

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

2017 №1 (08)

январь-февраль

Основан в 2015 году

Казань

Издательство КНИТУ

2017

**УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ
НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ**

2017 №1 (08) январь-февраль

Основан в 2015 году

Выходит шесть раз в год

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ №ФС77-62437 от 27 июля 2015 г.

Журнал входит в Научную электронную библиотеку (участвует в программе по формированию РИНЦ), договор №269-05/2016 от 05.05.2016 г.

Учредитель и издатель: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

Адрес учредителя и издателя: 420015, г. Казань, ул. К. Маркса, д. 68, тел. 8(843) 231-42-00, office@kstu.ru

Адрес редакции: 420015, Российская Федерация, г. Казань, ул. К. Маркса, д. 68, ФГБОУ ВО «КНИТУ»,

Редакция журнала «Управление устойчивым развитием», тел. 8(843) 231-43-43, e-mail: development_knrtu@mail.ru.

Главный редактор: Р. И. Зинурова – д-р. социол. наук, проф., КНИТУ

Заместители главного редактора: А. Р. Тузиков – д-р. социол. наук, проф., КНИТУ,

П. Н. Осипов – д-р. пед. наук, проф., КНИТУ

Редакционная коллегия:

Авилова В. В. – д-р. экон. наук, проф., КНИТУ
Аксянова А. В. – д-р. экон. наук, проф., КНИТУ
Валеева Н. Ш. – д-р. пед. наук, проф., КНИТУ
Иванов В. Г. – д-р. пед. наук, проф., КНИТУ
Ивченков С. Г. – д-р. социол. наук, проф., СГУ
Киселев С. В. – д-р. экон. наук, проф., КНИТУ
Кондратьев В. В. – д-р. пед. наук, проф., КНИТУ

Курашов В. И. – д-р. филос. наук, проф., КНИТУ
Локосов В. В. – д-р. социол. наук, проф., ИСЭПН РАН
Мингалева Г. Ф. – д-р. экон. наук, проф., КНИТУ-КАИ
Семенов Г. В. – д-р. экон. наук, проф., КНИТУ
Сергеев С. А. – д-р. полит. наук, проф., КНИТУ
Шагеева Ф. Т. – д-р. пед. наук, проф., КНИТУ
Шинкевич А. И. – д-р. экон. наук, проф., КНИТУ

Ответственный секретарь: С. А. Алексеев

Editor-in-Chief: Zinurova R. I. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., KNRTU

Deputies of the editor-in-Chief: Tuzikov A. R. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., KNRTU

Osipov P. N. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU

Editorial Board:

Avilova V. V. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU
Axyanova A. V. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU
Valeyeva N. S. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU
Ivanov V. G. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU
Ivchenkov S. G. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., SSU
Kiselev S. V. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU
Kondratyev V. V. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU

Kurashev V. I. – Dr. Sci. (Philosop.), Prof., KNRTU
Lokosov V. V. – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., ISESP RAS
Mingaleev G. F. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU-KAI
Semenov G. V. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU
Sergeev S. A. – Dr. Sci. (Polit.), Prof., KNRTU
Shageeva F. T. – Dr. Sci. (Pedag.), Prof., KNRTU
Shinkevich A. I. – Dr. Sci. (Econ.), Prof., KNRTU

Executive Secretary: Alekseev S. A.

К читателям и авторам журнала



Я даже представить не могла, насколько мы отделились друг от друга за последние 25 лет. Мы – это жители одной большой страны, или как теперь выяснилось, лишь называвшие себя жителями одной страны. 25 лет назад мне очень повезло – увидеть большую страну своими глазами и даже обойти многие союзные республики своими ногами. Все лучшее случилось в «Снежном десанте» Казанского государственного университета, с бойцами которого пройдены сотни километров дорог Подмосковья, Украины, Белоруссии, Прибалтики, Кавказа в поисках информации о воинских формированиях и уроженцах Татарии на фронтах Великой Отечественной войны. Мы научились любить свою Родину не из книг. И были уверены, что жители страны, одержавшие такую Победу, не смогут предать друг друга.

За последний год уже социологические экспедиции и научные интересы провели меня по старым адресам: Львов, Минск, Белгород, Рига, Баку. И я оказалась в Зазеркалье. И улицы те же, и люди такие же. А воздух другой. Не могу публично цитировать «исторические перевертыши» в музеях Львова, Баку и Риги. Разбор текстов и их выворачивание наизнанку – удел политиков и историков. Но могу себе позволить эмоциональную оценку «новой» интерпретации. Подлость и трусость. Как ни в чем не бывало: продолжать состоять с нами в культурных и дипломатических отношениях; прилетать в аэропорты и приезжать на вокзалы, использовать инфраструктуру дорог и городов, выстроенных в советский период; любоваться коллекциями музеев, бережно собранными и сохраненными совместно с нами. И в это же самое время: капать и капать ледяными каплями своим молодым жителям по темечку, конструируя все новые и новые «страшилки» из прошлого и населяя ими открывающиеся один за другим «музеи оккупации».

В похожем музее Львова я побывала в 2013-м – за год до случившегося на Украине. Экскурсовод с искренним недоумением и слезами вопрошала у нас, как можно было в 1944 году стрелять в мальчиков? А мальчики были солдатами националистических украинских организаций и носили военную форму, а «на войне как на войне». Либо стреляешь ты сам, либо стреляют в тебя. И я не стала ей тогда объяснять, что с другой стороны стоял наш солдат. И ему тоже было 20 лет, и для своей матери он также был мальчиком. Тогда мне казалось, что это недоразумение и что с портретами «наци» в львовском парке на скамейках сидят очень пожилые краеведы-одиночки, не имеющие никаких шансов к заражению многих людей, проживающих в прекрасном зеленом Киеве и в яблочном краю Карпат. Теперь я жалею о том, что промолчала.

Так же искренне заплаканная женщина провела мне экскурсию по музею в Баку 18 октября 2016 – в День государственной независимости Азербайджанской Республики. И вся многострадальная история азербайджанского народа предстала как борьба с ближайшими соседями. И снова я промолчала. И не стала объяснять, что, когда на улицу выходят танки – страдают все, независимо от национальности. Потому что трудно объясняться, когда именно на тебя возлагают ответственность за то горе, что случилось в Баку 20 января 1991.

В музее Риги нет слез. Здесь экспозиции сделаны не для того, чтобы разжалобить, а чтобы заставить ненавидеть. И как же странно читать о недовольстве латышского народа «форсированными темпами индустриализации», когда я сама 25 лет назад «не в нашу пользу» сравнивала дороги и деревни Латвии и Подмосковья. Но мы никому не предъявляем счет. Как говорил Сергей Довлатов, «Ты приводишь факты, доводы, аргументы. Ты взываешь к логике и здравому смыслу. И неожиданно обнаруживаешь, что ей противен сам звук твоего голоса...». Почему мы так отделились?

Главный редактор, доктор социологических наук, профессор Р. И. Зинурова

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

<i>Кудрявцева С. С., Неганова Т. Н., Неганов К. К.</i> Развитие маркетинговых каналов музея на основе использования принципов логистики (на примере ГМАК «Музей-усадьба П. И. Чайковского»)	7
<i>Аксянова А. В., Чехломин С. В.</i> Методика оценки устойчивости и эффективности развития региональных инновационных систем	14
<i>Гарафиев И. З., Нуретдинова Р. М.</i> Результаты анализа показателей оценки эффективности управления персоналом на предприятиях нефтехимической отрасли	19
<i>Дырдонова А. Н., Андреева Е. С., Фомин Н. Ю.</i> Методический подход к оценке потенциала кластеризации и повышение эффективности развития промышленных кластеров региона	25
<i>Фомин Н. Ю., Дырдонова А. Н., Андреева Е. С.</i> Экономический потенциал предприятия: методический подход	31
<i>Гарафиева Г. И.</i> Взаимодействие составляющих интеллектуального капитала	37

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

<i>Сергеев С. А., Кузнецова А. В.</i> Национальные революции и революционные националисты (сравнительный анализ трех случаев: Франция, Германия, Россия)	43
<i>Мальшиева О. Л.</i> Семейный бизнес как фактор устойчивого развития России: традиция и современные вызовы	49
<i>Мурзина Д. Ш.</i> Современные тенденции в развитии межэтнических и межконфессиональных отношений в Республике Татарстан	57
<i>Настягин И. М.</i> Бизнес-культура в её экономическом и духовно-нравственном выражении	61
<i>Шагиахметова А. Х.</i> Управленческие приоритеты на предприятиях нефтяной отрасли Республики Татарстан	73
<i>Иликова Л. Э.</i> Молодежная политика Республики Татарстан: управление талантами как государственная стратегия содействия формированию «успешных» траекторий молодых людей (исследовательский взгляд на проблему)	78

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

<i>Тузиков А. Р., Зинунова Р. И.</i> Компетенции в сфере человеческого и социального капитала в структуре магистерской программы по профилю «Индустриальный инжиниринг»	86
<i>Семенова Е. Ю., Городецкая И. М.</i> Формирование профессионального имиджа будущего инженера	99
<i>Безруков А. Н., Осипов П. Н.</i> Особенности стандартизации профессионального образования в России, США и странах Европы	104
<i>Романова Г. В.</i> Развитие инженерного творчества как актуальная проблема высшего и дополнительного профессионального образования: опыт западных стран	114

JOURNAL CONTENTS

ECONOMICS

<i>Kudryavtseva S. S., Neganova T. N., Neganov K. K.</i> Development museum's marketing channel on the basis of the use of the principles of logistics (for example memorial estate of P.I. Tchaikovsky)	7
<i>Axyanova A. V., Chekhlomin S. V.</i> Evaluation technology of sustainable and effective development of regional innovation systems	14
<i>Garafiev I. Z., Nuretdinova R. M.</i> Analysis results of indicators to measure the effectiveness of personnel management in the petrochemical industry	19
<i>Dyrdonova A. N., Andreeva E. S., Fomin N. Y.</i> Methodological approach to evaluation of clustering potential and efficiency improvement of the regional industry clusters	25
<i>Fomin N. Y., Dyrdonova A. N., Andreeva E. S.</i> Economic potential of the enterprise: theoretical backgrounds	31
<i>Garafieva G. I.</i> Interaction of intellectual capital components	37

SOCIOLOGY

<i>Sergeev S. A., Kuznetsova A. V.</i> National revolution and revolutionary nationalists (comparative analysis of three cases: France, Germany, Russia)	43
<i>Malysheva O. L.</i> Family business in Russia: contemporary challenges and historical experience	49
<i>Murzina D. S.</i> Modern trends in the development of interethnic and interfaith relations in the Republic of Tatarstan	57
<i>Nastiavin I. M.</i> Business culture in its economic and moral terms	61
<i>Shagiahmetova A. Kh.</i> Management preferences in the oil industry companies of the Republic of Tatarstan	73
<i>Ilikova L. E.</i> Youth policy of the Republic of Tatarstan: talent management as a national strategy promoting a «successful» trajectories of young people (in the sociological research data)	78

PEDAGOGICS

<i>Tuzikov A. R., Zinurova R. I.</i> Human and social capital knowledge and skills in ms program majored in industrial engineering	86
<i>Semenova E. Y., Gorodetskaya I. M.</i> Development of professional image of the future engineer	99
<i>Bezrukov A. N., Osipov P. N.</i> Professional education standardization in Russia, USA and Europe	104
<i>Romanova G. V.</i> Engineering creativity development as a topical issue of the higher and further vocational education: western countries experience	114

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ



В условиях господства пятого и формирования основ шестого технологического уклада инновационное развитие хозяйственных систем обуславливается двумя параллельными и взаимосвязанными явлениями – глобализацией и трансформацией моделей инновационного процесса. В данном контексте экономический рост и качество жизни населения определяются эффективностью инновационной политики на региональном, национальном и международном уровне. Ключевым фактором развития экономики знаний пятого и шестого технологических укладов становится не столько имеющаяся научная база, интеллектуальные и информационные ресурсы, сколько способность экономических субъектов оптимально их использовать для создания и коммерциализации инновационных благ, а также адаптация к постоянно меняющимся условиям рынка, создание рыночных ниш, развитие новых компетенций и усиление конкурентных преимуществ.

Не случайным поэтому является содержание экономического раздела журнала, статьи которого посвящены разносторонним дискуссионным проблемам обеспечения модернизации экономических систем различного уровня функционирования и развития.

Первая статья охватывает проблематику управленческих инструментов развития социальной системы микроуровня, отражает специфику сервисных потоков, логистики, маркетинговых каналов, демонстрируя хороший пример качественного использования междисциплинарного подхода в экономических исследованиях. Вторая статья носит более методический характер, демонстрируя и обобщая приемы исследования инновационности на микроуровне с интересной попыткой их агрегации и использования для оценки инновационности на мезоуровне. Особый интерес представляет идея о необходимости мониторинга временного лага инноваций. Пожелаем авторам удачной апробации предложений и полученных результатов.

Традиционно повышенный интерес исследователей нашего университета вызывает нефтехимический комплекс, рассмотрение отдельных его составляющих. Не случайным является и содержание третьей статьи раздела, в которой содержатся результаты анализа динамики показателя производительности труда, важность повышения которой отмечено на недавнем совещании по вопросам стратегического развития Президентом РФ В. В. Путиным. Надеемся, что осуществленный факторный анализ позволит вскрыть интересные и перспективные направления повышения эффективности нефтехимических предприятий. Следующие две статьи коллектива авторов также посвящены вопросам экономической оценки эффективности функционирования нефтехимического комплекса в формате кластера. Включая в себя теоретическое осмысление проблемы, предлагаемую методику расчетов и ее апробацию, первая статья аргументированно обосновывает преимущества кластерного развития. Вторая статья чем-то ее дополняет, поскольку в ней содержится методический подход к исследованию экономического потенциала образующих кластер промышленных предприятий, сочетающий количественную и качественную оценку составных частей потенциала. Также важной представляется завершающая экономический раздел статья, посвященная вопросам идентификации сущности интеллектуального капитала, его связи с другими экономическими понятиями и обозначению структурных частей. Учитывая существующую в настоящее время сложность количественной идентификации этого актуального и важного для инновационного развития феномена, очевидными представляются дальнейшие научные перспективы обозначенной тематики.

Подводя итог сказанному, хочу пожелать дальнейших научных, профессиональных и личных успехов авторам и читателям нашего журнала.

С уважением, доктор экономических наук, профессор А. И. Шинкевич

УДК 338.48

С. С. Кудрявцева, Т. Н. Неганова, К. К. Неганов

**РАЗВИТИЕ МАРКЕТИНГОВЫХ КАНАЛОВ МУЗЕЯ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ПРИНЦИПОВ ЛОГИСТИКИ
(НА ПРИМЕРЕ ГМАК «МУЗЕЙ-УСАДЬБА П.И. ЧАЙКОВСКОГО»)**

Ключевые слова: музей, государственный мемориально-архитектурный комплекс «Музей-усадьба П. И. Чайковского», логистическая система, маркетингово-логистический подход, транспортно-логистическая инфраструктура, сервисная логистика, логистика сервисного отклика, логистический поток.

