

Социокультурная адаптация мигрантов

О.В. Долгова

г. Ростов-на-Дону, Донской государственный технический университет

В настоящее время мы привыкли к ежедневному возникновению новых вещей в нашей жизни и явлений и не всегда отдаем отчет себе в том, что сама по себе эта ситуация достаточно новая для поколения человечества.

Еще примерно сто лет назад люди и подумать не могли, какие коренные события произойдут в современном мире, люди пользовались теми вещами и теми понятиями, что и предыдущие поколения людей, и даже не задавались вопросом, появится ли что-то новое в их жизни. Тем не менее, оно появлялось и укоренялось, порой незаметно для окружающих, а порой ломающие старые нормы, но иначе не было бы истории, ведь история это и есть процесс развития, процесс появления нового и замены им старого.

Из истории известно, что миграция людей стала характерным и массовым явлением второй половины XX начала XXI в. Миграция охватывает множество стран мира, вследствие этого в странах происходят коренные изменения в области правовых, экономических и политических процессов. Хотя миграция населения была во все времена жизни человечества, но каждая эпоха характеризуется своей спецификой миграционных процессов.

В настоящее время в мире происходит большое количество передвижений людей, вызванное международными, экономическими, социальными конфликтами, и поэтому вопросы социокультурной адаптации мигрантов являются ключевой проблемой стабильного функционирования и развития об-

щества. Сам термин адаптация означает приспособление человека (мигранта) или группы людей для жизни в новой среде и приспособление к ним этой среды с целью взаимного сосуществования и взаимодействия [1].

Процесс социокультурной адаптации можно понимать как явление в жизни мигрантов в нехарактерной для них среде, которая осуществляется в социальной, культурной и психологической сфере взаимодействия выходцев из других стран с представителями коренных национальностей или господствующего этнического большинства.

Среди влияющих на адаптацию групповых факторов необходимо выделить характеристики взаимодействующих культур, включающих степень сходства или различия между культурами, особенностями культуры, к которой принадлежат коммуникаторы, особенностями культуры страны или места пребывания.

В первую очередь следует отметить степень сходства или различия между культурами. Результаты многочисленных исследований свидетельствуют, что степень выраженности культурного шока положительно коррелирует с социокультурной дистанцией. Иными словами, чем больше новая культура похожа на родную, тем менее травмирующим оказывается процесс адаптации [2].

Важнейший компонент адаптации – согласование самооценки и притязаний субъекта с его возможностями и реальностью социальной среды, учет тенденции развития среды и субъекта [3]. Выделяют основные формы социальной адаптации: прогрессивная – характеризуется общим повышением жизнедеятельности индивидов; идиоадаптация – вынужденная или импульсивная смена сферы деятельности; регрессивная – характеризуется общим понижением энергии жизнедеятельности.

В настоящее время невозможно найти государства, в котором бы не было мигрантов или граждан другой национальности. В каждом государстве идет процесс культурной глобализации, который обостряет интерес к культурной самобытности, и одновременно поддерживает общую закономерность, что

народы становятся более взаимосвязанными и едиными, не утрачивая при этом своего этнического многообразия.

Литература

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М., 2006.
2. Стефаненко Т. Г. Этнопсихология. М., 1999.
3. Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н., Ковалев С.М., Панов В.Г. Философский энциклопедический словарь. М., 1983.

Основные теоретические представления о кадровой политике в системе публичного управления современной России

А.О. Левченко

г. Ростов-на-Дону, Южно-Российский институт-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Государственная кадровая политика в современной России является системообразующим элементом государственной службы, а кадровый потенциал общества – ключевой фактор современного государственного управления в стране и ее качественного социально-экономического развития.

Государственная кадровая политика, в руках высшего менеджмента правительства Российской Федерации и на уровне топ-менеджеров корпораций, фирм и других социально-экономических объединений, является воплощением мощного институционального инструмента, активно влияющего на качественное проведение реформ в государственном и частном секторах экономики и системы государственной службы. На сегодняшний момент кадровая политика по своему назначению, содержанию и роли в системе государствен-

ного управления представляет собой важнейшее социально-политическое явление в жизни и деятельности любого государства и общества. Для ее успешного претворения в жизнь необходимо обоснованное теоретическое обоснование ГКП.

Первым этапом ее выработки является теоретическое обоснование системы базовых позиций и передовых идей, раскрывающих научные основы кадровых проблем, задачи и основные направления формирования, развития и конструктивного использования кадрового потенциала России. Концепция государственной кадровой политики, ее научный фундамент, базирующийся на теоретических и практических разработках в области менеджмента, воплощение государственной стратегии и тактики в лице доктрины в области кадров.

