассматриваются технологии управления трудоустройством выпускников вузов, в том числе технологии управления наймом, адаптацией, закреплением молодых специалистов в организации; приводится методика оценки экономической и социальной эффективности управления трудоустройством студентов старших курсов и выпускников вузов на рынке труда. Для студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов, научных работников, обучающихся или проводящих исследования в области управления персоналом, а также профессорско-преподавательского состава вузов и работодателей.

## ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В АО «ГАЗПРОМНЕФТЬ—ОМСКИЙ НПЗ»

**В статье рассматриваются особенности планирования фонда оплаты труда на нефтеперерабатывающем предприятии. Планирование призвано эффективно использовать средства, выделенные на оплату труда на предприятии в целом и по подразделениям. Улучшение планирования фонда оплаты труда может найти свое выражение в применении такого метода планирования, как регрессионная модель, позволяющая более точно планировать фонд оплаты труда на основе баланса рабочего времени и штатного расписания, а также принимая во внимание действие таких факторов, как оплата отпускных и численность персонала.**

**Ключевые слова:** тарифная ставка, тарифный фонд оплаты труда, премиальный фонд оплаты труда, штатное расписание, регрессионная модель.

Актуальность проблемы планирования фонда оплаты труда обусловлена тем, что необходимо как можно более точно определять расходы организации на оплату труда, а также нацеливать трудовой коллектив на эффективное использование собственного труда.

Планирование фонда заработной платы является частью бизнес-планирования и позволяет заранее прогнозировать предполагаемые расходы предприятия на трудовые ресурсы. Особенно актуально это в таких направлениях деятельности предприятия, где доля затрат на оплату труда составляет весомую часть себестоимости продукции.

Кроме того, при планировании заработной платы должен быть обеспечен опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.

Важным вопросом при определении фонда оплаты труда на предприятии является планирование фондов оплаты труда по подразделениям и по отдельным категориям работников для улучшения политики в области оплаты труда.

Использование теоретического подхода, основанного на применении регрессионной модели, позволяет с достаточной большой достоверностью осуществлять планирование фондов оплаты труда наряду с такими известными и применяемыми методами, как нормативный, метод прямого счета, планирование по средней заработной плате и по достигнутому уровню базового фонда оплаты труда, планирование фонда оплаты труда через зарплатоёмкость. Помимо вышеперечисленных могут применяться также укрупненные методы планирования фонда заработной платы, которые используются на стадиях предварительного планирования и при планировании на длительную перспективу. Укрупненные методы базируются на учете динамики численности работающих и средней заработной плате [1].

При рассмотрении проблемы планирования фонда оплаты труда были использованы метод анализа и синтеза, научной абстракции, метод наименьших квадратов.

В данной статье предполагается на основе анализа исходных данных с предприятия получить регрессионную модель, применимую для задачи планирования фондов оплаты труда на предприятии.

Плановый фонд заработной платы — это сумма денежных средств, предусмотренных в плановом периоде для выплаты работникам по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам, а также премий из фонда заработной платы и всех видов доплат к основной заработной плате. На промышленных предприятиях могут использоваться сдельная или повременная формы оплаты труда. На предприятиях нефтяной и газовой промышленности чаще всего используется повременно-премиальная система, по которой сверх заработка по тарифной ставке за фактически отработанное время предусматривается премия за выполнение установленных показателей и условий премирования. Сдельная форма оплаты труда применяется во вспомогательных и ремонтных подразделениях [2].

Типовая структура доходов сотрудника может быть представлена следующим образом: оплата по тарифным ставкам и окладам, доплаты за условия труда, надбавки (за продуктивность выше нормы, за личный вклад в повышение эффективности, за высокое качество продукции), премии (за качественное и своевременное выполнение договоров, по итогам работы за год, авторские вознаграждения), социальные выплаты, дивиденды по акциям предприятия [3].

В современном мире организация для того, чтобы обеспечить получение прибыли и выплату заработной платы своим рабочим, должна правильно планировать фонд оплаты труда.

На рассматриваемом нами предприятии АО «Газпромнефть—Омский НПЗ» основная цель планирования фонда оплаты труда состоит в обеспечении сохранения тарифов и премий на одном уровне, в перераспределении средств по месяцам таким образом, чтобы нивелировать большие различия между фондами оплаты труда. При этом основным регулятором такого перераспределения является премия.

В качестве примера рассмотрим планирование фонда оплаты труда на омском нефтеперерабатывающем заводе, входящем в состав АО «Газпромнефть – Омский НПЗ».

Первоначальными данными для планирования фонда оплаты труда в АО «Газпромнефть – Омский НПЗ» являются:

1) баланс рабочего времени одного работника, который представляет собой фактическое количество часов, отработанных одним работником;

2) штатное расписание — это документ, который включает в себя данные для рабочих: код установки, наименование установки, наименование профессии, разряд, табельный номер, ФИО, категорию, вредность в процентах и тарифную ставку.

Для руководителей, специалистов и служащих в штатном расписании вместо наименования профессии указано наименование должности, вместо разряда — категория персонала, вместо тарифной ставки — должностной оклад и еще включаются доплаты и надбавки: за вредные условия труда, за совмещение и за секретность. Должностной оклад устанавливается в соответствии со ступенью оплаты, присвоенной работнику. Ступень оплаты, в свою очередь, зависит от сложности работ. Таким образом формируется тарифный фонд оплаты труда.

Также основой для планирования фонда оплаты труда являются:

— состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения производственной программы;

— действующая тарифная система.

Обычно на предприятиях для усиления материальной заинтересованности в результатах труда могут вводиться: надбавки и доплаты к тарифным ставкам (окладам) за профессиональное мастерство, за интенсивность и условия труда; системы бонусов, то есть разовых выплат из премии (за отсутствие прогулов, за выслугу лет); системы премирования, то есть выплаты работникам денежных сумм сверх основного заработка для поощрения достигнутых результатов [4].

Стимулирующие выплаты направлены на то, чтобы повысить заинтересованность работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей. В зависимости от целевого назначения выплаты могут быть разделены на группы:

1) выплаты, учитывающие интенсивность, сложность и наличие особых условий труда (например, выплаты за совмещение профессий, за допуск к государственной тайне и др.)

2) выплаты, вводимые в целях обеспечения заинтересованности работников в повышении своей квалификации;

3) поощрительные выплаты за производственные результаты (трудовые показатели) [5, с. 168].

Рассмотрим подробнее порядок планирования фонда оплаты труда.