В статье проанализированы тенденции музейной сферы в России, выявлены ключевые проблемы. Обозначены основные социально-культурные проблемы, в решении которых участвуют музеи. Раскрыта специфика логистической системы музея. Показано, что в отличие от промышленного предприятия, для которого основным логистическим потоком является материальный поток, для музеев основным потоком выступает сервисный поток, а сопутствующими потоками – соответственно материальный, информационный и финансовый. Выявлены свойства логистической системы музея: целостность и делимость, наличие связей, структурированность звеньев и элементов, наличие интегративных качеств, сложность и иерархичность. Установлено, что логистическая система музея включает три основные функциональные области логистики, адаптированные под музейную индустрию (закупки, подготовка к оказанию услуг, оказание и распределение услуг) и связанные между собой движением основного потока – сервисного. Доказана роль сервисной логистики в регулировании потоков посетителей музеев на региональном уровне. На примере государственного мемориально-архитектурного комплекса «Музей-усадьба П. И. Чайковского» проведен SWOT-анализ с позиции маркетингово-логистического подхода к управлению. Разработан комплекс программных мероприятий по повышению посещаемости музеев с позиции маркетингово-логистического подхода к управлению, включающий следующие направления: интеграция музейной деятельности с туристской сферой, развитие транспортно-логистической инфраструктуры музейного комплекса, модернизация складского комплекса (фондов), внедрение кластерных технологий управления.

S. S. Kudryavtseva, T. N. Neganova, K. K. Neganov

**DEVELOPMENT MUSEUM'S MARKETING CHANNEL ON THE BASIS OF THE USE OF THE
PRINCIPLES OF LOGISTICS (FOR EXAMPLE MEMORIAL ESTATE OF P. I. TCHAIKOVSKY)**

Keywords: museum, Memorial estate of P. I. Tchaikovsky, logistics system, marketing and logistics approach, transport and logistics infrastructure, service logistics, service response logistics, logistics flow.

The article analyzes the trends in the museum sphere in Russia. The key issues are identified. The main social and cultural issues in the decision involving museums are outlined. The specificity of the museum logistics system is disclosed. It is shown that in contrast to the industrial plant, for which the main logistic flow is the material flow, the main flow for museum is service flow and concurrent streams respectively are material, information and financial flows. Characteristics of the museum logistics system are identified: the integrity and divisibility, the links, the links and the structuring elements, the availability of integrative qualities, complexity and hierarchy. It was found that the logistics of the museum system comprises three main functional areas of logistics, adapted for the museum industry (purchase, preparation for the provision of services, provision and distribution services), which are connected to each other mainstream movement – service flow. The role of logistics service in the regulation of the flow of museum's visitors at the regional level it proved. For example, the state memorial and architectural complex «Museum-Estate of P. I. Tchaikovsky's» SWOT-analysis is carried out from the perspective of marketing and logistics management approach. A set of program activities to improve the attendance of museums from the standpoint of marketing and logistical approach to management is developed, including the following areas: integration of museum activities with the tourism sphere, the de-

velopment of transport and logistics infrastructure of the museum complex, modernization of the warehouse (funds), the introduction of cluster management technologies.

В последние годы наблюдается усиление роли музеев как значимого ресурса развития общества, культуры и экономики. Концепцией развития музейной деятельности в Российской Федерации на период до 2020 г. первоочередной целью отмечено становление музейного дела как современной высокотехнологичной отрасли.

Музеи, сохраняя, интерпретируя и транслируя культурное и природное наследие народов Российской Федерации, участвуют в решении насущных задач общества, таких как:

- повышение качества человеческого капитала, предоставление возможностей для развития человека через индивидуализированное непрерывное образование;

- улучшение качества социальной среды, обеспечение доступа к национальным и мировым культурным ценностям;

- формирование национальной, региональной и локальной идентичности человека на основе исторического сознания и социальной ответственности;

- формирование и внедрение ценностей и стандартов здорового образа жизни, социального доверия, толерантности, экологически ответственного поведения;

- развитие туризма, создание на основе ресурсов культурного наследия дополнительных источников для обеспечения устойчивого развития регионов;

- культурная адаптация мигрантов и развитие межкультурного диалога;

- развитие межрегионального и международного сотрудничества, поддержание положительного образа России в мире [1].

Одним из ключевых понятий маркетингово-логистической деятельности музеев является логистическая система. При этом для различных секторов экономики понятие логистической системы будет иметь отличительные особенности. Одной из таковых сфер является музейная индустрия. Если для промышленного производства логистическая система представляет собой сложную организационно завершенную экономическую систему, состоящую из элементов и звеньев (подсистем), которые взаимосвязаны единым процессом по управлению материальными, а также сопутствующими потоками – финансовыми, информационными и сервисными, то для логистической системы учреждений культуры основным будет сервисный поток, заключающийся в

обслуживании потребителей и оказании им музейных услуг. При этом материальный, финансовый и информационный потоки будут относиться к сопутствующим потокам.

Звено в логистической системе принадлежит к функционально обособленным объектам, не подлежащим дальнейшему процессу декомпозиции при построении логистической системы. Оно выполняет связанную с теми или иными логистическими функциями и операциями локальную цель. В звеньях логистической системы потоки (материальные, сервисные, информационные или финансовые) обычно сходятся, разветвляются, дробятся, изменяют свое содержание, параметры и интенсивность и т.д. Звеньями логистической системы для музейных учреждений культуры могут являться компании, представленные поставщиками сувенирной и печатной продукции, банками и иными финансовыми учреждениями, предприятиями информационно-компьютерного сервиса и связи, транспортными компаниями и т.п.

Под логистической системой рассматривают адаптивную систему с обратной связью, выполняющую разные логистические функции. Обычно она включает в себя несколько подсистем, имея развитые связи с внешней средой. Свойства логистических систем можно изучить в контексте основных свойств, присущих любой системе.

1. *Целостность и делимость.* Совместимость разных элементов логистической системы возможна ввиду единства цели, на которую направлено функционирование логистической системы. Процесс деления логистических систем на элементы может рассматриваться на макроуровне, т. е. когда сервисный поток проходит от получателя музейной услуги к другому через функциональные области логистики, включая следующие подсистемы:

- закупка как подсистема обеспечивает поступление материального потока в логистическую систему, т.е. приобретение для последующей реализации сувенирной продукции, информационных буклетов, рекламных материалов, бланков для оформления билетов, пополнение коллекции фондов музея и т.п.;

- подготовка к оказанию услуг как подсистема включает подготовку экскурсионного материала, составление и обновление экспозиций и др.;

– оказание услуг (распределение) как подсистема занимается обслуживанием потребителей (предоставление на осмотр экспозиций музеев, экскурсионное обслуживание, оказание консультационных услуг, выездные экскурсии и т.п.).

2. *Связи.* Элементы микрологистических систем связывают внутрипроизводственные отношения. Основа макрологистических систем – коммерческие, социальные, научные связи и т.п.

3. *Организация (структурированность).* Элементы логистической системы связаны в определенном порядке, иными словами, логистической системе свойственна определенная организационная структура, включающая связанные между собой объекты и субъекты управления, реализующие заданную цель.

4. *Интегративные качества.* Эта способность предполагает реализацию логистического микса в музейной отрасли:

- 1) rightproduct – нужная услуга или продукция;
- 2) rightquality – необходимого качества;
- 3) rightquantity – в необходимом количестве;
- 4) righttime – в нужное время,
- 5) rightplace – в нужном месте;
- 6) rightcustomer – нужному потребителю;
- 7) rightcost – с оптимальным уровнем затрат.

Интегративные качества также включают адаптацию к изменяющимся условиям внешней среды (изменение спроса на услуги или продукцию, изменение потребительских сегментов, диверсификация услуг и т.д.).

5. *Сложность.* Сложность логистической системы объясняют следующие признаки: большое число элементов (звеньев); сложный характер взаимодействия отдельных элементов; сложность функций, выполняемых системой; воздействие на систему огромного количества стохастических факторов внешней среды и т.п.

6. *Иерархичность.* Выражена в подчиненности элементов более низкого уровня (порядка или ранга) элементам более высокого уровня в линейном или функциональном плане логистического управления [2]. Логистическую систему музея можно представить в виде схемы (см. рисунок).

Таким образом, логистическая система музея включает три основные функциональные области логистики, адаптированные под музейную индустрию (закупки, подготовка к оказанию услуг, оказание и распределение услуг), которые связаны между собой движением основного потока – сервисного. Логистической системе музеев свойственны также различные формы внешней интеграции с логистическими посредниками – рекламными и маркетинговыми агентствами, туристическими фирмами, транспортными компаниями, предприятиями общественного питания и т.п.

Рассмотрим вопросы организации маркетингово-логистической деятельности учреждения культуры на примере государственного мемориально-архитектурного комплекса «Музей-усадьба П.И. Чайковского» (Удмуртская Республика, г. Воткинск) [3].

Государственный мемориально-архитектурный комплекс «Музей-усадьба П. И. Чайковского» расположен на площади 2,1 га, учреждение находится в оперативном управлении, имеет 17 строений, общая площадь музейных экспозиций составляет 1253 кв. м.

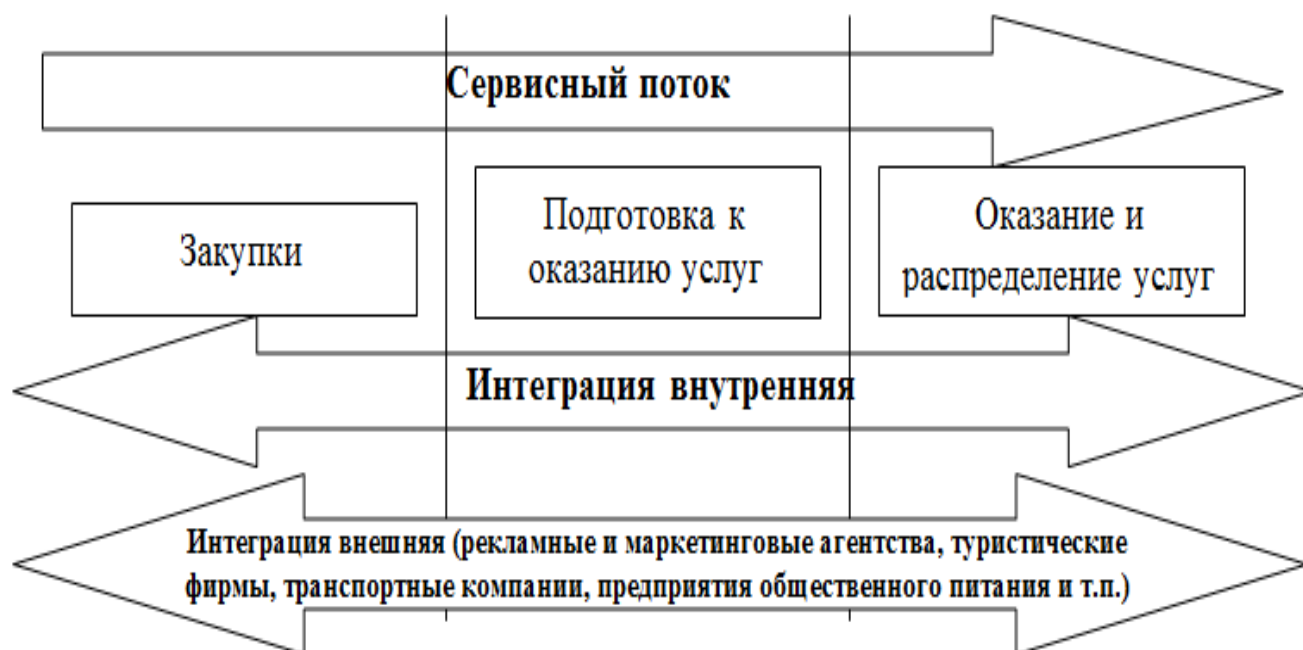


Рисунок – Логистическая система музея

Разработанная в 2014 г. концепция развития музея задала вектор деятельности, направленный на выстраивание новых каналов коммуникации между музеем и посетителем. Целью данной концепции является определение стратегических ориентиров долгосрочного развития деятельности БУК УР ГМАК «Музей-усадьба П.И. Чайковского».

К основным задачам концепции отнесены:

- анализ мировых тенденций развития музейной сферы, выявление социально-культурной миссии музея на современном этапе развития общества;
- проведение комплексного анализа потенциала БУК УР ГМАК «Музей-усадьба П. И. Чайковского»;
- сохранение и актуализация архитектурного, культурного и природного наследия ГМАК «Музей-усадьба П. И. Чайковского»;
- модернизация основных направлений деятельности музея для эффективного выполнения социальных функций учреждения;
- усиление научно-исследовательской составляющей в музейной работе;
- увеличение количества совместных исследовательских и издательских проектов о жизни и творчестве П.И. Чайковского;
- популяризация и продвижение классической музыкальной культуры посредством традиционных и современных форм работы, мультимедиа технологий, электронных СМИ и др.;

- расширение технологий музейной коммуникации, внедрение востребованных форм и методов работы;

- определение роли и места музея в культурном пространстве города и республики;

- увеличение количества партнерских (в том числе, межмузейных) проектов;

- позиционирование музея для его идентификации, повышение привлекательности и конкурентоспособности;

- интеграция музея в туристическую индустрию;

- совершенствование инфраструктуры музея для обеспечения удобства всех категорий посетителей;

- совершенствование менеджмента музея.

В целях выявления сильных и слабых сторон, возможностей и угроз был проведен SWOT-анализ.

Из сильных сторон были выявлены следующие значимые факторы:

- название музея (имя одного из величайших композиторов);

- обновление кадрового состава музея молодыми, опытными и компетентными специалистами;

- разработка программ и проектов по продвижению музея в сегменты рынка;

- диверсификация деятельности музея – развитие концертной деятельности, проведение тематических вечеров, конкурсов, мастер-классов, спектаклей и т.п. Музей активно участвует в проведении городских

мероприятий на своей территории – проведение Дня города, ярмарок и др.

Среди слабых сторон музея отмечаются:

- отдаленность транспортно-логистической инфраструктуры города, а именно транспортная часть, железнодорожный вокзал находятся далеко, нет возможности для причаливания водного транспорта, отсутствуют указатели проезда к музею;

- низкий уровень гостеприимства в городской инфраструктуре, что приводит к оттоку туристов;

- отсутствие программ мероприятий для туристов, рассчитанных на несколько дней;

- низкий уровень благоустройства исторической части города (множество интересных зданий и улиц требуют реставрации).

К возможностям для развития музея отнесены:

- внедрение программ культурно-познавательного туризма (в том числе, создание туристского кластера «Чайковский», охватывающего города Воткинск, Чайковский, Ижевск);

- развитие внутреннего туризма в России;

- совершенствование инфраструктуры туризма в Воткинске (гостиницы, кафе, такси, развлекательные центры «Воткинские термы», пляж «Остров», горнолыжные курорты «Нечкино», «Чекерил»);

- высокое качество, экологичность и доступность местных продуктов питания.

Среди угроз, характеризующих внешнюю среду для музея, следует выделить следующие:

- снижение реальных располагаемых денежных доходов населения;

- низкая информационная популяризация на территории России;

- бюджетное финансирование учреждений культуры по остаточному принципу;

- отсутствие инвестиционных проектов развития города;

- отток молодого, перспективного, высококвалифицированного населения в большие города.

В современных условиях для музейной индустрии особую актуальность приобретает развитие сервисной логистики как практики управления потоками – посетителями музеев. В отличие от традиционной логистики, где основными выступают материальные потоки сырья, материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, в сервисной логистике ключевыми

являются человеческие потоки, а материальные, финансовые и информационные рассматриваются как сопутствующие или обслуживающие. Кроме того, для музейной сферы более приемлемым считается использование понятия логистики сервисного отклика (service response logistics), представляющей собой координацию логистических операций, необходимых для оказания музейных услуг наиболее эффективным способом с точки зрения затрат и удовлетворения запросов потребителей музейных услуг.