Государственная кадровая политика – социальное явление, которое обусловлено своими объективными началами и субъективной природой, так как реализующие государственную кадровую политику механизмы реализации определяются совокупностью таких факторов, как воспитание, образование, образ мышления, традиции, опыт и личные предпочтения тех или иных ответственных за кадровую политику руководителей.

Базисная цель государственной кадровой политики есть формирование динамичного и политически стабильного социально-экономического развития России, основанного на нравственно развитом и профессионально-деловом потенциале кадрового состава страны. Смена ориентиров субъектно-объектных отношений в направлении рыночной экономики и приоритетов государственной кадровой политики в сторону департизации, произошедшая в результате перехода России к новой государственности, указывает, что к вновь сформированным, приоритетным направлениям кадровой политики и кадровой деятельности государства, концепции государственной кадровой политики и ее доктрине относится и обеспечение квалифицированными, профессионально подготовленными кадрами государственной и муниципальной службы Российской Федерации и субъектов рыночной экономики.

Происходит деградация квалифицированной рабочей силы. Ее, так называемый, «износ» на сегодняшний момент уже превысил 75%. Хуже всего, что сегодня на селе идет необратимый процесс алкогольной деградации рабочей силы и вымирания российской глубинки. Под угрозой не только кадровая, но и аграрная, продовольственная независимость страны. Современные тенденции тотального системного ухудшения кадровой независимости страны привели к необходимости рассмотрения понятия – «кадровая безопасность», как особого, подчеркивающего остро поставленную государственную кадровую проблему, которую надо решать и решать сегодня.

Литература

1. Рудой В. Государственная политика по формированию управленческих кадров на региональном уровне» // Власть. 2009 №5.
2. Махов Е. Посредственность есть зло // Служба кадров и персонал. 2011. №3.
3. Турчинов А. Кадровая безопасность России: постановка проблемы // Государственная служба. 2009. №5.

Современный этап развития публичного управления

Д.А. Лимарева

г. Ростов-на-Дону, Южно-Российский институт-филиал

*Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации*

На современном этапе развития публичного управления главным управленческим ресурсом выступает информация, поэтому требуется разработка социокоммуникативного механизма согласования интересов субъектов и объектов управления на основе осуществления оперативного обмена информацией, выработка стратегии взаимоотношений между государством, пред-

принимательством и обществом, построенных на основе партнерских диалоговых отношений. Современное государство в целях решения общественных проблем и обеспечения удовлетворения общественных интересов, проявляя инициативу, осуществляет функцию сотрудничества, с одной стороны – с обществом, а с другой – с предпринимательством. В первом случае – сотрудничество государства и общества проявляется в виде вовлечения граждан в процесс принятия управленческих решений. Во втором случае – сотрудничество государства и предпринимательства реализуется в виде партнерства в целях получения экономического эффекта в процессе совместного инвестирования проектов; социального партнерства, направленного на удовлетворение социальных потребностей граждан; партнерства в публично-правовой сфере.

Одним из вариантов осуществления взаимодействия государства с обществом является вовлечение граждан в принятии управленческих решений. Система принятия решений состоит из уровня принятия (верхнего) и уровня реализации (нижнего) решений. Верхний уровень принятия управленческого решения в свою очередь может быть разграничен на четыре уровня вовлеченности (участия) граждан в процессе его принятия: уровень получения информации (веб-сайты, исследования, публичные демонстрации, сообщения в прессе, оповещение по электронной почте, sms – рассылка); уровень консультации (консультации в режиме on-line, встречи, конференции); уровень диалога (форумы, семинары) и уровень партнерства (рабочие группы, комитеты).

Наибольший интерес представляет самый низкий уровень вовлеченности граждан в процесс принятия управленческих решений – уровень получения информации. Основными характеристиками данного уровня являются информационная открытость и гласность, позволяющие гражданам получать информацию и формировать представление о деятельности органов публичной власти и о принимаемых ими решениях. В рамках этого в России принят Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», вступивший

в силу 1 января 2010 г., активно внедряется проект электронных государственных услуг, официальные сайты государственных органов становятся одним из основных источников информации и т.д.

Таким образом, в рамках современного этапа развития публичного управления происходит рассмотрение граждан как активных участников публичного управления. Важно, чтобы помимо органов государственной и муниципальной власти в разработке и принятии управленческих решений принимали легитимное участие граждане, так как именно посредством выполнения объектами управления функций принятия управленческих решений происходит наполнение механизма публичного управления.

Литература

1. Некрасов В.Н., Лимарева Д.А. Современные особенности публично-го управления в России // Государственное управление и местное самоуправление: тезисы XI Международного научного конгресса, 24 марта 2011 г. Харьков, 2011.
2. Вульфович Р.М., Гимельштейн Я.Г. Публичное управление: механизмы и закономерности // Управленческое консультирование. 2009. № 3.