Исходя из баланса рабочего времени и штатного расписания, отдел планирования заработной платы формирует общий годовой плановый фонд оплаты труда с разбивкой по месяцам и по кварталам. Этот фонд в целом по Омскому нефтеперерабатывающему заводу отсылается на утверждение руководству головной компании в Санкт-Петербурге. Руководство рассматривает представленный документ и решает: утвердить ли данный плановый фонд (утверждает в случае, если убедительно доказана необходимость в данном количестве финансовых

средств). При этом разбивка общего фонда оплаты труда производится не только по месяцам и по кварталам, но и по шести производствам, вспомогательным и обслуживающим производствам (энергоуправление, водоснабжение, ЛТК и др.). При отсылке на утверждение в головную компанию фондов оплаты труда на месяц фонды подразделяются еще и по установкам. При утверждении годового фонда разбивки по установкам не происходит.

Фонд оплаты труда на месяц для одного работника состоит из тарифного фонда оплаты труда, отпускных и премиального фонда оплаты труда. При этом фонд оплаты труда на одну установку включает фонд начальника установки. Если это подразделение, то фонд руководителя подразделения.

Кроме того, в общем годовом фонде оплаты труда планируется отдельно фонд генерального директора, из которого выделяются средства на выполнение особо важных работ (например, расчистка железнодорожного полотна и др.). В случае возникновения чрезвычайных ситуаций (например, аварии) при острой нехватке средств руководители подразделений могут написать записку генеральному директору с просьбой выделить определенную сумму для восстановления нормального функционирования производства.

Далее рассмотрим участие различных подразделений в планировании фонда оплаты труда.

Отдел планирования, контроля и анализа фонда оплаты труда в АО «Газпромнефть – Омский НПЗ» занимается планированием фондов, при этом другие отделы тоже косвенно участвуют в этом процессе. Так, например, служба по управлению персоналом предоставляет сведения об изменении в штатном расписании, об изменениях в оплате труда, об изменениях в премиальной системе, что в большей степени влияет на изменение фонда оплаты труда. Отдел мотивации персонала доводит сведения об изменении режимов труда и отдыха. Начальники установок подают информацию об изменении графиков рабочего времени.

Планово-экономический отдел сообщает об установках, которые будут простаивать на консервации (в связи с тем что производство какой-то продукции не нужно в плановом периоде). В этом случае работники переводятся на другие установки, и поэтому меняются условия премирования, график работы, может быть отмена вредности; и эти факторы напрямую влияют на изменение фонда оплаты труда.

Расчет фонда оплаты труда на каждом предприятии имеет свои особенности.

В АО «Газпромнефть – Омский НПЗ» планируется не только фонд оплаты труда, но и фонд заработной платы. В фонд оплаты труда входит:

1) тарифный фонд оплаты труда;

2) надбавки: за классность, за совмещение работ, бригадирские, за исполнение обязанности за отсутствующего, за расширение зоны обслуживания;

3) компенсации за работу в ночное, вечернее время, за работу в праздничные дни, в выходные, за сверхурочную работу;

4) отпускные;

5) районный коэффициент;

6) премия с районным коэффициентом.

В фонд заработной платы входят кроме вышеперечисленных пунктов: материальная помощь к отпуску, оплата дополнительных дней отпуска, оплата талонов на питание, выплаты к юбилейным датам,

подарки работникам, оплата санаторно-курортных путевок, материальная помощь по семейным обстоятельствам, компенсации по уходу за детьми до 3-х лет и др. В итоге планируется не только фонд оплаты труда, но и фонд заработной платы.

Расчет месячного фонда оплаты труда по одному из производств происходит следующим образом (для примера мы взяли одно из подразделений установки № 2 Омский НПЗ): рассчитывается тарифный фонд оплаты труда рабочих — это произведение количества рабочих, часовой тарифной ставки и фактического баланса рабочего времени на одного человека. Затем добавляем оплату за ночные часы работы (ночные часы умножаются на тарифную ставку и на 40 % от тарифной ставки), вечерние часы (вечерние часы умножаются на тарифную ставку и на 20 % от тарифной ставки), оплату за работу в праздничные дни (праздничные часы умножаются на тарифную ставку, т. е. часы работы в праздники оплачиваются в 100 %-ном размере), оплату сверхурочных часов работы (количество сверхурочных часов умножается на часовую тарифную ставку и на 50 % от тарифной ставки за переработку), оплату бригадирских (30 % от месячного тарифного фонда), оплату за совместительство (10 % от месячного тарифного фонда).

На полученный тарифный фонд оплаты труда начисляется районный коэффициент, равный 15 %. Таким образом, мы получаем фонд оплаты труда по тарифу. От данного фонда оплаты труда с районным коэффициентом начисляется премия в процентах, в данном случае это 30 %. Итак, суммированием тарифного фонда оплаты труда, отпускных и премии мы получаем плановый фонд оплаты труда. Отпускные планируются отдельно. Материальная помощь и оплата талонов на питание планируются также отдельно.

5. Применение регрессионной модели для более точного планирования фонда оплаты труда.

Для того чтобы учесть влияние основных факторов на изменение фактического фонда оплаты труда, построим регрессионную модель.

Выберем три наиболее значимых фактора, между которыми отсутствует корреляция: это баланс рабочего времени для одного работника, отпускные и численность персонала.

$$\sum \Phi OT = na + b_1 \sum x_1 + b_2 \sum x_2 + b_3 \sum x_3,$$

где  $\sum \Phi OT$  — функция от многих переменных;  
 $b_1, b_2, b_3$  — коэффициенты уравнения регрессии;  
 $x_1, x_2, x_3$  — факторы, влияющие на функцию.

При этом коэффициенты при переменных означают среднее изменение фонда оплаты труда с изменением переменной при неизменном значении других факторов, закрепленных на среднем уровне. Для оценки параметров уравнения множественной регрессии мы применим метод наименьших квадратов. Построим систему нормальных уравнений, решение которой позволит получить оценки параметров регрессии:

$$\sum \Phi OT * x_1 = a \sum x_1 + b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1 x_2 + b_3 \sum x_3 x_1,$$

$$\sum \Phi OT * x_2 = a \sum x_2 + b_1 \sum x_2^2 + b_2 \sum x_2 x_3 + b_3 \sum x_3 x_2,$$

$$\sum \Phi OT * x_3 = a \sum x_3 + b_1 \sum x_1 x_3 + b_2 \sum x_2 x_3 + b_3 \sum x_3^2.$$

Имея данные по переменным за январь и август 2015 года, путем нахождения определителей системы можно найти неизвестные параметры. Решая систему, находим параметры и строим уравнение регрессии, определяющее влияние изменения факторов на изменение фонда оплаты труда:

$$\Phi OT = 0,3x_1 + 0,2x_2 + 0,1x_3 + a,$$

где  $x_1$  — баланс рабочего времени;

$x_2$  — отпускные;

$x_3$  — численность персонала.

Из уравнения можно сделать вывод о том, что фонд оплаты труда меняется в среднем на 30 % при изменении количества отработанного времени, на 20 % фонд меняется при изменении отпускных и на 10 % — при изменении численности персонала.