Поскольку музейная индустрия все чаще рассматривается как интегрированная со сферой туризма, в этой связи особый интерес представляют потоки туристов. Говоря о потреблении туристской услуги в целом, закономерно, что туристы образуют непрерывные потоки. При этом следует отметить, что непрерывность потоков туристов носит условный характер и определяется в широком смысле. Люди прерывают потребление услуг в ночное время (кроме возможных переездов), кроме того, в течение дня обращаются к различным сервисным предприятиям, оказывающим сопутствующие услуги, что требует соответствующего перемещения. Если же говорить автономно об услугах питания, то здесь создаются дискретные потоки. Отдельные услуги культуры и развлечений, ряд сопутствующих услуг (торговля, музеи, театры), а также становящиеся популярными так называемые event-мероприятия, предполагают фрагментарные (эпизодические) потоки туристов.

В аспекте сервисной логистики люди рассматриваются как объекты и управления, и обслуживания. При этом в отличие от продукции, предоставляемой пользователям в готовом виде, услуги предусматривают возможность участия потребителей в их производстве. Потоки клиентов, активно потребляющих услуги, больше нуждаются в управлении, пассивное потребление обуславливает поворот к обслуживанию. Можно констатировать, что когда люди пассивно потребляют услуги, они чаще образуют непрерывный человеческий поток. Если же люди являются, скорее, активными потребителями услуги, т. е. сами принимают участие в процессе, более вероятны дискретные потоки.

Большинство видов сервисной деятельности предполагает и активное, и пассивное потребление услуг. Такое положение, в частности, касается сектора

культуры, включающего услуги музеев. Спецификой указанных услуг является наличие возможности их дистанционного потребления – например, онлайн-тур по музею. С распространением сети интернет доступность таких услуг возрастает.

Таким образом, в сервисной логистике, являющейся сферой музейной индустрии, приоритетными являются потоки производителей и пользователей товарами (в первую очередь потоки потребителей услуг). Они могут выступать в качестве непрерывных или дискретных, регламентируемых или фрагментарных потоков. Дискретность или непрерывность потоков определяется длительностью и периодичностью потребления услуги. Непрерывные потоки в отличие от дискретных чаще предполагают пассивное потребление услуги. Фрагментарные потоки, как правило, образуются импульсивно, но могут стать базой для образования регламентируемых потоков [4].

Исходя из проведенного анализа, целесообразным представляется предложить следующие мероприятия по развитию государственного мемориально-архитектурного комплекса «Музей-усадьба П. И. Чайковского» на основе использования маркетингово-логистического подхода к управлению, которые являются универсальными и могут быть использованы другими учреждениями культуры [5].

1. Интеграция музейной деятельности с туристской сферой.

Цель – популяризация архитектурного, культурного и природного наследия мемориального комплекса, Воткинска, Республики Удмуртия; позиционирование и продвижение культурных брендов территории, привлечение дополнительных финансовых средств в музей, городскую и республиканскую инфраструктуру.

Задачи:

- мониторинг туристского рынка, изучение потребностей аудитории, туристского потенциала города и района;
- разработка актуальных туристских маршрутов, реакция музея на постоянно повышающиеся требования к качеству турпродукта;
- включение в туристские маршруты объектов культуры и рекреации;
- активное взаимодействие с бизнес-сообществом и организациями по предоставлению туристских услуг.

Наиболее актуальными являются следующие туристские маршруты от

государственного мемориально-архитектурного комплекса «Музей-усадьба П. И. Чайковского»:

– «Воткинск времен Чайковских» (архитектурные и природные памятники времен Чайковских);

– «Культурные традиции Воткинска» (фольклорные, обрядовые и театрализованные представления культурных организаций Воткинска);

– «Кушать подано» (гастрономический тур);

– «Петров день» (событийный тур одного дня, приуроченный к именинам П. И. Чайковского, включающий театрализованную программу в музее, экскурсию по городу, торжественное празднование именин композитора и вечерний концерт);

– «В Воткинск на выходные» (двухдневный тур для жителей близлежащих республик, включающий познавательные, гастрономические и рекреационные программы);

– «Юные таланты на родине П. И. Чайковского» (тур для детей, получающих музыкальное образование, включающий культурную программу, семинары и мастер-классы);

– «Назад в прошлое» (событийный тур для участия в исторической реконструкции музея и города).

Наряду с этим предлагается разработка программы мероприятий для туристов на несколько дней, сотрудничество с другими развлекательными компаниями (конная прогулка, воткинские термы, экскурсия к Тол Бабаю); создание объединенного маршрута по близлежащим музеям республики (например, музей Калашникова, Архитектурно-этнографический музей-заповедник Лудорвай и др.); обеспечение музея транспортом для встречи посетителей с вокзалов, бронирование номеров в отелях для туристов и т.п.

2. Развитие транспортно-логистической инфраструктуры музейного комплекса, включающей следующие мероприятия:

– автомобильная и велосипедная парковка с информационно-рекламными щитами для удобства посетителей, понятная система навигации в музее;

– безопасность пространства для посетителей (единый вход в усадьбу, вежливая охрана, видеонаблюдение за территорией, тревожная кнопка);

– наличие комфортного места сбора группы и зоны ожидания экскурсовода (с возможностью приобрести путеводители, ознакомиться со схемой усадьбы и т.п.).

3. Модернизация складского комплекса (фондов), включающая следующие направления:

– разработка и внедрение современной системы безопасности музейных фондов;

– проектирование перспективного плана комплектования фондов, создание необходимых условий для работы исследователей на базе фондов (рабочие места, компьютеры, сканеры, удобная система навигации по каталогам и др.);

– научно-методическое совершенствование фондовой работы;

– развитие внутримузейного информационного пространства на базе ИС КАМИС, расширение функций программы;

– создание локальной музейной сети для передачи информации и размещения единой базы данных локальных актов, фото и видео-материалов, обеспечение возможности доступа к информационным ресурсам музея с любого рабочего места;

– ведение электронного научного архива, музейной библиотечной информационно-справочной системы.

4. Внедрение кластерных технологий управления. Речь идет о мероприятиях стратегического характера, например создание креативного кластера – кластера креативных индустрий, который объединяет различные культурные направления, тем самым увеличивая потоки посещаемости в смежных направлениях. Креативный кластер – это объединение экспозиций, фондов, человеческого (интеллектуального) капитала и т.п. в сфере туризма, музеев, кино; совместное проведение лекций, кинопоказов, творческих встреч с режиссерами, композиторами и другими деятелями искусства, проведение мастер-классов, конкурсов на лучшего композитора, поэта; презентация на базе данной площадки культурных и общественных инициатив, проведение тематических вечеров и т.д.

Литература

1. Брынцев А. Особенности применения логистики в социально-культурной сфере // Логистика. 2014. № 11. С. 52-55.
2. Сергеев В.И. Управление цепями поставок: учебник для бакалавров и магистров. М.: Юрайт, 2014. 479 с.
3. Сайт МБУК Удмуртской Республики Государственный мемориально-архитектурный комплекс Музей-усадьба П.И. Чайковского. URL: <http://tchaikovskyhome.ru> (дата обращения: 10.01.2017).
4. Скоробогатова Т.Н. Сервисная логистика в рекреационном секторе: монография. Симферополь: ДИАИПИ, 2010. 403 с.
5. Кудрявцева С.С., Неганова Т.Н., Неганов К.К. Развитие музеев с позиции маркетингово-логистического подхода к управлению (на примере Мемориально-архитектурного комплекса «Музей-усадьба П.И. Чайковского») // Экономический вестник Республики Татарстан. 2016. № 4. С. 58-65.

Сведения об авторах:

©**Кудрявцева Светлана Сергеевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры логистики и управления, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: sveta516@yandex.ru.

©**Неганова Татьяна Николаевна** – директор Государственного мемориально-архитектурного комплекса «Музей-усадьба П. И. Чайковского», Российская Федерация, Воткинск, e-mail: mpit@bk.ru.

©**Неганов Кирилл Константинович** – студент, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: dlogscm@kstu.ru.

Information about the authors:

©**Kudryavtseva Svetlana Sergeevna** – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Logistics and Management, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: sveta516@yandex.ru.

©**Neganova Tatyana Nikolaevna** – Director, Museum «Memorial estate of P. I. Tchaikovsky», Russian Federation, Votkinsk, e-mail: mpit@bk.ru.

©**Neganov Kirill Konstantinovich** – student, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: dlogscm@kstu.ru.

УДК 332.12

А. В. Аксянова, С. В. Чехломин

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Ключевые слова: инновации, региональные системы, инновационные системы.

В статье рассмотрены основные элементы инновационных региональных систем, даны определения устойчивости и эффективности инновационных систем, порядок их определения, а также определены параметры, отражающие способность системы поддерживать и развивать субъекты инноваций. Развитие экономики России основано на динамическом изменении всей совокупности экономических субъектов и связей между ними. Каждый из этих субъектов имеет свои особенности, которые обусловлены территорией, экономическим пространством. Рассматриваемое экономическое пространство, ограниченное географической территорией, является регионом. В силу географических особенностей, различной степени экономического развития, преобладанием различных отраслей промышленности, сложившихся взаимоотношений между экономическими субъектами и различия демографической ситуации, степень устойчивости и эффективность развития у всех регионов страны различная. В данной статье под регионами понимаются именно субъекты Российской Федерации. Для стимулирования наиболее динамичного развития экономики страны необходимо понимать, на каком уровне экономического развития находится страна. При анализе и оценке развития регионов необходимо учитывать их различия. Необходимо создание универсальной системы оценки, которая учитывала бы все различия регионов. В качестве базового фактора развития регионов в данной статье рассматривается наличие инновационных систем в регионе, их степень устойчивости и эффективности развития.

A. V. Axyanova, S. V. Chekhlov

EVALUATION TECHNOLOGY OF SUSTAINABLE AND EFFECTIVE DEVELOPMENT OF REGIONAL INNOVATION SYSTEMS

Keywords: innovation, regional systems, innovative systems.

The article reveals the basic elements of regional innovation systems. It gives the definition of sustainability and effectiveness of innovation systems and the method for determining. There were also identified the parameters that reflect the system's ability to maintain and develop the subjects of innovation. The development of Russia's economy is based on the dynamic change of the totality of economic entities and relations between them. Each of these entities has its own characteristics, which are caused by the territory, economic space. Considered economic space, a limited geographical area, is a region. Due to geographical features, of varying degrees of economic development, prevalence of various industries, the existing relationship between economic actors and the differences of the demographic situation, the sustainability and efficiency of all the different regions of the country. In this article, it is understood regions of the Russian Federation subjects. You need to understand on what level of economic development of a country is to stimulate the most dynamic development of the economy. The analysis and evaluation of regional development must take into account their differences. It is necessary to create a universal rating system that takes into account all the different regions. The article discusses the availability of innovative systems in the region of their degree of stability and development effectiveness as a basic factor in the development of regions in this article.

На сегодняшний день, как и на протяжении всего периода становления рыночной экономики, остается одним из наиболее важных вопросов повышения конкурентоспособности. Поскольку многие предприятия и отрасли являются системообразующими для экономической и социальной сфер жизни населения, конкурентоспособность важна не только для предприятий, но и для целых регионов (субъектов Федерации), и для страны в целом.

В сложившейся экономической и политической конъюнктуре основным источником развития конкурентоспособности экономики является инновационная деятельность. Для внедрения инноваций, получения от них положительного экономического или социального эффекта необходимо создание целой системы институтов, взаимодействующих между собой, с целью поддержания и развития инновационных идей. Данная система должна быть эффективной и иметь устойчивые связи на всех уровнях: национальном, региональном и частном.

Инновационная система представляет собой определенную совокупность взаимосвязанных между собой субъектов инновационной деятельности, т. е. инфраструктуры инновационной деятельности. Целью данных взаимосвязей и инфраструктуры является создание абсолютно новых программ и проектов для получения экономического, социального или политического эффекта при реализации инновационного пути развития

экономической системы. Инновационная система – это сложная многоуровневая, открытая, динамическая модель инновационной деятельности, которая представляет собой совокупность элементов в пространстве и во времени, объединенных для достижения целей инновационного развития.

Развитие хозяйственной системы по инновационному пути необходимо рассматривать и анализировать по трем уровням. Первый – это локальный уровень, который включает в себя предприятия как единицы хозяйственной деятельности и их различные сочетания, такие как холдинги, комплексы, альянсы и сети. Также к данному уровню относятся инфраструктура взаимодействия между данными экономическими единицами с целью реализации инновационного пути развития. Ко второму уровню относится региональный уровень. Региональный уровень также включает в себя совокупность хозяйственных единиц, объединенных одной территорией. Данные хозяйственные единицы в процессе взаимодействия для осуществления инновационного пути развития формируют региональную инновационную систему. На данной территории взаимодействуют хозяйственные единицы с целью управления новыми технологиями, продуктами, знаниями, финансами и собственностью. Для реализации такой структуры необходимо создать информационно-коммуникационную инфраструктуру и сферу социально-культурных услуг. Следующим уровнем

является национальный, характеризуемый большими территориальными рамками, в которых взаимодействуют региональные инновационные системы. На данной территории действуют единые законы, нормы и правила развития.

В данной статье рассматривается региональная инновационная система. Региональная инновационная система – это совокупность взаимодействующих социально-экономических институтов региона (государственных учреждений, фондов, субъектов бизнеса, образовательных учреждений и научно-исследовательских институтов), деятельность которых в основном направлена на реализацию новых проектов, разработку и производство новых или улучшенных товаров, услуг [1]. Элементы инновационной системы: государство; бизнес; учебные заведения [2].

Необходимым фактором существования систем является их устойчивость [3]. Под устойчивостью системы принято понимать способность данной системы сохранять в течение определенного периода времени и воздействии определенных внешних факторов значения своих ключевых параметров в заданных диапазонах. При этом важно понимать, что заданные диапазоны ключевых параметров должны подтверждать не только существование данной системы, но и то, что система выполняет свою ключевую функцию.

Для определения устойчивости системы необходимо:

1) идентифицировать саму систему, т.е. выделить ее элементы и определить ее ключевую функцию;

2) определить ключевые параметры и диапазон значений этих ключевых параметров, при которых система способна обеспечить выполнение своей функции;

3) определить анализируемый промежуток времени.

В нашем случае объект исследования представлен региональной инновационной системой, элементами которой являются государственные учреждения, бизнес и учебные заведения, взаимодействующие с целью поддержания и развития инновационных идей в регионе. Элементы инновационных систем для обеспечения развития должны взаимодействовать в одном направлении, и это взаимодействие должно поддерживаться документально. Должны разрабатываться государственная политика, система концепций развития инновационной системы, отлаживаться механизмы определения

приоритетов инновационного развития на национальном и региональном уровне.

Для оценки инновационного развития регионов и страны в целом чаще всего используются следующие показатели:

- количество организаций, выполняющих научные исследования и разработки;

- численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками;

- численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, по категориям;

- численность исследователей с учеными степенями;

- внутренние затраты на научные исследования и разработки;

- внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки по видам затрат;

- внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки по видам;

- внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки по видам работ;

- количество организаций, ведущих подготовку аспирантов;

- количество человек, принятых в аспирантуру и выпущенных из нее;

- количество организаций, ведущих подготовку докторантов;

- количество человек, принятых в докторантуру и выпущенных из нее;

- количество поступивших патентных заявок и количество выданных патентов в России;

- количество разработанных передовых производственных технологий;

- количество используемых передовых производственных технологий;

- инновационная активность организаций;

- затраты на технологические инновации;

- объем инновационных товаров, работ, услуг;

- количество организаций, осуществлявших инновации, обеспечивающие повышение экологической безопасности в процессе производства товаров, работ, услуг;

- инновационная активность организаций, которая представляет собой долю организаций, выполняющих научные исследования и разработки в общем числе исследуемых организаций в регионе за определенный период;

$$K1 = \frac{\text{Онп}}{\text{Ообщ}} \times 100 \%, \quad (1)$$

где K1 – доля организаций, выполняющих научные исследования и разработки, в общем числе организаций в регионе; Онп – организации, выполняющие научные исследования и разработки; Ообщ – общее количество организаций в регионе.