Кросскультурный менеджмент и его роль во взаимодействии культур

Е.Е. Мезенцева

г. Ростов-на-Дону, Южно-Российский институт-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Менеджеры, работающие за рубежом, часто сталкиваются с колоссальными индивидуальными проблемами, они должны чувствовать специфику страны пребывания. Ключом к сложности работы за границей является изучение

факторов, которые вносят свой вклад в глобальные управленческие неудачи, которые вызваны личными качествами, специфическим культурным контекстом и управленческими ошибками, совершенными организациями [1].

Культурные различия, проявляющиеся в том, как люди думают и воспринимают мир, влияют на рабочие взаимоотношения. Эффективная управленческая деятельность на международном уровне предполагает, что менеджер должен правильно интерпретировать культуру страны или организации, в которой ему довелось работать, выработать в себе чувствительность, необходимую для избегания дорогостоящих ошибок [1].

Кросскультурный (сравнительный) менеджмент является частью общей теории менеджмента, в рамках которой рассматриваются, сравниваются или сопоставляются различные национальные модели менеджмента [2]; формируются представления и изучаются закономерности взаимодействия представителей разных культур в системах управления деловыми предприятиями и организациями, как национального так и мультинационального характера, и на основе которой могут быть выработаны практические рекомендации по управлению мультинациональными или кросскультурными коллективами [3].

Важность проблематики сравнительного менеджмента состоит в том, что национальная деловая культура накладывает серьезный отпечаток на стиль руководства, систему мотивации, манеру ведения переговоров, отношение к законам и нормативным актам, отношения с другими людьми в организации и в существующем многообразии национальных деловых культур, которые определяют необходимость исследования и учета особенностей управления в различных регионах и странах. Эти особенности, в свою очередь, зависят от исторических, религиозных и других подобных факторов, развиваются под воздействием конкретной социальной среды данной страны или региона [3]. Понимание кросскультурных особенностей поведения людей в разных странах существенно повышает эффективность управления, помогает найти

общий язык в ходе переговоров, погасить уже возникшие конфликтные ситуации и избежать новых конфликтов [3].

Каждой политической системе свойственна, как правило, определяющая идеология, которая характеризуется уникальной культурой, которая должна идти в массы, которая создает благоприятную ауру [4].

Согласно исследованиям С. Ронена, под культурой в широком смысле следует понимать образ жизни, систему восприятия и понимания мира того или иного народа [3]. Применительно к предмету рассмотрения – к роли культуры в кросскультурном менеджменте, необходимо остановиться на следующем определении: культура – устоявшаяся совокупность ценностных ориентиров, поведенческих норм, традиций и стереотипов, принятая в данной стране или группе стран и усвоенная личностью. Наиболее известным определением понятия «культура» применительно к кросскультурному менеджменту является определение Герта Хофстеде: культура – это программное обеспечение ума или культура – это коллективное программирование ума [4]. «Источники программирования ума каждого человека, – пишет Хофстеде, – создаются социальной средой, в которой он воспитывается и приобретает жизненный опыт. Это программирование начинается в семье, продолжается на улице, в школе, в компании сверстников, на работе и по месту жительства» [4].

Несмотря на принадлежность к одной и той же культуре люди могут по-разному воспринимать и оценивать ее, быть в большей или меньшей степени преданной ей, не принимать ее отдельные элементы или даже культуру в целом.

Очевидно, что выстраивание межличностных, кросскультурных отношений в многонациональном коллективе или тем более управление организациями, расположенными в различных частях мира, – это всегда столкновение различных национальных культур, национальных деловых культур – в частности. Именно поэтому в деловых отношениях между представителями различных стран и регионов часто возникают недопонимание, расхождение и разногласия.

Литература

1. Дафт Р. Менеджмент / Пер. с англ. / Под ред. С.К. Мордовина. СПб., 2009.
2. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. СПб., 2008
3. Эйпштейн М.З. Сравнительный менеджмент. СПб, 2003.
4. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: Учебное пособие. М., 2003.

Эффективность государственного управления и социально-экономическое развитие региона

Ю.В. Мефодьева

*г. Чебоксары, Чувашский государственный университет
имени И.Н. Ульянова*

Целью результативного бюджетного планирования является обеспечение наибольшей продуктивности деятельности бюджетополучателей, достижение необходимых и значимых для общества результатов. Оценка эффективности проводимых преобразований в деятельности органов исполнительной власти проведена Министерством регионального развития РФ (см. таблицу).