Новизна применяемого теоретического подхода к планированию фонда оплаты труда на предприятии состоит в разработке регрессионной модели, учитывающей влияние основных факторов на изменение фактического фонда оплаты труда: баланс рабочего времени для одного работника, отпускные и численность персонала.

Практическая значимость статьи состоит в возможности применения полученной регрессионной модели планирования фонда оплаты труда на промышленных предприятиях, что позволит учитывать влияние основных факторов на изменение фактического фонда оплаты труда.

Таким образом, на основании регрессионной модели планирования фонда оплаты труда можно планировать изменение фонда в следующем году.

#### Библиографический список

1. Экономика и социология труда: Теория и практика : учеб. / Под ред. В. М. Масловой. — М. : Юрайт, 2014. — 539 с.
2. Экономика предприятий нефтяной и газовой промышленности : учеб. / В. Ф. Дунаев [и др.] ; под ред. В. Ф. Дунаева. — М. : Изд-во «Нефть и газ» РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, 2006. — 352 с.
3. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учеб. / Б. М. Генкин. — М. : НОРМА, 2003. — 400 с.
4. Копейкин, Г. К. Организация труда персонала : учеб. пособие / Г. К. Копейкин ; под ред. В. К. Потемкина. — СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2012. — 96 с.
5. Щипанова, Д. Г. Экономика труда : учеб. / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. — М. : РИО, ИНФРА-М, 2015. — 332 с.

**ИВАНОВА Татьяна Викторовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации труда.

Адрес для переписки: kuzn83@mail.ru

Статья поступила в редакцию 22.07.2016 г.

© Т. В. Иванова

## 300 ЛЕТ ОМСКУ: ВЕЛИКОЕ ПРОШЛОЕ, НЕРЕАЛИЗОВАННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НАСТОЯЩЕГО И ВОЗМОЖНЫЕ ТРАЕКТОРИИ БУДУЩЕГО РАЗВИТИЯ

**В статье проводится анализ экономики города Омска, освещаются сильные и слабые стороны социально-экономического положения Омска и Омской области. Основной акцент сделан на выявлении наиболее острых проблем в сфере социально-экономической динамики Омского региона и его столицы, а также определении возможных направлений их развития для достижения позитивных показателей, повышения качества жизни населения, роста конкурентоспособности с целью сокращения миграционных потоков омичей в другие города Российской Федерации.**

**Ключевые слова:** Омск, Москва, города России, экономика регионов, кризисы городов, миграция населения, инвестиции, социальный климат города.

«Столица белой России» — таким почетным статусом был наделен город Омск в период правления адмирала Колчака. Недолгая слава главного города великой державы сумела зародить столичные амбиции, которые после, уже в советские годы, позволили Омску заслужить еще два статуса: «Крупнейший промышленный центр Сибири» и «Город-сад». Но годы реформ, трансформация советской экономики в российскую, смена политических устоев кардинально изменили ситуацию, превратив город и вместе с ним весь Омский регион в депрессивную территорию, все более уверенно занимающую крайние, аутсайдерские позиции в большинстве рейтинговых таблиц.

Как мы знаем, 2016 год — особый период в истории города Омска. Это не только празднование 300-летнего юбилея крупнейшего города Западной Сибири, но и период подведения итогов одного из самых продолжительных программных проектов регионального центра — подготовка к празднованию юбилея города.

Когда до столь знакового события оставались считанные месяцы и дни, пришлось констатировать тот факт, что большинство работ по модернизации Омска не просто не были выполнены или недо выполнены, они превратились в системные проблемы юбилея, породив в народе их анекдотичное восприятие.

К крупным провалам можно отнести не только проекты по созданию чего-то нового, но и некоторые проекты по поддержанию уже созданного. Примером может служить дорожная сеть региона и областного центра. Многократные провалы при реализации масштабных проектов в городе и регионе привели к формированию образа его депрессивности и бесперспективности, особенно среди

молодых, экономически активных групп населения [1, с. 26–27].

Помимо этого, каждый из жителей города, кажется, окончательно осознал факт отставания Омска в развитии от своих ближайших соседей, что выразилось в снижении качества жизни, растворении мощного промышленного потенциала и хронической слабости экономики города и региона. Объективный экономический анализ показывает, что после краха военно-промышленного комплекса никакими ключевыми показателями Омский регион похвастать не может [2, с. 302–303]. Поэтому можно сколько угодно долго рассказывать о том, какая низкая у нас стоимость продуктовой корзины или какие низкие у нас цены на хлеб, кардинальных выводов это не меняет. Омск уверенно вполз в состояние глубоко депрессивного и бесперспективного места человеческого обитания и шансов вылезти из него с каждым годом все меньше и меньше.

Совокупный успех государства зависит от успехов каждого региона страны. Это правило применимо и к Российской Федерации — самой большой по площади стране мира. На такой большой территории невозможно осуществлять полный контроль одному человеку. Поэтому в каждом из ныне существующих 85 субъектов Российской Федерации назначены ответственные лица: губернаторы, главы или президенты республик, мэры городов. Именно от качества их работы зависит успешное функционирование государства в целом.

Позиция руководителя нашего региона, к сожалению, не может порадовать. Губернатор Омской области В. И. Назаров занимает в рейтинге эффективности губернаторов «более чем скромное» 81–83 место. Связано это с объективно тяжелой

экономической ситуацией в нашем регионе, повышающимся уровнем безработицы, разрушающейся инфраструктурой и неблагоприятной социальной обстановкой в городе и области [3]. Действительно, что подарил омичам В. Назаров? Вопрос, скорее, риторический, и ответ на него, увы, даже в сатирической обработке никого не способен насмешить.

Одновременно с этим снизился и без того убогий уровень жизни населения, растворился в небытие промышленный потенциал. Все это стало благоприятной почвой для взращивания недоверия и формирования чувства неуважения к родному городу, причем, на наш взгляд, отнюдь не лишено оснований. Прошло всего несколько лет, и многие омичи (в основном молодежь) на призыв известного в молодежной среде фильма об Омске «Не пытайтесь покинуть Омск», имевшего некоторый налет патриотизма, последовали иной, в точности противоположной, идее и ставшему как никогда модному и актуальному призыву «Попытайтесь покинуть Омск...».

Подобная ситуация в обществе определила актуальность изучения проблемы миграции омичей. Осознание серьезности проблемы, ее отражение на потенциале Омска и Омской области в настоящий момент и перспективном будущем заставило осуществить разработку и введение в действие различных мероприятий, направленных на воспитание любви к малой родине и сокращение оттока населения в высокоразвитые мегаполисы России.

Анализ статистики населения и коэффициента миграционного прироста отражает высокую мобильность омичей: в период с 2012 по 2014 год коэффициент миграции в Омской области меняет свой показатель с  $-16$  на  $+4$ , что стоит отметить как положительное явление — в Омск стали приезжать [4, с. 62].