Данная информация находится в открытом доступе на сайте Росстата, абсолютные значения данных показателей дают слабое понимание того, насколько устойчива и эффективна инновационная система. Для получения информации, на основе которой можно делать выводы, статистическую информацию необходимо рассматривать в динамике и в сравнении между регионами страны. Но, учитывая, что все регионы изначально имеют различные показатели по численности населения, площади территории и, следовательно, по количеству образовательных и бизнес-институтов, понимаем, что все эти факторы ограничивают результат от сравнения абсолютных величин. Для более корректного сравнения необходимо использовать относительные показатели.

В качестве параметров, могущих отражать, что существующая система способствует поддержанию и развитию инновационных идей в регионе, можно выделить следующие:

– доля выручки от реализации новых продуктов в общем объеме выручки по субъектам инноваций:

$$K2 = \frac{\text{Внп}}{\text{Вобщ}} \times 100 \%, \quad (2)$$

где K2 – доля выручки от реализации новых продуктов; Внп – выручка от реализации новых продуктов; Вобщ – общий объем выручки от реализации продукции;

– доля численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками, в общем количестве трудоспособного населения в регионе:

$$K3 = \frac{\text{Пни}}{\text{Побщ}} \times 100 \%, \quad (3)$$

где K3 – доля численности персонала, занятого научными исследованиями и разработками, в общем количестве трудоспособного населения в регионе; Пни – численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками; Побщ – общее количество трудоспособного населения в регионе.

– изменение относительного роста рыночной стоимости предприятия по сравнению с относительным ростом отраслевого рынка за последние несколько лет. В основе этого показателя лежит тезис о том, что именно инновация является тем ключевым ресурсом предприятия, который обеспечивает ему дополнительные конкурентные преимущества и позволяет опередить среднеотраслевой рост рынка:

$$K4 = \frac{\nabla C_k}{\nabla C_p}, \quad (4)$$

где K4 – изменение относительного роста рыночной стоимости предприятия; ∇C_k – изменение стоимости предприятия; ∇C_p – изменение объема отраслевого рынка.

При оценке устойчивости также необходимо различать устойчивое состояние системы и устойчивое развитие, так как показатели устойчивости системы могут быть одинаковыми из года в год или иметь определенную тенденцию к росту данных показателей или их снижению [4].

Важно при определении устойчивости системы обозначить интервал значений, а точнее степень отклонения от среднего значения, указанных выше параметров. При непосредственном анализе динамика данных показателей может укладываться в определенный коридор по степени отклонения от среднего значения и иметь динамику роста – в таком случае можно говорить о том, что система устойчива и развивается. Если динамика отрицательна и нестабильна, то система неустойчива или ее нет.

Устойчивость системы во многом зависит от создания благоприятного инновационного климата в регионе, на что в большей степени влияет государство через создание специализированных органов. Таким образом, можно выделить ряд факторов, влияющих на устойчивость инновационной системы:

– наличие в государственных органах квалифицированных кадров, способных решать региональные экономические задачи (связанные с ресурсной базой, экологией и социальной сферой);

– способность создать благоприятную финансовую среду для обеспечения инновационных перспективных идей доступными средствами;

– способность выявить и сформулировать ключевые приоритеты в разных направлениях (технические и

технологические, социальные, культурные и т.д.);

– возможность региональных властей создавать благоприятные условия для возникновения партнерства между частным бизнесом и государством, что выражается в развитии автономных некоммерческих организации, направленных на поддержание инновационных начинаний бизнеса.

Для развития экономики в целом важна не только устойчивость системы, но и ее эффективность. Проблему эффективности можно рассматривать в нескольких аспектах:

– уровень эффективности типа системы хозяйственных отношений (рыночные или нерыночные отношения);

– оценка эффективности отдельных элементов, составляющих систему;

– степень приближения системы к некоему эталонному виду или достижения определенного уровня по совокупности показателей;

– способность управлять данной системой для достижения желаемого результата;

– способность снижать уровень напряженности и несогласованности между элементами системы, так как такая напряженность снижает степень устойчивости системы;

– наличие самоорганизованной системы с целью достижения синергетического эффекта и увеличения запаса свободной энергии или ресурсов.

Эффективность функционирования любого объекта или эффективность от внедрения проекта выражается в количественном или качественном эффекте экономического или социального характера. Высокий уровень эффективности функционирования инновационных систем

является результатом успешного использования природных ресурсов, кадрового и производственного потенциалов региона, сбалансированного взаимодействия рынков труда, финансов и инноваций [3].

При оценке эффективности инновационных систем крайне важно помнить о так называемом временном лаге, который возникает между затратами в инновационный сектор и отдачей от инновационной деятельности. В некоторых случаях эти лаги достаточно продолжительны по времени и зависят от множества различных факторов. Это явление, описанное в 1982 г. канадским экономистом Питером Джеймсом Джоржем (Dr. Peter James George) в работе «The emergence of industrial America: strategic factors in American economic growth since 1870», может в значительной степени влиять на результаты, полученные в ходе исследования [1].

В соответствии с указанной выше концепцией в качестве способа оценки устойчивости региональных инновационных систем можно предложить анализ динамики доли выручки от реализации новых продуктов в общем объеме выручки по субъектам инноваций. Для оценки эффективности функционирования инновационных систем необходимо использовать отношение совокупного экономического эффекта от внедрения инноваций к затратам ресурсов на их реализацию.

Для оптимизации инновационной деятельности, получения от нее положительного экономического и социального эффекта необходимо разработать универсальный подход к оценке устойчивости и эффективности развития региональных экономических систем, так как правильная оценка текущей ситуации является отправной точкой для развития.

Литература

1. Попова М.В. Оценка эффективности формирования и развития инновационных систем РФ: региональный аспект // Микроэкономический анализ: выводы и результаты. 2010. № 2. С. 86-95.
2. Зиннатуллина А.Н. Финансирование промышленных инноваций нефтегазохимических предприятий в рамках политики импортозамещения. – Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 2007. 160 с.
3. Аксянова А.В. Моделирование и анализ структурной динамики региональных экономических систем: монография. Казань: Изд-во КГТУ, 2010. 216 с.
4. Гилязутдинова И.В. Методология организационно-экономического развития инновационных хозяйственных систем: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Казань, 2009. 36 с.

©**Аксянова Анна Владимировна** – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой бизнес-статистики и математических методов в экономике, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: axyanova@rambler.ru.

©**Чехломин Сергей Валентинович** – аспирант кафедры бизнес-статистики и математических методов в экономике, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: chekhlominsv@gmail.com.

Information about the authors:

©**Axyanova Anna Vladimirovna** – Doctor of Economic Sciences, Professor, The Head for the Department Business Statistics and Mathematical Methods in Economics, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: axyanova@rambler.ru.

©**Chekhlomin Sergey Valentinovich** – postgraduate student of the Department Business Statistics and Mathematical Methods in Economics, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: chekhlominsv@gmail.com.

УДК 338.26

И. З. Гарафиев, Р. М. Нуретдинова

РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Ключевые слова: показатели трудовых ресурсов, производительность труда, выработка на одного работающего, производительность капитала.

Оценка эффективности управления персоналом стала неотъемлемой частью современных бизнес-процессов. Не являются исключением в этом смысле и нефтехимические компании. Конкурентоспособность нефтехимической продукции определяется не только постоянным техническим переоснащением производств, но и эффективной кадровой политикой, которая является успешным фактором развития компании. При определении показателей оценки эффективности управления персоналом используются различные критерии, к которым относят и потенциал трудовых ресурсов предприятий. Наиболее актуально этот потенциал проявляется через анализ показателей производительности труда и выработки на одного работника. В статье отражены результаты исследования влияния показателей трудовых ресурсов на производительность предприятий нефтехимической отрасли. Проанализировав производительность труда и выработку на одного работника за период 2012-2014 гг. на предприятиях нефтяной и химической отрасли республики, следует сделать вывод о том, что данные показатели выросли на наблюдаемых предприятиях, причем на многих предприятиях произошел значительный рост. Рост показателей в зависимости от предприятия обусловлен либо увеличением добавленной стоимости, либо сокращением численности работников. Сравнительный анализ трудовых ресурсов с учетом показателей производительности труда и капитала, а также выработки позволяет определить эффективность управления персоналом в нефтехимической отрасли, а дальнейшее их изучение может привести к устранению проблемных зон и успешному развитию того или иного предприятия.

I. Z. Garafiev, R. M. Nuretdinova

ANALYSIS RESULTS OF INDICATORS TO MEASURE THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE PETROCHEMICAL INDUSTRY

Keywords: indicators of labour resources, productivity, output per 1 worker, the productivity of capital.

Evaluation of the effectiveness of personnel management has become an integral part of modern business processes, and petrochemical companies are no exception in this sense. The competitiveness of petrochemical products is determined not only by the constant technical re-equipment of production facilities, but also by effective personnel policy, which is a successful factor in the company's development. When determining the indicators for assessing the effectiveness of personnel management, different criteria are used, which include the potential of the workforce of enterprises. The most relevant is this potential through the analysis of indicators of labor productivity and output per worker. The article reflects the results of the study of the influence of labor resources on the productivity of the petrochemical industry. The paper had shown the analyzing the productivity of labor, and the output per employee for the period 2012-2014. At the enterprises of the oil and chemical industry of the republic it is necessary to conclude that these indicators have grown at the observed enterprises, and at many enterprises there has been a significant increase. The growth of indicators depending on the enterprise is due either to an increase in the added value or a reduction in the number of employees. A comparative analysis of labor resources, taking into account the productivity of labor and capital, as well as development, makes it possible to determine the effectiveness of personnel management in the petrochemical industry, and further study can lead to the elimination of problem areas and the successful development of an enterprise.

В экономике Республики Татарстан за последнее десятилетие добились значительных успехов. Правительство Республики Татарстан особое внимание уделяет развитию и совершенствованию нефтеперерабатывающих производств, модернизации нефтехимических комплексов. Теперь основная задача — продолжить это развитие на качественно новом уровне, используя уже достигнутые результаты [1].

Повышение эффективности экономики предполагает наличие четких целей и

конкретного плана. Ориентированность на результат позволит республике, мобилизовав ресурсы, реализовать весь потенциал экономического роста и конкурентоспособности вне зависимости от конъюнктуры рынка. Однако конкурентоспособность нефтехимической продукции определяется не только техническим переоснащением производств, но и эффективной кадровой политикой, которая не входит в число успешных факторов развития [2].

Несмотря на то что кадровая политика преимущественно заключается в управлении человеческими ресурсами, сегодня речь уже идет о потенциале трудовых (человеческих) ресурсов предприятий. Наиболее актуально этот потенциал проявляется через анализ показателей производительности труда и выработки на одного человека.

Производительность – это ключевой фактор конкурентоспособности экономики и стабильного экономического роста [3, с. 8]. Традиционно низкая стоимость труда и быстрорастущий рынок не создавали стимулов для повышения производительности. Однако в настоящее время повышение производительности становится необходимостью для компаний Республики Татарстан ввиду возросшей потребности в контроле издержек производства вследствие вступления России во Всемирную торговую организацию.

Так, компании нефтехимической отрасли должны сыграть ведущую роль в повышении производительности [2]. По сути, каждый раз, когда компания увеличивает производительность, она создает дополнительную стоимость, которую в

дальнейшем можно распределить между потребителями (в виде продуктов лучшего качества или более низких цен), сотрудниками (в виде более высоких зарплат) или инвесторами (в виде прибыли для реинвестирования)[4].

Проведение сравнительного анализа производительности на предприятиях нефтехимической отрасли при сопоставимых условиях позволит определить эффективность размещения трудовых ресурсов на данных предприятиях.

Производительность труда в виде добавленной стоимости на работника является наиболее распространенным показателем. Она отражает эффективность и результативность использования труда при производстве и продаже товаров и услуг.

Производительность труда = Добавленная стоимость/Среднесписочная численность работников на отчетную дату [5].

Например, показатели производительности труда трех предприятий нефтяной и четырех предприятий химической отрасли представлены на рис. 1 и в табл. 1.

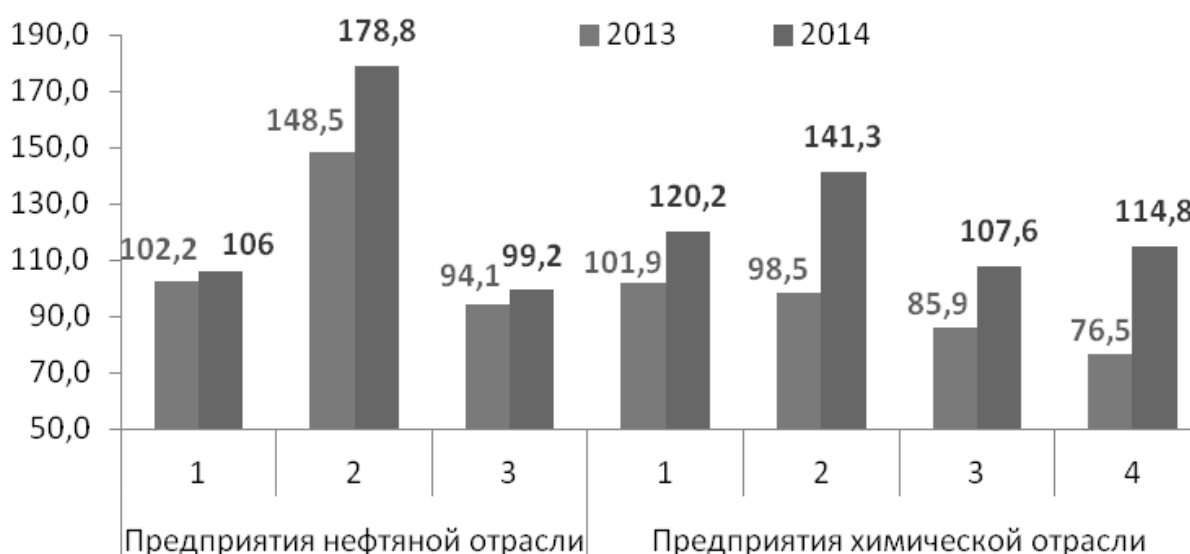


Рис. 1 – Производительность труда в 2013-2014 гг. (%)

Таблица 1 – Производительность труда за 2012-2014 гг.

Отрасли	Добавленная стоимость, тыс. руб.				Среднесписочная численность работников, чел.				Производительность труда, тыс. руб. на одного работника		
	2012 г.	2013 г.	2014 г.		2012 г.	2013 г.	2014 г.		2012 г.	2013 г.	2014 г.
Предприятия нефтяной отрасли											
1	226 991 463,0	227 865 125,0	238 280 908,0		21 149	20 782	20 502		10 733,0	10 964,5	11 622,3
2	8 589 009,0	13923 354,0	25 894 250,0		2 208	2 410	2 507		3 889,9	5 777,3	10 328,8
3	16 624 860,0	15 800 719,0	16 353 112,0		2 847	2 876	3 001		5 839,4	5 494,0	5 449,2
Предприятия химической отрасли											
1	407 215,0	406 337,0	446 776,0		430	421	385		947,0	965,2	1 160,5
2	15 114 597,0	14 954 351,0	21 127 538,0		8 115	8 151	8 151		1 862,6	1 834,7	2 592,0
3	32 240 493,0	27 958 332,0	29 750 185,0		17 468	17 633	17 438		1 845,7	1 585,6	1 706,1
4	3 600 430,0	2 814 861,0	3 306 466,0		2 496	2 550	2 608		1 442,5	1 103,9	1 267,8

Проанализировав производительность труда за период 2012-2014 гг. на предприятиях нефтяной и химической отрасли республики, установили, что данный показатель вырос на этих предприятиях, причем на многих предприятиях отмечен значительный рост. Рост показателя в зависимости от предприятия обусловлен либо увеличением добавленной стоимости, либо сокращением численности работников.