По представленным на сайте министерства данным за 2008-2009 гг. о деятельности органов исполнительной власти Чувашской Республики, можно сделать вывод о том, что регион находился в первой шестерке субъектов по общему уровню эффективности, занимая достаточно высокие места в рейтинге эффективности субъектов России по различным направлениям деятельности. 2009 год не принес существенных перемещений в рейтинге: появление неэффективных расходов в сфере экономики и госуправления в разме-

ре 1903,72 тыс. руб. привело к падению рейтинга на 3 позиции; в сфере здравоохранения произошло снижение на 1 позицию, в сфере ЖКХ – на 2; в сфере образования, несмотря на увеличение неэффективных расходов на 1,35 п.п., рейтинг повысился на 2 позиции. Тем не менее, Чувашская Республика достаточно прочно держит свои позиции, оставаясь в первой десятке субъектов Российской Федерации и в тройке лидеров Приволжского федерального округа (с Республикой Татарстан и Пермским краем).

Оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти
Чувашской Республики в 2008-2009 годах*

Сферы	Общая оценка эффективности				Неэффективные расходы					
	2008		2009		2008			2009		
	Значение	Место в рейтинге	Значение	Место в рейтинге	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Место в рейтинге	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Место в рейтинге
Общий уровень	0,71	6	0,7	6	1479823,74	4,11	8	146034,4	4,22	9
Экономика и управление	0,81	7	0,79	10	0,00	0	1	1 903,72	0,01	7
Здравоохранение	0,62	18	0,6	19	768256,1	8,99	56	738171,58	8,58	41
Образование	0,68	20	0,69	18	711567,63	15,64	26	720274,09	14,29	24
ЖКХ	0,71	5	0,72	7	0,00	0	1	0,00	0	1

*Составлено автором на основе данных Министерства регионального развития РФ / [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.minregion.ru.

Однако высокие показатели эффективности органов исполнительной власти не всегда соответствуют уровню социально-экономического развития территории. Представленные в официальной статистической информации [1] основные показатели социально-экономического развития регионов за 2009 г. свидетельствуют о низком уровне развития социально-экономической жизни населения Чувашской Республики, так как по показателю среднедушевые

денежные расходы на душу населения – регион находится в последней десятке рейтинга (78 место), по ВРП на душу населения – на 63 месте, по объему привлеченных инвестиций в основной капитал на душу населения – на 60 месте. Обнадёживает достаточно высокий уровень развития строительной отрасли в субъекте РФ, занимающей 4 место в рейтинге по РФ.

Тем не менее, положительная оценка результатов, достигнутых Чувашией в сфере повышения эффективности бюджетных расходов в 2011 г., повлияла на межбюджетное финансирование и выделение республике Минфином РФ дополнительных субсидий в размере 57,5 млн руб.[2].

Таким образом, эффективность деятельности органов власти мало отражает уровень социально-экономического развития территории и степень результативности общественных финансов, поэтому определять значение государственного менеджмента необходимо в комплексе индикативных показателей.

Литература

1. www.gks.ru
2. www.minfin.ru
3. www.minregion.ru

Опасности рынка производных финансовых инструментов

М.Р. Минуллина

г. Ростов-на-Дону, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

Рост влияния рынка производных финансовых инструментов на мировую хозяйственную систему и его особая роль в инфраструктуре экономики обусловили большой научный интерес к проблемам его эффективности. Эти проблемы были и остаются предметом исследования многих ведущих зарубежных и российских ученых. В связи с этим особую актуальность приобре-

тает выявление опасностей, являющихся следствием неправильного понимания механизмов функционирования, а также нерегулируемости и отсутствия должного контроля в данной области финансовых отношений.

Сегодня рынок деривативов – это виртуальный рынок, развивающийся по своим законам и все более отдаляющийся от реальной экономики. В настоящее время по данным Futures Industry Association (FIA) – одной из крупнейших в мире профессиональных ассоциаций деривативных бирж, только в Соединенных Штатах Америки объем рынка деривативов составляет около 600 трлн. дол., при этом мировой ВВП не превышает 70 трлн. дол. В 2010 г. число сделок с деривативами выросло более чем на четверть, причем впервые азиатские торги обошли американские. Так, в мире за год было обработано 22,3 млрд. контрактов, среди них 8,86 млрд. сделок пришлось на страны АТР и 7,17 млрд. контрактов на Северную Америку [1]. Это самый быстрый рост с 2007 г. Этот рынок продолжает расти, на нем совершается огромное количество сделок, и это создает волатильность на фондовых площадках.

Рынок производных финансовых инструментов позволяет предпринимателям согласовывать свои планы на будущее, планировать производственный процесс (заключение срочного контракта гарантирует сбыт или покупку товаров в будущем). Во-вторых, дает возможность страховать ценовые риски, потому что в контракте прописывается цена будущих взаиморасчетов, и это позволяет контрагентам не зависеть от конъюнктуры рынка, которая сложится к моменту истечения срока контракта. В-третьих, помогает прогнозировать тенденции развития конъюнктуры рынка, так как цены, формирующиеся на срочном рынке, с определенной вероятностью отражают ожидания участников рынка относительно направления будущего движения экономики. Поэтому представление о будущей хозяйственной конъюнктуре можно составить уже сегодня [2].