Однако уже в 2015 году Омск покидает более 19 тысяч, тогда как приезжает чуть больше 11,5 тысячи человек [5]. Отрицательная тенденция сохраняется и в первой половине 2016 года: Омск покидают более 17 000 человек, новыми жителями города становятся всего 10 900 человек [6].

Как показывают проведенные по этому поводу исследования, в Омской области существуют факторы деструктивного влияния на использование трудовых ресурсов [7, с. 192–193]:

1. Низкий уровень заработной платы.
2. Незрелость социальной инфраструктуры целого ряда территорий региона.
3. Трудности в трудоустройстве по целому ряду специфических групп населения.
4. Распространение алкоголизма и наркомании.
5. Снижение уровня соответствия профессиональной подготовки потребностям рынка труда.

В результате действия указанных факторов в городе Омске и Омской области сформировался замкнутый круг по деградации трудовых ресурсов, который заключается в следующем: низкий производственный потенциал трудовых ресурсов вызывает низкий уровень конкурентоспособности экономики. Это, в свою очередь, влечет кризисные явления в экономике региона.

Далее происходит ухудшение социально-экономических условий жизни, что порождает бедность населения и деградацию качеств человеческого капитала, локализованного в регионе. Кроме того, развиваясь или деградируя в результате модифицирующего воздействия внешней среды, трудовой потенциал работника определяет направление

развития всей системы, перенося в дальнейшем это развитие и на себя.

В материалах проведенной работы нами были сопоставлены различные индикаторы Омска, являющиеся базисными элементами для экономического развития современной территории. Подобное сопоставление не просто позволяет отразить разрывы показателей, но и выявить источники и способы повышения данных показателей в городе Омске для улучшения экономической и социальной ситуации в регионе, в том числе учитывая столичный опыт.

Омский регион, как и другие территории страны, объективно включен в систему глобальных экономических отношений. Обозначим основные причины, которые, на наш взгляд, препятствуют прогрессивному развитию города Омска и Омской области [8, с. 100]: провинциальный имидж Омска и всего Омского региона и отсутствие внятных благоприятных перспектив развития; отсутствие больших проектов и откровенный провал «строек века» (омского метрополитена, международного аэропорта Федоровка, Красногорского гидроузла); неразвитая инфраструктура (дороги, жилье и т.п.); крайне низкая заработная плата; неудовлетворительное разнообразие культурного пространства; проблемы с безопасностью; отсутствие внятной идеи, объединяющей людей и ориентирующей их на позитивное мышление и восприятие окружающей действительности.

Актуальность проводимого исследования обусловлена необходимостью возрождения и укрепления экономического, промышленного потенциала города Омска и всего Омского региона. Кризисное состояние экономики города серьезным образом находит свое отражение на социальных настроениях общества. Сегодняшнюю ситуацию нельзя не назвать крайне критичной, что определяет необходимость разработки и анализа путей решения сформировавшихся проблем в целях дальнейшей стабилизации экономики регионального центра и формирования потенциала к ее развитию.

По нашему мнению, ключевыми направлениями работы по развитию города Омска должны стать: бюджетное и инвестиционное развитие, психологический климат общества, городская инфраструктура и бизнес. Бюджетный процесс, эффективность исполнения бюджета по доходам и расходам является одной из самых сложных задач. Хронический дефицит, кредитная загруженность не позволяют нашему городу формировать средства на развитие собственного потенциала и обеспечение экономической привлекательности.

Тенденция сокращения количества основных налогоплательщиков, которая отражается на структуре доходов бюджета суммарным уменьшением поступлений от налоговых доходов, выступающих основой любого бюджета Российской Федерации, отсутствие стабильности в динамике неналоговых доходов, стимулирует рост дефицита бюджета, определяя высокий уровень дотационной зависимости региона [9, с. 369].

Согласно представленным данным (рис. 1), в ближайшей трехлетней перспективе Омск ждет существенное сокращение объемов городского бюджета, что, на наш взгляд, является критичным для города-миллионника. Стоит отметить, что в 2016 году Омск занял последнюю строчку в рейтинге доходов бюджетов городов с численностью жителей более 1 млн человек [10].

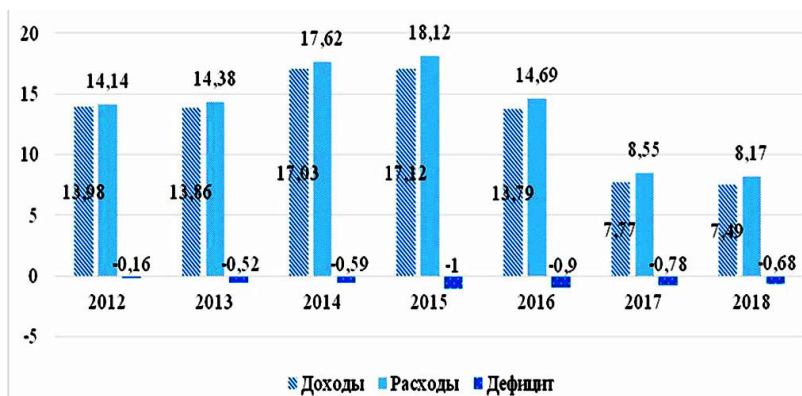


Рис. 1. Динамика основных параметров бюджета города Омска в 2012–2018 годах, в млрд руб. [10]

В предыдущие годы наращение объемов поступлений в бюджет за счет кредитования с целью исполнения обязательств перед гражданами в социальных и инфраструктурных вопросах, на наш взгляд, привело к той ситуации, когда 2017–2018 и последующие годы становятся периодом расчета по задолженности города перед кредиторами. Необходимость исполнения своих обязательств влечет за собой существенное сокращение расходов городского бюджета, что автоматически увеличивает период кризисности и депрессивности омской экономики.

Для решения бюджетной проблемы города Омска необходимо увеличение налоговой базы областного центра, сокращение объемов кредиторской задолженности, выравнивание показателя дефицита бюджета. На наш взгляд, также целесообразна эмиссия муниципальных ценных бумаг, поскольку данная практика, принятая к проведению в 2014 и 2015 году, позволила сократить объемы кредиторской задолженности и снизить давление на бюджет со стороны кредиторов [10].

Расширение налоговой базы Омска как ключевое направление в решении проблемы хронической бедности города и его жителей требует формирования устойчивых инвестиционных процессов. Поэтому задача привлечения инвестиций является важнейшим направлением деятельности для руководителей организационных систем любых уровней. Формирование благоприятного инвестиционного климата позволяет в итоге значительно улучшить социально-экономические показатели, но для этого требуется приток инвестиционных ресурсов, их рациональное использование, а также эффективное применение полученной прибыли [11, с. 94].

Период с 2010 по 2012 год можно охарактеризовать как «золотой» период инвестиционной активности в экономике региона, что позволяет нам делать выводы о росте инвестиций и в областном центре.