При расчете производительности труда основным показателем является *добавленная стоимость* – часто используемый показатель выпуска, отражающий ценность, созданную внутри предприятия. Добавленная стоимость равна разнице между выручкой от продажи продукции и материальными затратами, возникшими при производстве этой продукции. При этом под выручкой понимается выручка от продажи продукции или услуг предприятия без учета внеоперационной и прочей выручки.

Производительность капитала демонстрирует эффективность и результативность использования капитала при производстве и продаже товаров и услуг и измеряется в добавленной стоимости на рубль капитала. Производительность капитала связана как с качеством используемого оборудования, так и с квалификацией и навыками сотрудников, использующих оборудование, качеством процессов и прочими факторами.

Что отражают показатели производительности?

Производительность труда и производительность капитала — одни из самых

простых показателей, поэтому они имеют некоторые ограничения. Помимо непосредственно эффективности использования труда и капитала на них также влияют:

1. Различия в технологиях. Компании, использующие более современные технологии, будут иметь более высокое значение показателей производительности, при этом они могут обладать схожей эффективностью использования факторов производства.

2. Экономия на затратах. Эффект масштаба, уровень загрузки мощностей и опыт персонала также имеют значительное влияние на показатели производительности.

Выработка измеряется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего в год (квартал, месяц). Это наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. *Выработка в натуральном или стоимостном выражении* определяется по формуле

Выработка = Объем отгруженной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) в стоимостном выражении (нарастающим итогом) за период с начала года / Среднесписочная численность работников на отчетную дату (квартал, месяц)[5]

Например, показатели выработки трех предприятий нефтяной и четырех предприятий химической отрасли представлены на рис. 2 и в табл. 2.

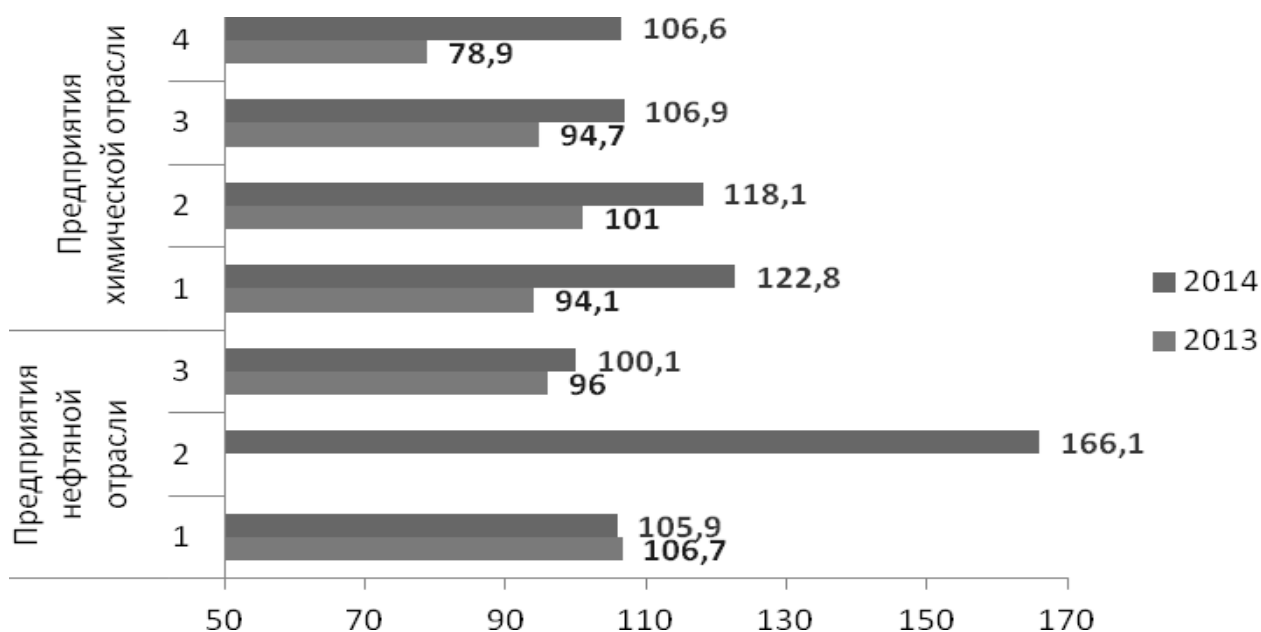


Рис. 2 – Выработка в 2013-2014 гг. (%)

Таблица 2 – Выработка за 2012-2014 гг.

Отрасли	Объем отгруженной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) в стоимостном выражении, тыс. руб.			Среднесписочная численность работников, чел.			Выработка, тыс. руб. на одного работника		
	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Предприятия нефтяной отрасли									
1	329 385 845,0	345 460 926,0	360 891 310,0	21 149	20 782	20 502	15 574,5	16 623,1	17 602,7
2		19 220 686,0	37 198 704,0		2 152	2 507		8 931,5	14 837,9
3	130 324 000,0	126 318 000,0	131 895 000,0	2 848	2 876	3 001	45 759,8	43 921,4	43 950,3
Предприятия химической отрасли									
1	3 550 607,0	3 270 953,0	3 671 967,0	430	421	385	8 257,2	7 769,5	9 537,6
2	45 460 303,0	46 134 206,0	54 482 528,0	8 115	8 151	8 151	5 602,0	5 659,9	6 684,2
3	124 656 739,0	119 124 357,0	125 618 403,0	17 513	17 681	17 438	7 118,0	6 737,4	7 203,7
4	12 363 381,0	9 970 028,0	10 869 348,0	2 496	2 550	2 608	4 953,3	3 909,8	4 167,7

Так, данные по выработке на одного работника за период 2012-2014 гг. на предприятиях нефтяной и химической отрасли республики свидетельствуют о значительном росте показателя, обусловленном либо увеличением объемов отгруженной продукции (выполненных работ, оказанных услуг), либо сокращением численности работников.

Показатели выработки зависят не только от метода измерения объема производства, но и от единицы измерения рабочего времени. Выработка может быть определена на один отработанный человеко-час (часовая выработка), на один отработанный человеко-день (дневная выработка) или на одного среднесписочного работника в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка). На предприятиях России основным показателем является годовая выработка, в ряде зарубежных стран — часовая.

Преимущество показателя трудоемкости состоит в том, что он позволяет судить об эффективности затрат живого труда на разных стадиях изготовления конкретного вида продукции не только по предприятию в целом, но и в цехе, на участке, рабочем месте,

т.е. проникнуть в глубину выполнения того или иного вида работ, чего нельзя сделать с помощью показателя выработки, исчисленного в стоимостном выражении.

Рост производительности является одним из ключевых факторов долгосрочного устойчивого роста прибыли.

Падение уровня производительности труда может быть вызвано падением объема продаж на сотрудника, что может быть связано с появлением нового конкурента или падением доли добавленной стоимости в выручке, что, в свою очередь, может быть обусловлено ростом затрат. Подобный анализ позволит менеджменту выявить причины снижения уровня производительности и определить наиболее подходящие шаги по его восстановлению [6].

Таким образом, сравнительный анализ трудовых ресурсов с учетом показателей производительности труда и капитала, а также выработки позволит определить эффективность работы работников одной отрасли, а дальнейшее изучение приведет к устранению проблемных зон и успешному развитию того или иного предприятия.

Литература

1. Подпрограмма «Повышение производительности труда на предприятиях Республики Татарстан на 2015 - 2020 годы» Государственной программы Республики Татарстан «Экономическое развитие и инновационная экономика на 2014-2020 годы», утвержденная Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 24.11.2014 № 901.
2. Программа развития нефтегазохимического комплекса Республики Татарстан на 2010–2014 годы, утвержденная Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 19.04.2010 № 275. 317 с.
3. Мингалеев Г.Ф., Бабушкин В.М. Повышение производительности труда на предприятиях машиностроительного и нефтехимического комплексов республики Татарстан // Управление устойчивым развитием. 2016. №1 (02). С. 6-12.
4. Новикова Е.Н. Маркетинговая информационная система проектной организации: анализ издержек // Труд и социальные отношения. 2013. № 2. С. 111-118.
5. Гарафиев И.З, Лёксина Ю.В. Роль социальных целей в стратегиях развития российских нефтехимических компаний // Управление устойчивым развитием. 2016. № 3 (04). С. 52-59.
6. Зазовская Н.М., Сребродольская М.А. Формирование и внедрение системы количественных показателей оценки человеческого капитала предприятий нефтегазового комплекса // Труды Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина. 2013. № 3 (272). С. 108-119.

Сведения об авторах:

©**Гарафиев Ильшат Зуфарович** – кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного муниципального управления и социологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: giz05@mail.ru.

©**Нуретдинова Рузилья Мингазизовна** – студентка магистратуры, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: Nuretdinova@mail.ru.

Information about the authors:

©Garafiev Ilshat Zufarovich – Candidate of Historical Sciences, Associate professor of the Department of Public Administration and Sociology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: giz05@mail.ru.

©Nuretdinova Ruzilya Mingazizovna – graduate student, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: Nuretdinova@mail.ru.

УДК 332.13

А. Н. Дырдонова, Е. С. Андреева, Н. Ю. Фомин

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПОТЕНЦИАЛА КЛАСТЕРИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ КЛАСТЕРОВ РЕГИОНА

Ключевые слова: регион, кластер, кластеризация, потенциал кластеризации, нефтехимический кластер, эффект.

В современных условиях одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности регионов является кластеризация экономики, усиливающая взаимосвязи её хозяйствующих субъектов и придающая новые импульсы региональному развитию. Проблемы выявления, оценки и управления развитием региональных промышленных кластеров являются одними из недостаточно изученных, что связано в первую очередь со сложностью региона как экономической системы, обладающей целым набором разноплановых характеристик. В настоящей работе предложена и апробирована модель комплексной оценки потенциала кластеризации региональных экономических систем, включающая в себя расчет и анализ показателей частных потенциалов – производственно-ресурсного, кадрового, инвестиционного и финансового. Кроме того, для каждого отдельного участника и территории в целом определены эффекты от создания промышленного кластера, к которым относятся экономические, научно-технические, инновационные, социальные и экологические, и разработаны дальнейшие приоритетные направления его развития. Создание и развитие территориальных кластеров, по мнению авторов, будет способствовать получению ряда преимуществ для экономики региона, включая создание новых рабочих мест, производство новых видов продукции, развитие региональной инновационной инфраструктуры, повышение уровня научно-технических разработок, эффективности их внедрения и т.д.

A. N. Dyrdonova, E. S. Andreeva, N. Y. Fomin

METHODOLOGICAL APPROACH TO EVALUATION OF CLUSTERING POTENTIAL AND EFFICIENCY IMPROVEMENT OF THE REGIONAL INDUSTRY CLUSTERS

Keywords: region, cluster, clustering, clustering potential, petrochemical cluster, effect.

In the current environment, clustering of the economy represents a key factor in improving the competitive ability of the business entities functioning within the area whilst enhancing the interconnections between them and giving a new impulse to development of the regions. The issues related to identification, assessment and management of the regional industry clusters up growth are one of the underinvestigated problems, which fact is first of all linked to the complexity of the region taken as an economic system. This paper offers a proven model of comprehensive evaluation of clustering potential of the regional economic systems, including a method of calculation and analysis of the parameters relating to production and resource, manpower, investment and financial potentials. Furthermore, effects of creation of an industry cluster are determined with respect to each individual participant and territory on the whole, which include economic, research and technology, innovative, social and environmental aspects. Future priority orientations of development of the region are also defined. In the authors' opinion, formation and growth of the territorial clusters will provide a number of advantages for the regional economy, such as creation of new job places, manufacturing new types of products, development of the regional innovation infrastructure, improvement of R&D level, effectiveness of R&D findings implementation etc.

Как показывает мировой опыт, наиболее перспективным направлением

повышения эффективности и конкурентоспособности региональных экономических систем является кластеризация. Повышенный интерес исследователей к проблеме кластеризации экономики объясняется тем, что кластерный подход является как средством достижения целей и задач промышленной политики региона, так и стимулирующим инструментом регионального развития. В конечном счете, как следствие, кластеризация способствует структурным изменениям в регионе, увеличению занятости и доходов населения региона, усилению инновационной направленности, повышению устойчивости и конкурентоспособности региональной промышленности.

В научных исследованиях выделяют три основных определения кластеров, которые подчеркивают специфику их функционирования:

- формы экономической активности внутри родственных секторов, которые регионально ограничены и привязаны к научным учреждениям – НИИ, университетам и пр.;

- узкие определенные секторы – вертикально-производственные цепочки, в которых смежные этапы производственного процесса образуют ядро кластера, в эту же категорию попадают сети, формирующиеся вокруг крупных фирм;

- определенные на высоком уровне агрегации отрасли промышленности.

Региональная политика, основная цель которой является формирование и развитие территориальных кластеров, должна начинаться с определения существующих в регионе потенциальных предпосылок их образования. *Потенциал кластеризации* – это наличие конкурентных преимуществ отраслей, предприятий и инфраструктурных организаций, находящихся на территории региона, возможность объединения данных преимуществ и использования их для повышения его конкурентоспособности [1].

Исследование потенциала кластеризации территории позволит выявить основные виды экономической деятельности, которые готовы для создания кластерных систем. В свою очередь, эффективное функционирование кластерных систем при использовании возможностей внешней среды в долгосрочной перспективе будет способствовать повышению конкурентоспособности региона. Поэтому в современных условиях проблемы анализа и наращивания потенциала кластеризации региональных экономических систем особенно

актуальны.

Основы кластерного подхода были заложены американской школой новых форм организации производства, которая представлена теоретическими и прикладными исследованиями М. Портера, М. Энрайта, С. Розенфельда, П. Маскелла, М. Лоренцена и др. Основоположник данного подхода М. Портер создал теорию промышленных кластеров, которая основывается на выводе о том, что условия для создания конкурентных преимуществ регионов лучше тогда, когда предприятия, работающие в одной определенной отрасли, географически сконцентрированы [2]. Согласно теории М. Энрайта [3] формирование конкурентных преимуществ от деятельности кластеров происходит не на национальном, а на региональном уровне. По С. Розенфельду региональный кластер – это не только географически сконцентрированная совокупность взаимозависимых предприятий, а малые и средние предприятия, имеющие также и каналы для производственных коммуникаций [4]. Эту теорию развили П. Маскелл и М. Лоренцен [5], утверждая, что главным условием формирования конкурентоспособных региональных кластеров и повышения конкурентоспособности входящих в них предприятий и организаций является доверие к партнерам-участникам кластерного образования.

Различные аспекты повышения эффективности развития экономики и разработки кластерной политики на региональном уровне управления рассмотрены в трудах И. Толенадо, Д. Солье, Е. Дахмена, И. Бергмана, М. Фезера, Д. Хасби, А. Г. Гранбергаи др. Значительный вклад в развитие теории и практики экономического анализа предприятий внесли М. Бретт, А. Бернстайн, Р. Томас, Ж. Ришар, Г. Харман, Й. Шумпетер, Р. Энтони и др. Однако, несмотря на большое количество исследований по рассматриваемой проблематике, до настоящего времени все еще не получила своего развития разработка методических подходов к оценке потенциала кластеризации и управлению повышением эффективности развития промышленных кластеров региона.