Несомненно, деривативы могут приносить много пользы, но есть в них и скрытая опасность. Например, они могут аккумулировать скрытый дисбаланс

спроса или предложения, который может неожиданно проявиться по достижении определенного порога. Многие аналитики напрямую связывают финансовый кризис с чрезмерным развитием рынков деривативов. Речь идет о таких производных финансовых инструментах как кредитно-дефолтные свопы. Кредитно-дефолтный своп или CDS считается инструментом финансового страхования, который страхует банки и финансовые корпорации от дефолта по своим обязательствам. Проблема обращения этого финансового инструмента состоит в том, что объектом его страхования являются не материальные средства, а кредитные договоры, поэтому после банкротства компании, продавшей банку свопы, эти ценные бумаги теряют свою стоимость и значение [3].

Одним из вариантов решения этой проблемы можно выбрать следующий: необходимо исключить все деривативные сделки между банками и клиентами, они должны осуществляться только с участием третьей независимой стороны, гарантирующей исполнение стандартизированных обязательств всеми участниками сделки.

Другую потенциальную проблему в настоящий момент представляет собой малорегулируемый, масштабный и инновационный внебиржевой сектор рынка производных финансовых инструментов за счет того, что он увеличивает системный риск на финансовом рынке. Отдельно взятые внебиржевые контракты могут не только приводить к значительным убыткам конкретных участников (в случае неправильной оценки рынком рисков это проблема инфраструктуры), но нести риск невыполнения контрагентом обязательств. В этой связи нужно предпринять следующее: торгующиеся на рынках деривативы должны регистрироваться как отдельный тип ценных бумаг. Созданные на заказ деривативы должны регистрироваться в индивидуальном порядке, причем регулятор обязан понять, какие риски они скрывают. Регистрация – трудоемкий и затратный по времени процесс, он затруднит использование внебиржевых деривативов. Созданные на заказ продукты должны быть отделены от биржевых инструментов.

Производные финансовые инструменты должны быть строго регламентированы, а задача регуляторов финансового рынка – разобраться в деривативах и синтетических бумагах и запретить их создание, если они не могут достоверно оценить их системные риски. В настоящее время эта задача полностью возложена на плечи инвесторов.

Литература

1. The Futures Industry Association, Report on trading volume in the global listed derivatives markets, 2011 / www.futuresindustry.org/volume-.asp
2. Петренко Е. В. Мировой рынок деривативов // Молодой ученый. 2011. №10.
3. Алексеева Т.Е. Финансовые инструменты и финансовые войны. // Финансы и кредит. 2011. №5.

Методологические и методические подходы к решению проблем устойчивого развития ТЭК

А.В. Прокопенко

*г. Новороссийск, Морская государственная академия
имени адмирала Ф.Ф. Ушакова*

Характерной особенностью современной российской экономики является ее ярко выраженная ориентация на эксплуатацию минерально-сырьевых и других природных ресурсов, где топливно-энергетический комплекс (ТЭК) есть один из важнейших народнохозяйственных секторов. Ограниченность и неравноценность природных ресурсов, в частности топливно-энергетических, обуславливает возникновение особого вида дохода – природной ренты – выделенного денежного выражения ценности природных ресурсов, являющейся важным и довольно дорогим по стоимости типом ренты.

ТЭК обеспечивает более 75% общего потребления первичных энергоресурсов и 80% их производства. ТЭК является главным источником налоговых (около 40% доходов Федерального бюджета и порядка 20% консолидированного бюджета) и валютных (порядка 40%) поступлений общества в лице государства.

На долю топливно-энергетического комплекса приходится 12% промышленного производства России и 3% занятых в нем работников. Россия обладает значительными мировыми ресурсами нефти (13%) и газа (45%), углеводородные ресурсы являются основой экономической безопасности и суверенитета нашего государства [1].

В современных экономических и геополитических условиях, а также вследствие увеличения удельного веса природной ренты в совокупном национальном доходе России, существует объективная необходимость формирования государственной политики, гармонизирующей интересы всех субъектов, прямо или косвенно связанных с использованием ресурсов природы.

Исходя из этого, перед нами стоит цель разработки теоретико-методологических подходов рационализирующих организационно-экономическую систему топливно-энергетического комплекса России на основе развития теории, методологии и механизмов реализации рентного принципа платности в недропользовании. Для этого в работе решаются следующие задачи:

- 1) формулирование категорий ренты, инструменты по реализации рентного механизма;
- 2) формирование механизмов устойчивого развития топливно-энергетического комплекса;
- 3) формирование теоретических и методологических принципов, методов и способов управления ТЭК;
- 4) разработка организационно-экономического механизма рационального природопользования;
- 5) институциональные и инфраструктурные аспекты развития ТЭК;

б) экологический фактор и формирование условий функционирования ТЭК.