Сопоставление объемов инвестиций 2012 года к показателям 2005 года свидетельствует о более чем трехкратном росте инвестиционных вложений в основной капитал (с 38 611 млн руб. в 2005 г. до 108 706 млн руб. в 2012 г.), но уже начиная с 2013 года суммарный объем инвестиций в экономику области характеризуется отрицательными тенденциями [4, с. 1176].

Преобладающая часть инвестиций в основной капитал Омска приходится на крупные и средние организации (68 % общего инвестиционного потока

в 2014 году), средний и малый бизнес (8,3 % общего инвестиционного потока в 2014 году) [4, с. 1178].

В качестве ключевых проблем функционирования инвестиционной сферы Омска стоит отметить [12, с. 202]:

1. Недостаточное функционирование механизмов, способствующих формированию инвестиционной привлекательности региона: необходимость создания бренда города Омска как инвестиционной площадки; обеспечение инвесторов актуальной инвестиционной информацией; согласование Стратегии развития города Омска до 2025 года с Генеральным планом города как способ определения незаполненных ниш для инвестирования.

2. Низкая активность хозяйствующих субъектов: активизация участия организаций в инвестиционных программах различного уровня по наиболее приоритетным для города направлениям.

3. Высокая стоимость формирования производственных комплексов, в том числе энерго- и материалоёмких, требующих привлечения сильного кадрового потенциала: решение проблемы допустимо благодаря развитию научно-исследовательской работы омских высших и средних учебных заведений, в том числе повышению кадрового потенциала региона.

4. Дефицит инвестиционных площадок: требуется не просто увеличение количества инвестиционных платформ по наиболее приоритетным для Омска направлениям, но и результативности их работы.

5. Низкий уровень развитости инфраструктуры города: повышение количества дублирующих дорог для крупных городских автомагистралей, в том числе расширение существующих магистральных сетей, способствующих организации не только качественной внутригородской логистике, но и региональной, федеральной, а также международной.

С особой уверенностью можно предположить, что в мышлении как минимум каждого второго омича Омск не имеет хорошего будущего. Совокупность современных проблем нашего города известна даже младенцу: разбитые дороги, неспособность общественного транспорта к минимальному осуществлению качественных пассажироперевозок, нищенский уровень заработной платы и существенное отставание Омска от многих других городов Сибирского федерального округа по качеству жизни становятся ключевыми показателями для зарождения тяжелого психологического климата в городском обществе.



Отсутствие любви к городу и уверенности в его развитии (даже способности к развитию) — один из самых крупных балластов для функционирования и совершенствования мегаполиса. Посмотрите на Москву, ее любят!.. Омск, может, и любят из былого уважения, но и ругают от души. Воспитание любви к городу — это огромная по своим объемам работа с населением. Формирование бренда города как места для комфортной жизни является стратегической задачей любого города Российской Федерации. На наш взгляд, особое значение это имеет для городов-миллионников: влюбленные горожане — это хорошие трудовые ресурсы, люди, готовые работать во благо города, это воспитанное общество, уважающее историю, традиции и сам город с его парками, улицами и площадями [13, с. 82].

Но решение вопроса городского бренда не может быть бесосновательным. Для осуществления этого процесса недостаточно построить конкурс народных героев [14], разместить на городских улицах рекламные баннеры с изображениями детей, радующихся жизни в городе с непомерным количеством социальных и экономических проблем.

На наш взгляд, сегодня для города важно решить проблемы с транспортом, причем попытка ее решения через покупку списанных московских трамваев вряд ли вызовет у омича должное уважение [15], починить дороги или поддержать, пусть не делом, а хотя бы словом «дорожную фею» [16]. Готовность омского мэра В. В. Двораковского поставить свечку, чтобы прекратился снег, поскольку его нечем убирать, тоже повод для мягкой иронии, ведь кардинально это вряд ли решит наши проблемы. Иными словами, сегодня необходимо решить те проблемы, которые актуальны для каждого жителя Омска.

При оценке существующих проблем надо быть реалистами и понимать, что далеко не все проблемы связаны с личностями руководителей города и региона. Только ленивый не вспомнил про налоги Омского нефтеперерабатывающего завода — былой гордости нашего города, которые каким-то чудесным образом, с чьей-то легкой руки перетекали в другой не менее уважаемый и значимый город Санкт-Петербург. На этой волне «политические гиганты» федерального и регионального пошиба оперативно продемонстрировали, выражаясь в терминах В. В. Путина, «заметный и позитивный оживляж».

К примеру, В. Ф. Шрейдер уверенно и со знанием дела поведал о том, как вернуть налоги крупных предприятий, базирующихся в Омске, в муниципальный и областной бюджеты: «Те налоги, которые нарабатывает предприятие, независимо от того, где зарегистрировано головное предприятие... налоги, наработанные этим подразделением, должны оставаться на территории. Это логично и правильно, об этом говорил и президент В. В. Путин, и я думаю, что следующий состав депутатский в окончательном варианте этот закон примет и наконец-то эта проблема решится». В случае, если законопроект по возврату налогов удастся пролоббировать, Омская область сможет получать ежегодно по 30 млрд рублей [17]. Аналогичную инициативу на волне предвыборной агитации озвучил и другой политический деятель и предприниматель В. М. Кокорин.

Кто же с этим будет спорить?! Ответ, пожалуй, очевиден: никто. Интерес в данном случае вызывают лишь два обстоятельства: во-первых, почему эта гениальная идея посетила их накануне очередных выборов и, во-вторых, почему эту очевидную для

многих «простых граждан» идею, об интересах которых день и ночь пекутся «народные слуги», нельзя было озвучить и активно продвигать в жизнь ранее?

Любой современный город вынужден вступать в конкуренцию с другими городами, причем сегодня конкуренцию можно назвать действительно жесткой. Конкуренция всех и за все: инвестиции, информация, талантливые и высокообразованные люди, профессионалы. Для большинства городов участие в этой конкурентной борьбе — вопрос выживания, что обуславливается высокой мобильностью всех современных ресурсов. Современный Омск, к великому сожалению, нельзя назвать лидером в конкурентной борьбе. Начавшаяся в 1990 е гг. тенденция затухания города как одного из крупных и значимых участников экономических отношений в Сибирском федеральном округе и на территории России в целом имеет тенденцию к усилению.

Однако темп жизни современного человека, желающего собственной самореализации и реализации своих амбиций в отношении карьеры, семьи, стиля жизни, не позволяет ждать. Человеку с первого дня его реализации в рамках общества необходимо наличие качественной инфраструктуры, хорошего образования, сферы карьерного роста и обеспечения благополучия своей семьи. Низкий уровень развитости города по ключевым направлениям, определяющим благосостояние жизни человека, заставляет многих отважиться на переезд. Современный Омск стоит отнести к городам, пригодным к проживанию людей более старшего (пенсионного) возраста, нежели молодежи. Сохранение подобной ситуации, неспособность городских властей к решению острых вопросов подвергает будущее города существенной угрозе.