Методика анализа эффективности функционирования кластерного образования, его потенциала основывается на обобщенных критериях, которые включают совокупность частных показателей деятельности, достаточно полно раскрывающих сущность выбранных критериев. В основу разработанного методического подхода положено определение

потенциала кластеризации как наличия конкурентных преимуществ предприятий, готовых войти в состав кластера [6].

Таким образом, для выделения предприятий, способных сформировать

кластер, а также определения ключевого предприятия предлагается использовать анализ потенциала кластеризации по разработанной методике, включающей блоки, представленные на рис. 1.

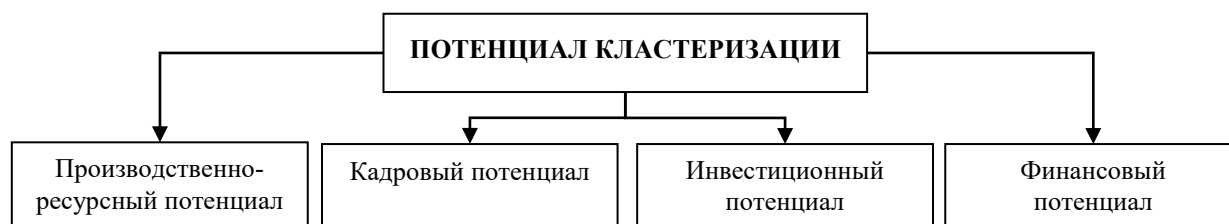


Рис. 1 – Потенциал кластеризации

В первом блоке производственно-ресурсный потенциал целесообразно оценивать по показателям, характеризующим масштаб производства и эффективность использования основных средств труда:

- объем производства;
- фондорентабельность;
- фондоотдача;
- фондовооруженность;
- доля основных средств в активах.

Во втором блоке оценивается персонал и эффективность его деятельности (кадровый потенциал) по следующим показателям:

- среднесписочная численность работников предприятия;
- среднегодовая выработка;
- чистая прибыль на одного работающего;
- коэффициент по приему;
- коэффициент по выбытию.

Третий блок представляет собой оценку показателей, характеризующих инвестиционный потенциал. К показателям долгосрочного вложения капитала в отрасли экономики внутри страны и за границей отнесем:

- долю выручки от продажи на экспорт;
- коэффициент инвестиционной активности;
- коэффициент обеспеченности долгосрочными инвестициями;
- рентабельность инвестиций.

Четвертый блок показателей характеризует финансовый потенциал предприятий. Финансовый блок включает оценку следующих показателей:

- коэффициент платежеспособности;
- коэффициент ликвидности;
- коэффициент оборачиваемости активов;
- коэффициент оборачиваемости собственного капитала;
- коэффициент финансовой независимости;
- коэффициент самофинансирования.

Необходимо отметить, что согласно

концепции кластерного развития экономики Республики Татарстан приоритетным является создание нефтехимического кластера [7, 8]. Поэтому формирование и развитие кластерных образований для одного из муниципальных образований республики – Нижнекамского муниципального района, на примере функционирования которого была проведена апробация разработанных нами методологических подходов, является весьма перспективным направлением повышения конкурентоспособности территории и активизации инновационных процессов [9, 10].

В табл. 1 сведены результаты проведенной оценки потенциала кластеризации крупнейших промышленных предприятий Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан – ПАО «Нижнекамскнефтехим», ПАО «Нижнекамскшина», ОАО «ТАИФ-НК», АО «ТАНЕКО».

Результаты расчетов по разработанному методическому подходу свидетельствуют о том, что создание нефтехимического кластера на территории Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан целесообразно и имеет ряд преимуществ. Ядром нефтехимического кластера должно стать ПАО «Нижнекамскнефтехим», поскольку характеризуется максимальным в сравнении с другими участниками кластера потенциалом кластеризации. Для других предприятий – ОАО «ТАИФ-НК» и АО «ТАНЕКО» – интеграция в кластер имеет смысл с точки зрения синергетического эффекта. Для ПАО «Нижнекамскшина» вхождение в кластер необходимо с целью выхода из зоны убыточности и повышения эффективности своей деятельности.

На основе представленного методологического подхода к оценке потенциальных возможностей кластеризации территории и определению «ядерного» предприятия в прикладной программе Microsoft Office Excel разработана универсальная

математическая модель анализа кластерного потенциала региона. Данная модель адаптирована для любого типа кластера и вида отрасли и рассчитана на ввод показателей финансовой отчетности для нескольких предприятий. Математическая модель построена таким образом, что в результате ввода исходных данных и

автоматических программных расчетов формируются сводные таблицы, в которых легко анализировать показатели и их динамику, строятся итоговые графики, а также по рассчитанной системе показателей модель автоматически определяет «ядерное» предприятие в будущем кластере.

Таблица 1 – Показатели потенциала кластеризации

Показатели	ОАО «ТАИФ-НК»	ПАО «Нижнекамскнефтехим»	ПАО «Нижнекамскшина»	АО «ТАНЕКО»
Показатели производственно-ресурсного потенциала				
Объем производства, млрд. руб.	118,5	101,3	8,2	102,5
Фондорентабельность	1,1	0,5	0,1	1,0
Фондоотдача	6,6	2,5	2,5	5,0
Фондовооруженность	6,0	2,3	0,5	7,8
Доля основных средств в активах	0,3	0,5	0,4	0,9
Показатели кадрового потенциала				
Среднесписочная численность работников предприятия, тыс. чел.	2,9	17,7	7,2	1,8
Среднегодовая выработка, млн руб.	8,6	4,7	1,2	4,3
Чистая прибыль на одного работающего, млн руб.	5,3	0,8	0,0	0,9
Коэффициент по приему	0,1	0,1	0,0	0,3
Коэффициент по выбытию	0,0	0,1	0,1	0,1
Показатели инвестиционного потенциала				
Доля выручки от продажи на экспорт, %	45,7	49,9	35,2	20,0
Коэффициент инвестиционной активности	0,1	0,1	0,0	0,4
Коэффициент обеспеченности долгосрочными инвестициями	0,6	0,7	7,0	4,0
Рентабельность инвестиций, %	51,9	25,3	5,2	16,2
Показатели финансового потенциала				
Коэффициент платежеспособности	2,4	3,2	1,2	1,1
Коэффициент ликвидности	1,4	1,6	0,3	1,1
Коэффициент оборачиваемости активов	2,9	1,9	3,2	1,4
Коэффициент оборачиваемости собственного капитала	3,2	2,6	10,4	7,4
Коэффициент финансовой независимости	0,6	0,8	0,1	0,1
Коэффициент самофинансирования	0,4	2,4	0,1	0,1

На основе проведенного исследования нами определены *эффекты от создания территориального кластера*:

– экономические эффекты, такие как прирост объема продаж предприятий-участников кластера на рынках; прибыль от внедрения инноваций; прибыль от совместного продвижения продуктов; сокращение срока окупаемости инвестиций и др.;

– инновационные эффекты, представляющие собой эффект от разработок и деятельности малых и средних предприятий: увеличение удельного веса инноваций; освоение новых видов продукции и др.;

– социальные эффекты, такие как новые возможности для развития малого и среднего бизнеса; повышение занятости и доходов населения; повышение квалификации

персонала; улучшение условий труда и отдыха; увеличение творческой активности населения и пр.;

– экологические эффекты, такие как снижение выбросов в окружающую среду; снижение штрафов за нарушение экологического законодательства и других нормативных документов; улучшение экологичности выпускаемой продукции и пр.

Перечисленные эффекты для каждого отдельного участника и территории в целом носят преимущественно объективный характер, однако не следует упускать из вида и существенную роль субъективных факторов. Прежде всего, в каждой из сфер – власть, бизнес, общественность – должны быть лидеры, которые хотят и могут воспринимать и реализовывать концепцию кластера: сотрудничество ради повышения глобальной конкурентоспособности кластера в условиях роста конкуренции внутри кластера. Следовательно, чтобы создать эффективную структуру территориального кластера необходимо сформировать дальнейшие приоритетные направления его развития:

1) Повышение конкурентоспособности уже существующих производств прежде всего за счет повышения качества выпускаемой продукции, которая, в свою очередь, зависит от инновационной активности предприятий. Инновационную активность предприятий можно повысить за счет освоения инновационных технологий, систематизации обмена опытом с зарубежными и российскими производственными предприятиями, повышения кадрового потенциала.

2) Увеличение в рамках существующих производств объема и номенклатуры продукции. В настоящее время при реализации текущих и перспективных инвестиционных проектов ПАО «Нижекамскнефтехим», АО «ТАНЕКО» и ОАО «ТАИФ-НК» объем производимого нефтехимического сырья значительно возрастет, поскольку

предполагается производство не только нефтепродуктов, но и широкого спектра нефтехимической продукции. Для успешной реализации заявленных проектов необходимо увеличить инвестиционную привлекательность территории, а значит, для этого необходимо привлекать в регион новых инвесторов, сформировать наиболее благоприятный бизнес-климат для развития малого предпринимательства; развивать инновационную инфраструктуру кластерного взаимодействия – создавать технопарки и бизнес-инкубаторы, модернизировать транспортную и логистическую инфраструктуру.

3) Выпуск новой продукции высшего передела, и прежде всего конечных товаров. Данное направление является весьма перспективным, и его реализация зависит от первых двух направлений, поскольку необходимо иметь и достаточное количество высококачественной продукции низшего и среднего передела, и высокую инновационную активность, и инвестиционную привлекательность региона.

Таким образом, организация и развитие территориального кластера будет способствовать:

– существенному снижению барьеров выхода на рынок за счет унификации требований в рамках кластера;

– достижению синергетического эффекта за счет организованного обучения персонала;

– получению доступа к заказам (клиентам), а также эффективности закупки технических средств и программных продуктов информационных технологий;

– переносу положительной репутации кластера на его участников (бренд).

В целом, следствием подобных преимуществ станет развитие региона, а также комплексное развитие экономики страны.

Литература

1. Дырдонова А.Н. Методические основы оценки потенциала кластеризации региональных экономических систем // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 1 (26). С. 252-262.
2. Портер М. Конкуренция: пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. 258 с.
3. Enright M.J. Why Clusters are the Way to Win the Game? // Word Link. 1992. 5 (July/August). P. 24-25.
4. Rosenfeld S.A. Bringing Business Clusters into the Mainstream of Economic Development // European Planning Studies. 1997. № 5. P. 3-23.
5. Maskell P., Larenzen M. The Cluster as Market Organization // DRUID Working Paper. 2003. № 14. P. 29.
6. Dyrdonova A.N. Methodological approach to evaluation of clustering potential and efficiency improve-

ment management for development of the regional industry clusters // International Journal of Economics and Financial Issues. 2016. Vol. 6. № S1. P. 243-248.

7. Дырдонова А.Н. Кластеризация нефтехимической отрасли Республики Татарстан // Вестник Казанского технологического университета. 2013. Т.16. № 12. С. 221-224.

8. Dyrdonova A.N. Development of regional cluster innovative infrastructure: methodological approach // Управление устойчивым развитием. 2016. № 4 (05). С. 43-48.

9. Фомин Н.Ю., Дырдонова А.Н., Андреева Е.С. Методология оценки эффективности территориально-производственных кластеров // Управление устойчивым развитием. 2016. № 5 (06). С. 21-25.

10. Фомин Н.Ю., Дырдонова А.Н., Андреева Е.С. Методический подход к прогнозированию эффективности функционирования территориально-производственных кластеров // Научное обозрение. 2016. № 8. С. 162-164.

Сведения об авторах:

©**Дырдонова Алена Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой экономики и управления, Нижнекамский химико-технологический институт, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Нижнекамск, e-mail: danauka@lenta.ru.

©**Андреева Елена Сергеевна** – старший преподаватель кафедры экономики и управления, Нижнекамский химико-технологический институт, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Нижнекамск, e-mail: esandreeva-nk@rambler.ru.

©**Фомин Никита Юрьевич** – старший преподаватель кафедры экономики и управления, Нижнекамский химико-технологический институт, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Нижнекамск, e-mail: ya-juventino@ya.ru.

Information about the authors:

©**Dyrdonova Alena Nikolayevna** – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, The Head of the Department of Economics and Management, Nizhnekamsk Institute of Chemical Technology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Nizhnekamsk, e-mail: danauka@lenta.ru.

©**Andreeva Elena Sergeevna** – Senior Lecturer of the Department of Economics and Management, Nizhnekamsk Institute of Chemical Technology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Nizhnekamsk, e-mail: esandreeva-nk@rambler.ru.

©**Fomin Nikita Yurievich** – Senior Lecturer of the Department of Economics and Management, Nizhnekamsk Institute of Chemical Technology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Nizhnekamsk, e-mail: ya-juventino@ya.ru.

УДК 338.2

Н. Ю. Фомин, А. Н. Дырдонова, Е. С. Андреева

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Ключевые слова: экономический потенциал, производственный потенциал, финансовый потенциал, рыночный потенциал.

В процессе использования кластерного подхода в качестве ключевого механизма стратегического развития территорий возникают вопросы о целесообразности формирования конкретных кластерных единиц. В статье представлен методический подход к обоснованию целесообразности формирования кластера. Данный подход основан на том, что перспективы развития предприятия можно охарактеризовать посредством такого интегрального показателя, как экономический потенциал. Перспективы развития интегрируемых предприятий, в свою очередь, позволяют оценить потенциальные возможности развития кластера в целом и, следовательно, обосновать целесообразность его формирования. Предлагается оценка экономического потенциала на базе экспресс-оценки его производственной, финансовой и рыночной составляющих, которая проводится на основании ряда показателей. Для каждого из представленных блоков была сформирована аналитическая система, включающая в себя ряд экономических показателей и коэффициентов. Первый блок предусматривает определение уровня производственного потенциала по его технической, материальной и кадровой составляющим, которые, в свою очередь, определяются показателями фондоотдачи, материалоотдачи и выработки. Во втором блоке предлагается провести экспресс-анализ финансового потенциала по основным показателям, характеризующим ликвидность, финансовую устойчивость и рентабельность основной деятельности предприятия. В числе указанных показателей коэффициент финансовой независимости, коэффициент общей ликвидности, рентабельность активов. Оценка рыночного потенциала складывается из оценки объема товарной продукции предприятия; оценки емкости рынка; исследования потребителей; анализа конкурентов; оценки качества производимой продукции; оценки деловой репутации. Результатом оценки является присвоение экономическому потенциалу предприятия одного из трех возможных рейтингов (А – высокий уровень, В – средний, С – низкий).

N. Y. Fomin, A. N. Dyrdonova, E. S. Andreeva

ECONOMIC POTENTIAL OF THE ENTERPRISE: THEORETICAL BACKGROUNDS

Keywords: economic potential, production potential, financial potential and market potential.

Application of the clusterization approach as a key mechanism of strategic development of involved territories has given rise to the issues relating to reasonability of specific clustered units formation. The article presents a methodological approach to validation of clusterization, which is based on the concept that growth prospects of an enterprise could be outlined using such an integral factor as economic potential. Growth prospects of integrated businesses, in their turn, allow evaluating opportunities for development of a cluster as a whole, and consequently validate formation of a cluster. This paper includes assessment of economic potential of a particular enterprise based on quick evaluation of its production, financial and market performance indi-

cators. Analytical system was established for each of the blocks shown, including a number of economic and performance factors. The first block includes the definition of the production potential level of its technical, material and human resources components, which, in turn, are determined by indicators of return on capital productivity, return on material resources and output. In the second block is proposed to conduct a rapid analysis of the financial potential of the main indicators characterizing the liquidity, financial stability and profitability of the core business. Among these indicators is the coefficient of financial independence, overall liquidity ratio, and return on assets. Evaluation of the market potential is composed of: evaluation of commodity production volume of the enterprise; assessment of market capacity; consumer research; competitor analysis; evaluation of the quality of products; valuation of goodwill. As a result of such assessment, one of the three possible rating positions may be assigned to the enterprise in question (A – high rating, B – average rating, C – poor rating).