Именно такая постановка целей и задач, поиск практических путей активизации деятельности по эффективному управлению национальными природными ресурсами в полной мере отвечает текущим вызовам и реалиям. Таким образом, проработка проблематики ренты в складывающихся современных экономических условиях представляется исключительно важной задачей для России. Поскольку неэффективное использование национального дохода, получаемого в виде ренты, ведет, с одной стороны, к отраслевым противоречиям, диспропорциям и конфликтам, формированию труднопреодолимых барьеров на пути создания динамично развивающейся экономики, а с другой стороны – усугублению экологических проблем и истощению минерально-сырьевой базы.

Литература

1. Гурвич Е.Т. Макроэкономическая оценка роли российского нефтегазового комплекса // Внешнеэкономический бюллетень. 2005. №8.

Управление человеческими ресурсами современной организации в условиях модернизации российской экономики

О.М. Сазонова

г. Ростов-на-Дону, Южно-Российский институт-филиал

*Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации*

Основной чертой постиндустриальной экономики в условиях модернизации можно назвать происходящие изменения стратегии современных организаций, существенным образом изменяющих место и роль человека в них.

Если для индустриального общества было характерно доминирование физического труда, то в новой экономике возрастает роль интеллектуального. В условиях ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции, модернизации и глобализации экономики, знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс развития экономики, повышения эффективности и конкурентных преимуществ стратегического развития деловых организаций.

С точки зрения системного подхода, главной составляющей развития современной организации является система человеческих ресурсов. Прочие составляющие организации – информационные, материальные, технологические будут неэффективными, в случае если человеческая система не отвечает критериям, требованиям, задачам инновационного процесса.

Научный подход к исследованию человеческих ресурсов предполагает их всесторонний и объективный анализ как сложного, многоструктурного образования, отличающегося количественными и качественными характеристиками. Однако в современных условиях особенно возрастает значимость качественных характеристик человеческих ресурсов, оказывающих существенное влияние на социально-экономическую и управленческую систему, а также оценка их эффективности как основного показателя, отражающего результативность деятельности в управлении, а также степень оптимальности использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов.

В условиях модернизации экономики все в более разнообразных формах проявляется организационное движение к новой модели развития и использования человеческих ресурсов, которая предусматривает расширение функций работника и переход от работника узкой специализации к универсалу, способному осуществлять верификацию, оценку, творческий синтез информации, осуществлять корректировку технологического процесса.

К важнейшим качествам работников в условиях модернизации экономики, основанной на оптимизации использования человеческих ресурсов, относят:

1) высокую способность и мотивацию персонала к обучению; 2) базовые навыки (умение работать с информацией); 3) умение организовать эффективную коммуникацию; 4) адаптивность персонала (творчество, формулирование и умение решения проблем); 5) навыки самосовершенствования (мотивация, постановка целей, индивидуальное развитие); 6) групповую эффективность; 7) навыки оказания влияния на других людей (организационная эффективность и лидерство).

В условиях модернизации инновационной экономики именно человеческий ресурс и управление им становится ключевым фактором развития. Инновационное управление человеческими ресурсами, являясь частью стратегического управления, должно стать доминирующим, при этом инновационная организация должна осуществлять координацию взаимной восприимчивости фирмы и внешнего окружения, обладать способностью обнаруживать «узкие места», приводящие в действие механизмы приспособления, превращать рутинные процессы в фактор инноваций. Функция управления человеческими ресурсами в инновационной организации превращается в инструмент долгосрочной стратегии, направленной на устранение барьеров инновационной деятельности в модернизационной экономике и в этих условиях практика управления человеческими ресурсами становится связующим звеном между обучением и инновационным процессом, что требует иного подхода к управлению человеческими ресурсами. Речь идет о формировании инновационного управления человеческими ресурсами, которое должно стать пограничной областью между инновационным менеджментом и управлением человеческими ресурсами.

Системный подход к услугам социотехнического объекта

И.В. Рейханова

г.Шахты, Южно-Российский государственный университет

экономики и сервиса

Образовательный процесс – это сложный социотехнический объект, состоящий из большого числа разрозненных подсистем и в общем случае не имеющий адекватного формального описания. Системный подход позволяет проанализировать развитие и функционирование образовательной сферы с учетом требований государства, общества и граждан как в ближайшей, так и в отдаленной перспективе. Особенно важно прогнозирование, идентифицируемое на основе организационно-экономических исследований.