Преодоление существующих трудностей выступит качественной основой для реализации схемы позиционирования нашего города как места для комфортного проживания и собственной самореализации. Все это позволит омичу понять ценность той территории, на которой он живет, и при этом даст осознать необходимость в этом конкретном человеке здесь и сейчас. По нашему мнению, это действенный способ для того, чтобы сократить объемы продаж билетов в один конец и сделать Омск действительно конкурентоспособным и привлекательным для жизни городом, что в своем масштабе и перспективе времени окажет влияние и на экономику России.

В этом контексте формирование благоприятного инвестиционного климата региона может стать хорошей основой для наиболее качественного функционирования бизнеса и развития его новых направлений, что позволит не только увеличить количество налоговых поступлений в бюджет города Омска, но и усилит сформированные инвестиционные базы, улучшит ситуацию на рынке труда.

По нашему мнению, одним из способов, позволяющих обеспечить реализацию мер, направленных на улучшение ситуации в социальной и экономической сфере, может стать событийное региональное развитие. Это — новый и весьма действенный способ регионального развития для нашего государства, благодаря которому сегодня Сочи стал многофункциональным курортом мирового уровня, а, к примеру, Казань — городом прогрессивного многофакторного развития (наука, спорт, культура и др.).

Помимо этого, в качестве дополнительного вектора развития стоит рассматривать культурную

сферу. «Омск — третья столица России» — новый статус, полученный городом в период юбилейных празднеств. Учитывая тот факт, что эти слова были сказаны министром культуры РФ, справедливо предполагать, что Омск — культурная столица России. По нашему мнению, это также один из векторов развития города, поскольку уже сегодня город принимает международные фестивали искусства, а в 2021 году может стать одной из центральных площадок празднования юбилея Федора Михайловича Достоевского.

Использование городским менеджментом описанных выше событий в целях регионального экономического развития позволит с абсолютной уверенностью произнести строки из повести Ф. М. Достоевского «Записки из Мертвого дома»: «Свобода, новая жизнь, воскресение из мертвых...» с ощущением больших перспектив и возможностей к последующему развитию города Омска и Омской области.

#### Библиографический список

1. Иванов, В. Н. Три простые истины для укрепления региональной власти (на примере Омской области) / В. Н. Иванов // Проблемы и перспективы развития менеджмента в России : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., Омск, 17 мая 2016 г. / Минобрнауки России, ОмГТУ ; редкол. : Д. И. Чернявский (отв. ред.) [и др.]. — Омск : Изд-во ОмГТУ, 2016. — С. 26–30.
2. Маковецкий, М. Ю. Почему Омск не Москва, а пельмени не красная рыбка / М. Ю. Маковецкий, П. Н. Грекова // Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации : материалы науч.-практ. конф. студентов и аспирантов : в 3 ч. / под ред. В. А. Ковалева, Б. Г. Хаирова. — Омск : Финансовый ун-т при Правительстве РФ, Омский филиал, 2016. — Ч. 2. — С. 301–304.
3. Рейтинг эффективности губернаторов. Четырнадцатый выпуск. — Режим доступа : <http://civilfund.ru/mat/101> (дата обращения: 01.10.2016).
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015 : стат. сб. / Росстат. — М., 2015. — 1266 с.
5. Из Омска уезжают и не возвращаются. Новостной портал города Омска «Новый Омск». — Режим доступа : [http://newsomsk.ru/news/33754-iz\\_omska\\_uezjayut\\_i\\_ne\\_vozvrachshayutsya/](http://newsomsk.ru/news/33754-iz_omska_uezjayut_i_ne_vozvrachshayutsya/) (дата обращения 10.03.2016).
6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области. — Режим доступа : <http://omsk.gks.ru> (дата обращения 20.09.2016).
7. Рудаков, Д. В. Особенности формирования и эффективного использования трудовых ресурсов региона / Д. В. Рудаков // Социально-культурное и политико-экономическое развитие территорий РФ : сб. ст. III Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Э. В. Алехина. — Пенза, 2015. — С. 188–194.
8. Ахметова, Г. З. Место и роль интеллектуально-креативных ресурсов в инновационной стратегии развития экономики Омского региона / Г. З. Ахметова, М. Ю. Маковецкий,

Д. В. Рудаков, Д. И. Чернявский // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. — 2016. — № 1. — С. 96–102.

9. Симонова, Н. Ю. Проблемы организации межбюджетных отношений в Омской области / Н. Ю. Симонова // Вестник Омского университета. — 2012. — № 3 (65). — С. 368–374.
10. Бюджет для граждан. Официальный портал администрации города Омска. — Режим доступа : <http://www.admomsk.ru/web/guest/progress/budget/open/> (дата обращения: 10.03.2016).
11. Чернявский, Д. И. Инвестиционная деятельность в РФ в современный период в условиях санкций // Проблемы и перспективы развития менеджмента в России : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., Омск, 17 мая 2016 г. / Минобрнауки России, ОмГТУ ; редкол. : Д. И. Чернявский (отв. ред.) [и др.]. — Омск : Изд-во ОмГТУ, 2016. — С. 94–99.
12. Дроболок, Т. Б. Деловая среда на территории города Омска: инвестиции / Т. Б. Дроболок // Наука XXI века: опыт прошлого — взгляд в будущее : материалы междунар. науч.-практ. конф., Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия (СибАДИ), Омск 12 апреля 2015 г. — С. 203–208.
13. Симонова, Н. Ю. Оценка социально-экономического развития регионов (на примере г. Москвы) / Н. Ю. Симонова // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. — 2015. — № 4. — С. 78–82.
14. Официальный сайт Омской региональной премии «Народный герой». — Режим доступа : <http://народныйгерой.рф/> (дата обращения 10.03.2016).
15. Мэрия Омска попросит у мэра Москвы несколько списанных трамваев. Информационный портал города Омска «Om1.ru». — Режим доступа : <http://www.om1.ru/news/society/80136/> (дата обращения 10.03.2016).
16. Омские дороги снова обсмеяли на федеральном ТВ. Информационный портал города Омска «Om1.ru». — Режим доступа : <http://www.om1.ru/auto/news/76610/> (дата обращения 10.03.2016).
17. Шрейдер рассказал о возврате 30 млрд налогов в Омск. Информационный портал «Супер Омск». — Режим доступа : [http://superomsk.ru/news/37460-shreyder\\_rasskazal\\_o\\_vozvrate\\_30\\_mlrn\\_nalogov\\_v\\_om/](http://superomsk.ru/news/37460-shreyder_rasskazal_o_vozvrate_30_mlrn_nalogov_v_om/) (дата обращения 12.10.2016).

**МАКОВЕЦКИЙ Михаил Юрьевич**, кандидат экономических наук, доцент (Россия), доцент кафедры менеджмента Омского государственного технического университета.