В своих исследованиях многие ученые поднимают вопрос об экономическом потенциале предприятия. Экономический потенциал в широком смысле характеризует обеспеченность хозяйствующего субъекта экономическими ресурсами, способность эффективно их использовать, а также потенциальные возможности сохранения благоприятного экономического состояния и перспективы его улучшения.

Проблема оценки экономического потенциала предприятия вызвала научный интерес многих исследователей. Синтез последних публикаций [1-8], в которых проводилась оценка экономического потенциала предприятий, позволил сформировать комплексный методический подход. В основе выбранного метода лежит экспресс-оценка и определение рейтинга следующих частных показателей:

- производственный потенциал (ПП);
- финансовый потенциал (ФП);
- рыночный потенциал (РП).

Под производственным потенциалом предприятия следует понимать способность достижения максимально возможного производственного результата при наиболее эффективном использовании: человеческого капитала предприятия; имеющейся техники и технологий; материальных ресурсов.

Финансовый потенциал промышленного предприятия – это способность достижения максимально возможного финансового результата при условиях:

- обеспеченности объемом собственного капитала, достаточным для выполнения условий ликвидности и финансовой устойчивости;
- возможности привлечения капитала в объеме, необходимом для реализации эффективных инвестиционных проектов;
- рентабельности вложенного капитала;
- наличия эффективной системы управления финансами, обеспечивающей

прозрачность текущего и будущего финансового состояния.

Рыночный потенциал — это способность управления ресурсами предприятия на определенных этапах его развития в целях достижения максимального эффекта от взаимодействия с рынком. Рыночный потенциал компании характеризует:

- способность предприятия выживать и развиваться в условиях конкурентной борьбы;
- качество механизмов, позволяющих достигать поставленных целей по захвату и удержанию рынка;
- эффективность стратегии маркетинга и сбытовой деятельности.

Для каждого из представленных блоков была сформирована аналитическая система, включающая в себя ряд экономических показателей и коэффициентов.

Первый блок предусматривает определение уровня производственного потенциала по его технической, материальной и кадровой составляющим, которые, в свою очередь, определяются показателями фондоотдачи, материалоотдачи и выработки.

Для экспресс-оценки уровня производственного потенциала были выбраны следующие основные коэффициенты и экспертным путем определены их пороговые значения:

1) *Изменение фондоотдачи.*

Фондоотдача Φ_o определяется отношением выручки от реализации продукции $В_{рп}$ к среднегодовой стоимости основных фондов $ОФ_{ср.г.}$ и находится по формуле

$$\Phi_o = В_{рп} / ОФ_{ср.г.} \quad (1)$$

Затем рассчитывается изменение фондоотдачи $\Delta\Phi_o$ как отношение уровня фондоотдачи на конец периода $\Phi_o(k)$ к уровню фондоотдачи на начало периода $\Phi_o(n)$:

$$\Delta\Phi_o = \Phi_o(k) / \Phi_o(n). \quad (2)$$

Рост фондоотдачи является одним из факторов интенсивного роста объема выпуска продукции. Уровень этого показателя для оценки ПП имеет следующую шкалу:

- уровень ПП А – $> 1,2$;
- уровень ПП В – $0,7 \div 1,2$;
- уровень ПП С – $< 0,7$.

2) *Изменение материалоотдачи.*

Данный показатель определяется как отношение выручки от реализации продукции к материальным и приравненным к ним затратам в себестоимости продукции:

$$Mo = B_{rp} / MЗ. \quad (3)$$

Затем рассчитывается изменение материалоотдачи ΔMo как отношение уровня материалоотдачи на конец периода $Mo(k)$ к уровню материалоотдачи на начало периода $Mo(n)$:

$$\Delta Mo = Mo(k) / Mo(n). \quad (4)$$

Уровень этого показателя для оценки ПП имеет следующую шкалу:

- уровень ПП А – $> 1,2$;
- уровень ПП В – $0,7 \div 1,2$;
- уровень ПП С – $< 0,7$.

3) *Изменение выработки на одного работающего.* Выработка на одного работающего ВР определяется отношением выручки от реализации продукции B_{rp} к среднесписочной численности работающих ССЧр.:

$$B_{rp} = B_{rp} / ССЧр. \quad (5)$$

Затем рассчитывается изменение выработки ΔB_{rp} как отношение выработки на конец периода $B_{rp}(k)$ к выработке на начало периода $B_{rp}(n)$:

$$\Delta B_{rp} = B_{rp}(k) / B_{rp}(n). \quad (6)$$

Уровень этого показателя для оценки ПП имеет следующую шкалу:

- уровень ПП А – $> 1,2$;
- уровень ПП В – $0,7 \div 1,2$;
- уровень ПП С – $< 0,7$.

Во втором блоке предлагается провести экспресс-анализ финансового потенциала по основным показателям, характеризующим ликвидность, финансовую устойчивость и рентабельность основной деятельности предприятия. В числе указанных показателей

коэффициент финансовой независимости, коэффициент общей ликвидности, рентабельность активов.

Коэффициент финансовой независимости $K_{ф.н.}$ определяется как отношение величины собственного капитала (СК) к валюте баланса ВБ:

$$K_{ф.н.} = СК / ВБ. \quad (7)$$

Значение данного показателя указывает на уровень финансовой независимости предприятия от внешних источников.

Коэффициент общей ликвидности $Ко.л.$ определяется как отношение суммы величин денежных средств ДС, краткосрочных финансовых вложений КФВ, дебиторской задолженности ДЗ и запасов З к величине краткосрочных обязательств КО:

$$Ко.л. = (ДС + КФВ + ДЗ + З) / КО. \quad (8)$$

Данный коэффициент характеризует достаточность оборотных средств предприятия для покрытия своих краткосрочных обязательств, а также запас финансовой прочности вследствие превышения оборотных активов над краткосрочными обязательствами.

Рентабельность всех активов $R_{ва}$ определяется как отношение величины бухгалтерской прибыли БП к среднегодовой стоимости совокупных активов $ВА_{ср.г.}$ предприятия в процентном выражении:

$$R_{ва} = (БП / ВА_{ср.г.}) \times 100 \%. \quad (9)$$

Данный показатель отражает величину прибыли, приходящейся на каждый рубль совокупных активов.

Далее для каждого из перечисленных финансовых показателей следует определить среднюю величину за анализируемый период по следующей формуле:

$$СВП = (ВП(n) + ВП(k)) / 2, \quad (10)$$

где СВП (за период) – средняя величина анализируемого показателя за исследуемый период;

ВП (n) – величина данного показателя на начало периода;

ВП (k) – величина данного показателя на конец периода.

Интервалы, характеризующие рейтинг финансовых показателей, представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Рейтинговая оценка ФПП по финансовым показателям

Наименование показателя	Обозначение	Высокий уровень ФП	Средний уровень ФП	Низкий уровень ФП
Средняя величина коэффициента финансовой независимости	A	> 0.5	0.3 - 0.5	< 0.3
Средняя величина коэффициента общей ликвидности	B	> 2.0	1.0 - 2.0	< 1.0
Средняя величина рентабельности всех активов	C	> 15%	10 – 15 %	< 10%

Третий блок предполагает оценку рыночного потенциала по его основным показателям: положение предприятия на товарном рынке, конкурентоспособность продукции, рыночная активность. Каждому из данных показателей с помощью экспертного метода присваивается рейтинг по десятибалльной шкале. В качестве источников экспертных оценок предлагается использовать данные ведущих рейтинговых агентств в области бизнеса, таких как «РБК», «Эксперт РА», «Рус-Рейтинг» и «АК&М».

Присвоенные баллы по каждому показателю суммируются. Общий уровень рыночного потенциала определяется с использованием пороговых значений балльной шкалы:

- уровень РП А – 21-30 баллов;
- уровень РП В – 11-20 баллов;
- уровень РП С – 0-10 баллов.

Оценка перечисленных выше показателей осуществляется на критериальной основе, предполагающей пороговые значения. В процессе оценки каждому из показателей присваивается рейтинг по трехуровневой системе:

- А – высокий;
- В – средний;
- С – низкий.

Далее аналогичный рейтинг присваивается составляющим экономического потенциала.

Рассматриваемое предприятие можно отнести в разряд с высоким уровнем (А) потенциала при следующих значениях рассчитываемых коэффициентов:

- все три коэффициента уровня А;
- два коэффициента уровня А, один коэффициент уровня В.

Предприятие можно отнести к разряду со средним уровнем (В) потенциала при следующих значениях рассчитываемых коэффициентов:

- два коэффициента уровня А, один коэффициент уровня С;
- один коэффициент уровня А, один коэффициент уровня В, один коэффициент уровня С;
- два коэффициента уровня В, один коэффициент уровня А;
- все три коэффициента уровня В;
- два коэффициента уровня В, один коэффициент уровня С.

Предприятие можно отнести к разряду с низким уровнем (С) производственного потенциала при следующих значениях рассчитываемых коэффициентов:

- два коэффициента уровня С, один коэффициент уровня А;
- два коэффициента уровня С, один коэффициент уровня В;
- все три коэффициента уровня С.

В табл. 2-4 представлены характеристики уровней составляющих экономического потенциала предприятия.

Таблица 2 – Характеристика уровней производственного потенциала

Уровень ПП	Обозначение	Краткая характеристика
Высокий уровень ПП	A	Предприятие в полной мере обеспечено основными фондами, материальными и трудовыми ресурсами, использует их с высокой степенью эффективности и характеризуется наличием перспектив экстенсивного и интенсивного развития производства.

Средний уровень ПП	В	Предприятие обеспечено основными фондами, материальными и трудовыми ресурсами, эффективно их использует, однако наблюдается замедление интенсивного роста производства.
Низкий уровень ПП	С	Наличие хронических нарушений большинства параметров всех функциональных составляющих ПП: проблемы с обеспечением предприятия основными производственными фондами, сырьем, материалами, трудовыми ресурсами, неэффективное их использование.

Таблица 3 – Характеристика уровней финансового потенциала

Уровень ФП	Обозначение	Краткая характеристика
Высокий уровень ФП	А	Деятельность предприятия прибыльна, характеризуется высокой рентабельностью. Финансовое положение стабильное. Предприятие платежеспособно, а его оборотные активы высоколиквидны.
Средний уровень ФП	В	Деятельность предприятия прибыльна, однако финансовое положение во многом зависит от изменений как во внутренней, так и во внешней среде.
Низкий уровень ФП	С	Предприятие финансово нестабильно. Наблюдается низкий уровень рентабельности деятельности, организация находится или переходит в зону убыточности. Предприятие не способно отвечать по своим обязательствам.

Таблица 4 – Характеристика уровней рыночного потенциала

Уровень РП	Обозначение	Краткая характеристика
Высокий уровень РП	А	Предприятие имеет большую долю рынка, выпускает наиболее конкурентоспособную продукцию, характеризуется хорошей деловой репутацией, положение на рынке капитала улучшается, имеет тенденции к росту занимаемого объема рынка в долгосрочной перспективе.
Средний уровень РП	В	Предприятие занимает допустимый объем рынка, выпускает конкурентоспособную продукцию, имеет стабильное положение на рынке капитала, способно выживать на рынке в долгосрочной перспективе.
Низкий уровень РП	С	Предприятие занимает малый объем рынка, выпускает неконкурентоспособную продукцию, не способно выдерживать конкуренцию на рынке в долгосрочной перспективе

На основании рейтинговых уровней составляющих экономического потенциала аналогичным образом определяется совокупный уровень интегрального показателя, который является сводным индикатором обеспеченности

предприятия экономическими ресурсами, потенциальных возможностей сохранения благоприятного экономического состояния и перспектив его улучшения.

Литература

1. Дырдонова А.Н., Фомин Н.Ю. Кластерная стратегия инновационного и экономического развития народнохозяйственного комплекса России (гл. 2) // Инновационные и экономические особенности укрепления государственности России в XXI веке: под общей ред. Н. А. Адамова. – М.: ЭКЦ «Профессор», 2016. С. 43-73.
2. Фомин Н.Ю., Дырдонова А.Н., Андреева Е.С. Совершенствование механизма сетевой интеграции и кластеризации предприятий нефтегазохимического комплекса Республики Татарстан // Научное обозрение. 2015. № 18. С. 250-252.
3. Dyrdonova A.N., Fomin N.Y. Supporting Rationale of Regional Clusterization Effectiveness // Methodological Approach. International Journal of Econometrics and Financial Management. 2014. 2 (4). P. 148-152.
4. Дырдонова А.Н., Фомин Н.Ю. Интеграция в рамках территориально-производственных кластеров как эффективное направление повышения конкурентоспособности и инновационного развития отечественных предприятий // Научное обозрение. 2014. № 9-1. С. 149-152.
5. Фомин Н.Ю., Дырдонова А.Н., Андреева Е.С. Методический подход к прогнозированию эффективности функционирования территориально-производственных кластеров // Научное обозрение. 2016. № 8. С. 162-164.
6. Фомин Н.Ю., Дырдонова А.Н., Зинурова Р.И. Формирование территориально-производственных кластеров как эффективный механизм развития региональной экономики // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т.17. № 12. С. 384-387.

7. Фомин Н.Ю. Обоснование эффективности формирования региональных кластеров // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 3 (32). С. 170-176.
8. Фомин Н.Ю., Дырдонова А.Н., Андреева Е.С. Методология оценки эффективности территориально-производственных кластеров // Управление устойчивым развитием. 2016. № 5 (06). С. 21-25.

Сведения об авторах:

©**Фомин Никита Юрьевич** – старший преподаватель кафедры экономики и управления, Нижнекамский химико-технологический институт, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Нижнекамск, e-mail: ya-juventino@ya.ru.

©**Дырдонова Алена Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой экономики и управления, Нижнекамский химико-технологический институт, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Нижнекамск, e-mail: danauka@lenta.ru.

©**Андреева Елена Сергеевна** – старший преподаватель кафедры экономики и управления, Нижнекамский химико-технологический институт, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Нижнекамск, e-mail: esandreeva-nk@rambler.ru.

Information about the authors:

©**Fomin Nikita Yurievich** – Senior Lecturer of the Department of Economics and Management, Nizhnekamsk Institute of Chemical Technology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Nizhnekamsk, e-mail: ya-juventino@ya.ru.

©**Dyrdonova Alena Nikolayevna** – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, The Head of the Department of Economics and Management, Nizhnekamsk Institute of Chemical Technology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Nizhnekamsk, e-mail: danauka@lenta.ru.

©**Andreeva Elena Sergeevna** – Senior Lecturer of the Department of Economics and Management, Nizhnekamsk Institute of Chemical Technology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Nizhnekamsk, e-mail: esandreeva-nk@rambler.ru.

УДК 331.1

Г. И. Гарафиева

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОСТАВЛЯЮЩИХ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, человеческий капитал, организационный капитал, потребительский капитал.