Каждый образовательный процесс в качестве входа имеет абитуриентов, в качестве выхода – специалистов, а его содержание» является определенным образом организованное обучение и воспитание студентов. При таком подходе объектами внутривузовских организационно-экономических отношений выступают разработка, осуществление, управление, институциональное обеспечение образовательного процесса, а субъектами – вуз, трудовые коллективы подразделений, преподаватели, студенты, предприятия-заказчики. Выделение образовательных процессов, их анализ и совершенствование представляют значительный резерв для повышения эффективности деятельности вуза. Среди основных преимуществ – простота проведения оптимизации как самих процессов, с точки зрения их организации, синхронизации, взаимосогласованности, так и ресурсов, потребляемых процессами (особенно это касается кадровых ресурсов). Кроме того, так как исходной точкой и конечным продуктом образовательного процесса является образовательная услуга, происходит естественная ориентация организации и управления на потребителя, которым и оценивается результат.

Развитие рыночных отношений создает объективные условия для реализации способностей конкретных людей и трудовых коллективов на основе иници-

ативы, предприимчивости и знаний. Основным продуктом деятельности высшей школы – образовательные услуги. Получив соответствующий уровень этих услуг, специалист реализует их в определенной области деятельности, получив взамен эквивалент в денежной форме. Тем самым продукт высшей школы вступает в сферу экономических и товарно–денежных отношений. Система товарно-денежных отношений является базой взаимодействия образовательной сферы с ее образовательными услугами и их производством. В то же время образовательная сфера, производящая образовательные услуги, подвержена влиянию основных внешних факторов, таких как интересы населения, социальная составляющая, интересы природы, производство, политика, экономика, инвестиции, инновации, а также качество человеческого капитала.

Преобразование организационной структуры высшей школы (в частности, организационная децентрализация) предполагает определение ряда центров ответственности (факультетов, кафедр), которые сами обеспечивают реализацию конкретных образовательных процессов, получают право на самостоятельное ведение производственной деятельности. Положительные стороны такого подхода заключаются в следующем: делегирование ответственности на более структурный уровень способствует сокращению сроков принятия решений; собственный бюджет служит основой для системы материального стимулирования всего персонала подразделения; каждый сотрудник понимает, что его личные усилия по сокращению затрат реально отразятся на состоянии бюджета подразделения, что труднодостижимо в масштабах вуза; установив величину затрат, присущих каждому из подразделений, администрации вуза легче принимать корректирующие решения.

Некоторые проблемы оценки экономического роста РФ

Ф.В. Устинов

г. Новороссийск, Морская государственная академия

имени адмирала Ф.Ф. Ушакова

В последнее время можно наблюдать некоторое оживление дискуссий относительно противоречий экономического развития РФ. С одной стороны, официальные статистические учреждения фиксируют экономический рост, а с другой, происходит закономерное устаревание ОФ, ЖКХ, инфраструктуры городов, снижение уровня благосостояния и др. Как же тогда можно объяснить эти противоречия? Вероятно, что наиболее целесообразным решением в этом случае будет изучение как состава основных макропоказателей, так и наиболее общих методологических основ их исчисления. Последнее, на наш взгляд, можно рассмотреть на примере СНС в ее историко-методологическом ракурсе. В процессе своего развития наблюдается закономерное разведение сферы материального производства различными непроизводственными операциями. Главная методологическая основа такой методики счета, с позиции классического политэкономического анализа, заключается в том, что в показатели производства включается как создание стоимости, так и ее обращение. Поэтому всякого рода расширения учета сферы обращения может приводить к статистическому форсированию темпов экономического роста. Парадоксальность такой методики счета, на наш взгляд, заключается в том, что при неизменной сфере производства, создающей стоимость, мы можем фиксировать экономический рост. Поэтому в некотором смысле не приходится удивляться тому, что перечисленные в начале статистические показатели слабо отражают привычную нам логику взаимосвязи [1].

Необходимо иметь ясное представление, насколько точно методология СНС реализуется на практике. Несколько обращает на себя внимание то обстоятельство, что именно в кризисный период Росстат в результате проведенной адми-

нистративной реформы утратил былую «независимость» и стал подконтрольным тем государственным ведомствам, которые отвечают за экономическое развитие РФ. Также наталкивает на определенные размышления, что, несмотря на 20-летний опыт работы с СНС, Росстат до сих пор не имеет определенной устойчивой методологии расчета ВВП. В этом отношении стоит особо обратить внимание на методику пересчета ВВП из текущих цен в постоянные. Актуальность этого вопроса особенно возрастает в условиях высокой инфляции, так как любой недоучет инфляции, как правило, приводит к соответствующему статистическому форсированию темпов экономического роста.

Обращает на себя внимание, что статистические противоречия, начиная с 2009 г., можно наблюдать не во взаимосвязи различных показателей, а в рамках одного и того же показателя. Например, значение дефлятора за кризисный 2009 г. в одном сборнике составляет 102,5%, [2] а в другом – 119,7% [3]. Если обратиться к данным международных организаций, то можно встретить аналогичную ситуацию: 2,5% [4, с. 193] против 10 [5].