Адрес для переписки: [mmakov@mail.ru](mailto:mmakov@mail.ru)

**ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ Павел Сергеевич**, студент гр. ЭФК-403 факультета экономики Омского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Адрес для переписки: [cherepovetckijps@mail.ru](mailto:cherepovetckijps@mail.ru)

Статья поступила в редакцию 18.10.2016 г.

© М. Ю. Маковецкий, П. С. Череповецкий

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ЧАСТЬ 2

**В статье авторами рассмотрены роль и особенности взаимодействия государства и социального партнерства. Показана необходимость развития социального партнерства и необходимость стимулирования развития системы и механизма социального партнерства со стороны государства и государственных органов. Авторами рассмотрены основные составляющие политики государства в сфере социального партнерства.**

**Ключевые слова:** социальное партнерство, модели социального партнерства, система и механизм социального партнерства, государство и социальное партнерство.

**Часть 1 опубликована в журнале «Омский научный вестник». Серия «Общество. История. Современность». — 2016. — № 1. С. 110—112.**

Связи институтов государственного и муниципального управления с профсоюзами и объединениями предпринимателей, работодателей можно рассматривать с разных позиций: с точки зрения согласования или констатации общих целей взаимодействия, а также характеристики специфических направлений, осмысления особенностей поведения каждого субъекта в зависимости от положения дел в сфере социально-трудовых отношений в данный момент или в прогнозируемом будущем [1].

Объективно все три стороны — властные структуры, профсоюзы и объединения работодателей — в своей деятельности стремятся к обеспечению экономического и социального прогресса, к рациональному использованию трудового потенциала, улучшению условий труда и быта работников, к созданию эффективной системы коллективных договоров и соглашений и т.д. Происходящие в экономике, на производстве процессы зачастую препятствуют достижению названных целей, создают ситуацию, при которой государственные органы, объединения предпринимателей не в состоянии содействовать динамичному развитию производства, теряют контроль над социально-экономической обстановкой. В результате возникают конфликтные ситуации, нередко вынуждающие партнеров вступать в конфронтацию, занимать позицию противостояния или организовывать акции протеста.

Государство, объединяя всех граждан страны, способно представлять в системе социального партнерства их общие интересы и цели, выражать общую волю народа, обеспечивать претворение ее в жизнь, применяя самые разнообразные технологии, в том числе умиротворения, сдерживания, раскола «по горизонтали» и «по вертикали».

Реализацию технологии умиротворения можно проследить на примерах привлечения госслужбой, органами власти на свою сторону лидеров отдель-

ных профсоюзов в целях создания своего рода противовесов менее лояльным профсоюзным объединениям и организациям.

Главным компонентом технологии сдерживания является принципиальный отказ властных структур, работодателей от каких-либо уступок в социально-экономической политике, прежде всего в вопросах финансирования. Технологии сдерживания подкрепляются чаще всего фактическим отказом институтов государственной власти при определенных условиях от взаимодействия с профсоюзами, группами и комитетами давления. Иногда даже объявляются своего рода запреты на лоббирование конкретных социальных вопросов [2].

На практике технологии сдерживания реализуются властными структурами путем использования превентивных мер: а именно, ответного, встречного давления на профсоюзы, реорганизации отдельных звеньев системы государственного управления. Как известно, реорганизация, к примеру, министерств, ведомств, комитетов, снижение статуса одних и повышение роли других органов государственного управления затрудняют вход групп давления профсоюзов во властные структуры, устраняют в известной мере утвердившиеся процедуры принятия совместных решений, договоров, соглашений, а также дезавуирует ранее принятые.

В системе социального партнерства институтами государственной власти достаточно эффективно используются технологии «раскола по горизонтали», выражающиеся в удовлетворении групповых притязаний одних — менее слабых и противодействии другим — более сильным — профсоюзным объединениям и организациям; в создании исполнительной властью альтернативных групп давления и обеспечении ими поддержки в интересах проведения экономических реформ. Технологии сдерживания, как свидетельствует опыт, осуществляются и путем

«раскола по вертикали». Это выражается в перенесении взаимодействия властей с конфликтующими корпоративными группами на индивидуальный уровень. В целях сдерживания могут создаваться различного рода комиссии, советы, полномочия которых позволяют «гасить» или ослаблять выдвигаемые требования.

В системе социального партнерства органам государственной власти принадлежит особая роль. Они, во-первых, на всех уровнях обеспечивают соответствие результатов переговоров целям проводимой социально-экономической политики; во-вторых, стремятся устранить недостатки в деятельности институтов социального партнерства. Совершенствование организационных форм социального партнерства базируется на проведении трехсторонних консультаций с представителями работников и работодателей, предпринимателей. Значительная роль в этом принадлежит Российской трехсторонней комиссии и трехсторонним комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Федерации. Российская трехсторонняя комиссия действует с 1992 г. в соответствии с Указами Президента РФ, а с мая 1999 г. согласно Закону РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Во всех субъектах РФ приняты законы о социальном партнерстве и в 78 субъектах утверждены положения о трехсторонних комиссиях. На заседаниях Российской трехсторонней комиссии, проводимых регулярно один раз в месяц, рассматриваются вопросы:

- стабилизации и подъема экономики, укрепления экономического и финансового положения;
- проведения согласованной политики обеспечения роста реальной заработной платы, восстановления её роли в достижении высокопроизводительного труда, формировании доходов населения;
- развития рынка труда и гарантии занятости населения;
- социального страхования, социальной защиты и развития отраслей социальной сферы;
- защиты трудовых прав, охраны труда, обеспечения промышленной и экологической безопасности;
- разработки законодательной базы развития партнерских отношений.

Важная роль в системе социального партнерства принадлежит координационным комитетам содействия занятости, создаваемым органами государственной власти в центре и на местах.

Координационные комитеты содействия занятости создаются в соответствии с Законом «О занятости населения в Российской Федерации». В их состав входят представители трех сторон: государственных органов службы занятости, профсоюзов и союзов (ассоциаций) работодателей всех форм собственности. Кроме того, в них могут быть включены с правом совещательного голоса представители и других заинтересованных организаций, в частности, общественных объединений, защищающих интересы отдельных групп и слоев населения, исполнительных органов государственной власти и местного самоуправления [3].

Основная функция комитетов — выработка взаимоприемлемых, согласованных решений по определению конкретных мер в осуществлении политики занятости, в реализации прав граждан на свободную избранную занятость. Им делегированы функции согласования интересов субъектов

рынка, труда и разрешения возникающих противоречий. Комитеты содействия занятости координируют взаимодействие отдельных блоков инфраструктуры и всех заинтересованных организаций по решению конкретных проблем на рынке труда, возникающих на региональном и местном уровнях.

Одним из основных направлений в деятельности комитетов занятости является ограничение уровня безработицы.

Властные структуры совместно с объединениями работодателей, предпринимателей разрабатывают и осуществляют комплексные целевые программы по повышению уровня занятости населения.

Однако ситуация на рынке труда продолжает оставаться сложной. Во многих регионах сложилась критическая ситуация на местном рынке труда, наметилась тенденция стихийного воспроизводства кризисного состояния и длительной продолжительности безработицы. Состав регионов с наиболее высоким уровнем регистрируемой безработицы достаточно устойчив. Это Республики Ингушетия и Калмыкия, Ивановская область [4].

Самый высокий уровень регистрируемой безработицы по-прежнему сохраняется в районах с высоким удельным весом отраслей промышленности, в которых произошел наибольший спад производства: лесной, текстильной, легкой, машиностроительной (с преобладанием предприятий ВПК). Вместе с тем наряду с трудоизбыточными районами существуют трудодефицитные. Но из-за административных ограничений, сложностей с жильем, высокой стоимости транспортных услуг территориальная мобильность рабочей силы весьма незначительна.

Политика занятости имеет существенное значение для формирования цивилизованного рынка труда и предотвращения социальных взрывов. Она тесно увязывается со структурной перестройкой, с преобразованием форм собственности и общей стратегией развития экономики, с мерами по развитию мелкого предпринимательства [5].

В регулировании безработицы акцент переносится с пассивных мер на активные. Пассивные меры направлены главным образом на решение проблем «излишков» рабочей силы. Сложившийся уровень занятости рассматривается как реально существующая данность. Активные меры предполагают позитивное воздействие на имеющийся уровень занятости путем создания необходимых условий для увеличения числа рабочих мест, в том числе за счет повышения квалификации рабочей силы. Выплата пособий безработным увязывается с проведением активных мер по повышению пригодности этих людей для рынка труда. Большое значение придается местным инициативам по трудоустройству, поощрению инновационной и предпринимательской деятельности. В целях развития региональной социальной мобильности в ряде регионов применяются компенсации расходов по переезду на новое место работы и жительства.

Государство в союзе с работодателями, предпринимателями, профсоюзами выполняет влиятельную роль в решении многих других социально значимых проблем как совершенствование системы оплаты труда, охраны и обеспечения его безопасности.

Несмотря на то что складывающаяся система партнерских отношений довольно активно адаптируется к новым экономическим условиям, еще не в полной мере удается установить баланс интересов наемных работников и работодателей

и реализовать меры, направленные на повышение экономических результатов работы предприятий и отраслей в регионах.

Государству, его властным структурам не удалось преодолеть многие препятствия на пути создания реальных возможностей получения доходов от имеющихся акций или приобретения новых акций. Стоимость многих акций, механизм распределения их оказались малодоступными для большинства населения. Между тем вовлечение в отношения собственности нового типа широких слоев населения могло бы способствовать если не предотвращению, то сглаживанию поляризации общества и развитию по-настоящему действенной системы социального партнерства.

По-прежнему негативное воздействие на систему партнерских отношений оказывают бюрократизм, коррупция, экономическая преступность.

Значительное место в формировании и функционировании социального партнерства занимает этика деловых отношений. По настоящему партнерские отношения основываются на честности, верности слову, заключенному договору, на уважении законов и национальных традиций, на умении и готовности довести начатое дело до конца. Отсутствие таких отношений между партнерами, несоблюдение соответствующих этических норм дискредитирует идеи социального партнерства.

Какие же уроки можно было бы извлечь из российского опыта на рубеже XX – XXI вв. для органов государственной власти и реализации ими своих функций в системе социального партнерства?

Во-первых, осознание, что современное государство должно освободиться от госмонополизма в экономике и, используя макроэкономические регуляторы, задавать «правила игры», обеспечивать их соблюдение независимыми субъектами социального партнерства.

Во-вторых, преодоление госмонополизма в экономике возможно лишь целенаправленными совместными усилиями властных структур, представителей объединений работников, работодателей и бизнеса. В системе социального партнерства органы государственной власти должны обеспечивать соответствие результатов переговоров, договоров, соглашений целям государственной социально-экономической политики, содействовать общественно-политическому самоопределению социального слоя работодателей, предпринимателей. Усилия органов исполнительной власти должны быть направлены на согласование интересов различных социальных групп, слоев общества, их общественных организа-

ций в целях решения актуальных задач в социально-трудовой сфере.

Общая цель и стратегия социально-экономического партнерства в России в трансформационный период должна заключаться в том, чтобы в ходе экономического реформирования на основе учета, согласования и защиты интересов различных социально-профессиональных групп, слоев, используя преимущества переговорного процесса, развивать трудовые отношения, адекватные рыночной экономике, вырабатывать единую согласованную политику по их упрочению на уровне отраслей, регионов, городов и районов, а также отдельных предприятий и организаций.

#### Библиографический список

1. Стаурский, С. С. Россия и зарубежный опыт социального партнерства / С. С. Стаурский // Юбилейн. сб. науч. тр. каф. «Экономика и управление предприятиями» СибАДИ, посвященный 10-летию со дня образования. – Омск : СибАДИ, 2007. – Вып. 2. – С. 41–48.
2. Михеев, В. А. Социальное партнерство как механизм устойчивого социально-экономического развития / В. А. Михеев // Социально-гуманитарные знания. – 2002. – № 5. – С. 194–206.
3. Михеев, В. А. Основы социального партнерства: теория и политика : учеб. для вузов / В. А. Михеев. – М. : Экзамен. 2001. – 448 с.
4. Стаурский, С. С. Концепция развития регионального рынка труда Омской области. В 2 ч. Ч. 2 / С. С. Стаурский, Е. С. Стаурский // Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность. – 2014. – № 3 (129). – С. 48–50.
5. Стаурский, С. С. Теоретические основы социального партнерства : моногр. / С. С. Стаурский, Е. С. Стаурский. – Омск : ОмГТУ, 2015. – 136 с.

**СТАУРСКИЙ Станислав Станиславович**, кандидат экономических наук, доцент (Россия), доцент кафедры общей экономики и права Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии, г. Омск.

Адрес для переписки: Sss-qq@yandex.ru

**СТАУРСКИЙ Евгений Станиславович**, кандидат технических наук, доцент (Россия), старший преподаватель кафедры экономической теории и финансового права Омской академии МВД России.

Адрес для переписки: Ses-qq@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 20.08.2015 г.

© С. С. Стаурский, Е. С. Стаурский

## Книжная полка

**Рябцева, И. Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия : моногр. / И. Ф. Рябцева, Э. Н. Кузьбожев. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 198 с.**

В монографии систематизирован обширный материал по производительности труда, рассматривается ее связь с прогрессом и технической политикой предприятия. Монография содержит современный инструментарий экономических исследований, имеет кроме теоретического и прикладное значение. Предназначена экономистам-практикам и тем категориям читателей, которые желают ознакомиться с характером связи производительности, прогресса и технической политики.