При наличии такого количества расхождений необходимо определить, какой из этих трех дефляторов наиболее точно отражает динамику сводного индекса цен. Решение этой проблемы, на наш взгляд, можно провести посредством анализа денежного обращения. На протяжении всех 2000-х гг. наблюдается закономерное превышение K_f над K_n , включая кризисный 2009 г. Есть также все необходимые основания полагать, что инфляция перед кризисом закономерно усиливалась. Поэтому значение дефлятора в 2009 г. не должно приближаться к значению чрезвычайного низкого темпа роста цен. К тому же значение дефляторов 10,0 и 119,7% лучшим образом разрешают многие статистические противоречия. Однако при таком подходе мы получим сокращение производства в 2009 г. не на 7,9%, а на 14,2% и 21,2% соответственно. Поэтому все вышеперечисленные обстоятельства создают объективные предпосылки для кардинального пересмотра динамики ВВП за весь период существования РФ.

Литература

1. Кашицын В.В., Устинов Ф.В., Очерки методологии системы национальных счетов. М., 2011.
2. Национальные счета России в 2002-2009 годах: Статистический сборник / Росстат. М., 2010.
3. Россия и страны мира. 2010.: Статистический сборник / Росстат. М., 2010.
4. World Development Indicators / The World Bank, Washington, 2011.
5. World Development Indicators / The World Bank, Washington, 2010.

Новая стратегия социально значимых маркетинговых альянсов

Хмелькова Н.В.

г. Екатеринбург, Гуманитарный университет

Современный этап развития рынка характеризуется возрастанием роли социально-этического маркетинга как нового направления создания позитивного имиджа компании. Согласно трактовке Ф. Котлера и К.Л. Келлера, социально-этический маркетинг представляет собой понимание этического, экологического, правового и социального контекста маркетинговых мероприятий и программ, предполагает внимания к той роли, которую субъекты рынка играют или могут играть в обеспечении благосостояния общества. Последнее рассматривается как проявление социальной ответственности бизнеса [1]. Данные исследований показывают, что потребители имеют более позитивное отношение к компании в том случае, если они видят с ее стороны реальные шаги по решению социально значимых проблем. В частности, в ряде аналитических отчетов утверждается, что, при условии аналогичных цены и качества, 84% американцев и 86% европейцев вероятней всего переключатся

на бренд, который ассоциируется в их сознании с актуальными для них социальными проблемами [2].

Возрастание активности компаний, связанной с формированием «социально-ответственного имиджа», порождает принципиально новый тип маркетинговой синергии – кросс-секториальные альянсы бизнеса с неприбыльными организациями и социальными институтами, целью которых выступает увязка в сознании потребителей бренда компании с решением какой-либо полезной для общества проблемы или добрым делом (*good cause*). Такие маркетинговые альянсы называются «социально значимыми» (*cause-brand alliance*) и представляют собой развивающиеся отношения между субъектами двух разных секторов экономики, вовлеченных в партнерство, основанное на согласованных целях, намерениях и стратегиях, которое в будущем должно обеспечить взаимовыгодный и понятный результат в виде улучшения функционирования каждого из них [3].

Расширяющееся сотрудничество бизнеса и неприбыльных организаций в маркетинговой сфере обуславливает возникновение специфического направления деятельности, за которым в научном лексиконе закрепилось понятие «социально значимого маркетинга» или «маркетинга социально значимой проблемы» (*cause-related marketing – CRM*), определяемого как стратегический инструмент маркетинга, который связывает компанию или бренд с соответствующей социальной инициативой в целях взаимной выгоды.

Привлекательность CRM – маркетинга заключается в его способности обеспечить выигрыш всем заинтересованным сторонам: бизнесу, потребителям и некоммерческой организации, занимающейся решением социально значимой проблемы. Поэтому он не является благотворительностью или альтруизмом и основан на признании компаниями того факта, что увязка с социально значимым вопросом или добрым делом может быть для них выгодной. Это способ решения текущих социальных проблем общества путем предо-

ставления ресурсов и финансовых средств, при одновременном достижении стоящих перед компанией маркетинговых целей [4].

Литература

1. Котлер Ф., Келлер К. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс. СПб.: Питер, 2006.
2. Abbo H. M. Brand Association, Consumer Attitudes and Cause-Related Marketing: An Exploratory Study// Cahiers de Recherchen. 2008. № 7. P. 5–17.
3. Johnson L. C. Understanding The Role Of Cross-Sector Strategic Alliances In The Age Of Corporate Social Responsibility: Analysis Of Private And Nonprofit Sector Relation. The Fletcher School, 2005.
4. Brand Benefits: How Cause Related Marketing Impacts on Brand Equity, Consumer Behaviour and The Bottom Line [Electronic resource]. Access mode: http://www.bitc.org.uk/resources/publications/brand_benefits.html