В настоящей статье изучена характеристика интеллектуального капитала, рассмотрены трактовки данной категории известными учеными (Дж. Гэлбрейтом, Т. Стюартом и др.). Автором систематизированы схожие черты между интеллектуальным и физическим капиталом; вместе с тем согласно классификационным признакам (природа, ориентация во времени, аддитивность, оценка, степень владения капиталом) выделены различия между интеллектуальным и физическим капиталом, описаны особенности интеллектуального капитала, доказано преимущество интеллектуального капитала перед материальными активами. Автором изучены три аспекта интеллектуального капитала – коммуникативный, финансовый, правовой. На основе методики Skandia автором выделены составляющие интеллектуального капитала компаний – человеческий (относящийся к человеку), организационный (относящийся к организации) и потребительский (характеризующий взаимодействие компании с внешней средой). В рамках настоящей статьи изучены особенности составляющих интеллектуального капитала, определен их состав. На основе изучения взаимодействия человеческого, организационного и потребительского капиталов доказано возникновение синергетического эффекта - принципа синергетического взаимного дополнения. В статье обосновано, что каждый из видов интеллектуального капитала не может заменить другие виды капитала. Автором рассмотрены возможности взаимодействия различных составляющих интеллектуального капитала компании, дающего положительный эффект (взаимодействие человеческого и потребительского капиталов, человеческого и организационного капиталов). В настоящей статье доказано тесное взаимодействие и взаимное дополнение составляющих интеллектуального капитала.

G. I. Garafieva

INTERACTION OF INTELLECTUAL CAPITAL COMPONENTS

Keywords: intellectual capital, human capital, organizational capital, customer capital.

In this article, the characteristics of intellectual capital are studied; interpretations of this category by well-known scientists (J. Galbraith, T. Stewart, etc.) are considered. The author systematizes similar features between intellectual and physical capital; at the same time, according to the classification criteria (nature, time orientation, additivity, valuation, degree of ownership of capital), differences are distinguished between intellectual and physical capital, the features of intellectual capital are described, the advantage of intellectual capital over material assets is proved. The author studied three aspects of intellectual capital – communicative, financial, and legal. Based on the methodology of Skandia, the author singled out the components of the intellectual capital of companies – human (relating to man), organizational (relating to the organization) and consumer (characterizing the company's interaction with the external environment). Within the framework of this article, the features of the components of intellectual capital have been studied, their composition has been determined. Based on the study of the interaction of human, organizational, consumer capital, the emergence of a synergistic effect – the principle of synergistic complementarities – is proved. In the article it is justified that each of the types of intellectual capital can not replace other types of capital. The author examines the opportunities for interaction of various components of the company's intellectual capital, which have a positive effect (interaction of human and consumer capital, human and organizational capital). This article demonstrates the close interaction and mutual complement of the components of intellectual capital.

Впервые интеллектуальный капитал введен в научный оборот великим экономистом XX века Дж. Гэлбрейтом [1]. Исследование природы интеллектуального капитала принадлежит Т. Стюарту, члену редколлегии журнала Fortune [1]. В одной из статей интеллектуальный капитал рассматривается как сумма знаний работников компании и элементов, дающих конкурентные преимущества компании (патентов, процессов, управленческих навыков, технологий, опыта и информации о потребителях и поставщиках). Совокупность данных знаний представляет собой интеллектуальный капитал. Интеллектуальный капитал коммерческого предприятия можно представить в виде совокупности знаний, опыта, информации, квалификации, мотивации персонала, а также организационных возможностей, технологий коммуникации, способных создавать добавленную стоимость и обеспечивающих конкурентные преимущества коммерческого предприятия на рынке.

Об интеллектуальном капитале говорил еще Иоанн Павел II, который считал, что сначала основным фактором производства считалась земля, затем – капитал, в настоящее время основополагающим фактором производства становится человек, а именно его знания (в том числе, научные знания), его способности в сфере формирования взаимосвязанных и компактных организаций, его возможности по удовлетворению потребностей других людей.

Существует сходство между интеллектуальным и физическим капиталом. Так, оба вида капитала являются результатом вложения ресурсов, к которым относятся деньги, материальные средства, знания, квалификация, чтобы произвести товары и услуги. Оба вида капитала будут приносить

доход своему обладателю. Как интеллектуальный, так и физический капитал можно представить как сохраняемый и пополняемый ресурс; другими словами, их можно увеличивать, добавляя те или иные компоненты. Оба вида капитала включаются в кругооборот стоимости, где денежная форма является отправной и конечной точкой передвижения. Интеллектуальный и физический капиталы подвержены моральному износу. Как правило, интеллектуальный капитал в большей степени, поскольку любые знания обесцениваются. Обоим видам капитала необходим «ремонт», т.е. требуются затраты на их поддержание.

Вместе с тем между данными видами капитала наблюдаются различия, которые можно классифицировать по нескольким признакам:

1. Природа (материальная – для физического капитала, нематериальная – для интеллектуального).
2. Ориентация во времени (затраты в прошлом – для физического капитала, результаты в будущем – для интеллектуального).
3. Аддитивность (аддитивный – для физического капитала, неаддитивный – для интеллектуального).
4. Оценка (преимущественно финансовая оценка для физического капитала, комбинация стоимостных и нестоимостных оценок – для интеллектуального).
5. Степень владения капиталом (организации владеют всем физическим капиталом, интеллектуальным капиталом владеют лишь частично).

Таким образом, можно выделить ряд особенностей интеллектуального капитала:

- интеллектуальный капитал требует существенных затрат творческой (креативной) энергии;

- инвестиции в интеллектуальный капитал отличаются длительным по времени и высоким по объему экономическим и социальным эффектами;

- основным источником формирования интеллектуального капитала выступает интеллектуальный потенциал, который не отделим от своего носителя (человека);

- интеллектуальный капитал частично подвержен моральному износу в силу устаревания знаний;

- интеллектуальный капитал имеет низкую степень ликвидности;

- процессы формирования, развития и использования интеллектуального капитала управляемые;

- интеллектуальный капитал во многом определяет тенденции экономического роста.

История развития теории интеллектуального капитала тесно связана с изменением значимости отдельных видов ресурсов. Так, в доиндустриальном обществе наиболее приоритетными являлись природные и трудовые ресурсы, в индустриальном - материальные, в постиндустриальном - интеллектуальные и информационные. Одним из критериев эффективности интеллектуального капитала выступают экономические результаты, полученные хозяйствующим субъектом, т.е. дополнительная прибыль, образованная за счет его формирования и использования. Итак, интеллектуальный капитал имеет потенциальные преимущества перед материальными активами, поскольку он способен приносить больший доход. Интеллектуальный капитал может существовать в различных формах, однако он ограничен способностями людей использовать его.

В современной теории выделяются три аспекта интеллектуального капитала:

- коммуникативный аспект, который связан с передачей существующих знаний, в частности с разработкой информационных технологий;

- финансовый аспект - связан с инвестированием, в первую очередь в науку;

- правовой аспект - связан с коммерциализацией интеллектуальной собственности и охраной прав на нее.

Однако подобная модель имеет большой недостаток - она не позволяет выявить процесс образования прибыли за счет интеллектуального капитала, а также процесс

воспроизводства последнего. Так, модель выявляет связь между интеллектуальным капиталом и интеллектуальной собственностью, однако не оценивает вклад неосозаемых активов в процесс производства.

Что касается структуры интеллектуального капитала, то впервые выделить и оценить составляющие последнего попыталась страховая компания Skandia. Согласно методике Skandia интеллектуальный капитал включает человеческий, организационный и потребительский капиталы [1].

В составе человеческого капитала выделены: знания; навыки; творческие способности.

В состав организационного капитала включены: техническое и программное обеспечение; организационная структура; патенты и т.д.

В составе потребительского капитала отражены: связи с клиентами; информация о клиентах; торговая марка; бренд и т.д.

По методике Skandia организационный и потребительский капиталы объединены в один вид - «структурный капитал» [1]. Для того чтобы определить величину интеллектуального капитала предприятия, необходимо от рыночной стоимости предприятия вычесть ее физические активы.

Человеческий капитал - это та часть интеллектуального капитала, которая относится к человеку (сюда включаются знания, способности, практические навыки, моральные ценности и т.д.). Про человеческий капитал нельзя сказать, что это сумма знаний, способностей каждого отдельного сотрудника. Так, в случае командной работы и эффективного управления возникает синергия, которая способна существенно увеличивать результативность индивидуальных решений [2]. В отличие от других видов капитала предприятия человеческий капитал ему не принадлежит, поскольку знания и способности принадлежат сотрудникам. Следует максимально эффективно распознать способности работников, чтобы получить максимальную выгоду от их использования. Работники, в свою очередь, получают награду за свои способности в виде заработной платы или поощрения. Во многом максимальный эффект от использования работников связан с их лидерскими качествами. Качество человеческого капитала характеризует также система коммуникаций, налаженная в организации. Невозможно, в свою очередь, получить доверие, если не установить обратную связь с персоналом предприятия, с

потребителями, клиентами, органами государственного управления и т.д.

Организационный капитал является частью интеллектуального капитала, относящегося к организации в целом. Здесь можно выделить, например, различные технологии, программное обеспечение, системы управления, патенты, культуру организации. Организационный капитал характеризует организационные возможности предприятия отвечать на рыночные требования. Организационный капитал отвечает также за использование человеческого капитала в рамках преобразования информации. Организационный капитал в отличие от человеческого капитала может являться объектом купли-продажи, поскольку в основной своей части является собственностью компании.

В составе организационного капитала отражаются технологии, методы, процессы, формирующие работу компании. В составе подобных технологий можно выделить информационно-коммуникационные технологии, базы данных как по рынку в целом, так и по отдельным покупателям; в составе методов можно выделить методы оценки рисков и т.д.

Развитие организационного капитала способствует росту конкурентоспособности предприятия. В частности, данное утверждение особенно важно по отношению к корпоративной культуре. Так, по мнению профессора Гарета Моргана, для корпоративной культуры характерно свойство голограммы: каждая малая ее часть содержит всю информацию о целом [1]. Основываясь на опыте работы лидирующих компаний мира, можно говорить, что устройство инновационных организаций осуществляется по принципу голограммы. Их деятельность базируется на ключевых понятиях, разделяемых и принимаемых всеми сотрудниками компании.

Отличительной чертой потребительского капитала являются связи и устойчивые отношения с потребителями. Вместе с тем не только связи с потребителями влияют на показатели эффективности работы компании в целом. Поэтому ряд авторов называет данный вид капитала капиталом отношений. Как бы то ни было, потребительский капитал (капитал отношений) возникает в процессе взаимодействия компании с внешней средой. Для эффективного использования капитала отношений необходимо не только традиционно понимать рынки и организации, но и оценивать

финансовые последствия принимаемых управленческих решений. Основопологающая цель формирования капитала отношений – создать такую структуру, которая позволяла бы потребителю результативно взаимодействовать с персоналом организации [3]. В составе капитала отношений можно выделить деловую репутацию юридического лица, отношения с клиентами, товарные знаки, бренды, портфель заказов, каналы распределения продукции, контракты и соглашения и пр. [4]

Все виды интеллектуального капитала (человеческий, организационный и потребительский) находятся в тесном взаимодействии друг с другом. Рассмотрим данное взаимодействие. Инвестирование в каждый из элементов интеллектуального капитала по отдельности является нецелесообразным. Все элементы должны поддерживаться друг другом, создавать синергетический эффект, что характеризуется перекрестным влиянием определенного вида интеллектуального капитала на другие. Результат взаимодействия человеческого, организационного и потребительского капиталов нельзя определять как сумму его составляющих.

К наиболее важному принципу, обеспечивающему эффективное формирование и использование интеллектуального капитала организации, относят принцип синергетического дополнения отдельных элементов интеллектуального капитала (принцип синергетического взаимного дополнения). Согласно данному принципу существенная величина интеллектуального капитала может сформироваться только в случае оптимального сочетания его элементов – человеческого, организационного и потребительского капиталов.

Следует сделать важную поправку – каждый из видов интеллектуального капитала не может заменить другие виды капитала. Например, коммерческая организация создает уникальный человеческий капитал – принимает на работу только нобелевских лауреатов. Но это отнюдь не говорит о том, что организация будет успешной и величина интеллектуального капитала будет иметь большую величину. Это объясняется тем, что успешное функционирование любой организации невозможно только с использованием человеческого капитала, необходимо формирование организационного и потребительского капиталов.

То, что взаимодействие отдельных видов интеллектуального капитала не имеет линейную зависимость, можно

проиллюстрировать на следующем примере. Допустим, компания инвестирует значительную часть средств в перспективные информационные технологии, формирующие организационный капитал компании. Если не принимаются меры, позволяющие сформировать человеческий и потребительский капиталы, то инвестиции в информационные технологии будут неэффективными. Это же относится и к маркетинговым мероприятиям. Если их проводить без привязки к другим мероприятиям, способствующим повышению эффективности производства, квалификации кадров, они будут обречены на провал. Все это доказывает то, что увеличение интеллектуального капитала невозможно осуществить, увеличив лишь одну составляющую. Каждый из видов интеллектуального капитала поддерживает оставшиеся, и росту интеллектуального капитала в целом будут способствовать комплексные усилия.

Если говорить о традиционном капитале, то взаимодействие его частей описывается следующей формулой: $1+1+1=3$. Как отмечалось ранее, взаимодействие видов интеллектуального капитала нельзя описать столь простой формулой; при описании их взаимодействия будут задействованы более сложные законы. Так, иногда полученный результат будет превышать сумму оценок всех видов интеллектуального капитала. Например, взаимодействие будет описано формулой: $1+1+1=6,4$. Может получиться и так, что полученный результат будет ниже суммы оценок видов интеллектуального капитала, например: $1+1+1=2,6$.

На наш взгляд, следует более подробно остановиться на возможностях взаимодействия различных составляющих интеллектуального капитала компании, дающих положительный эффект.

Если рассматривать взаимодействие человеческого и потребительского капиталов, то оно приводит к росту индивидуальной компетенции работников компании.

Организовать указанное взаимодействие можно различными способами, одним из которых является прямой контакт с потребителями. В связи с этим многие фирмы увеличивают количество сотрудников, непосредственно контактирующих с потребителями.

Все формы обратной связи, которые можно получить на основе социологических исследований или используя непосредственные контакты, могут быть использованы для повышения квалификации персонала.

В качестве полезных также можно выделить действия, которые позволяют передать индивидуальную компетенцию от работников фирмы во внешние структуры. В качестве примера можно рассмотреть публикацию книг компанией, оказывающей консалтинговые услуги. Это говорит об открытости, готовности к безвозмездной передаче знаний, приводит к тому, что потребители консалтинговых услуг хотят в большей мере получать знания. Подобные действия формируют также позитивный имидж организации.

Эффективное взаимодействие человеческого и организационного капиталов также позволяет увеличить совокупный интеллектуальный капитал. Например, здесь можно говорить о крупной консалтинговой компании и действующих в ней базах знаний, которые содержат информацию о каждом заказе, в том числе фамилии участников проекта, оценки потребителей, варианты предложенных решений.

Таким образом, можно говорить, что все составляющие интеллектуального капитала (человеческий, организационный, потребительский) находятся в тесном взаимодействии друг с другом и взаимно дополняют друг друга. В отдельных случаях определенный вид интеллектуального капитала может оказать существенное усиливающее влияние на других. В ряде случаев низкий уровень какого-либо вида может существенно уменьшить величину совокупного интеллектуального капитала.

Литература

1. Русс Й., Пак С., Фернстрем Л. Интеллектуальный капитал: практика управления. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. 436 с.
2. Гарафиев И.З. Оценка развития инновационного человеческого капитала региона (на примере производства кокса и нефтепродуктов) // Вестник Казанского технологического университета. 2011. № 22. С. 231-239.
3. Новикова Е.Н. Маркетинговая информационная система проектной организации: анализ издержек // Труд и социальные отношения. 2013. № 2. С. 111-118.

4. Гарафиева Г.И. Показатели наукоемкости нефтегазохимических предприятий Приволжского федерального округа // Вестник Казанского технологического университета. 2012. № 4. С. 141-144.

Сведения об авторе:

©Гарафиева Гульшат Иосифовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: hgul@mail.ru.

Information about the author:

©Garafieva Gulshat Iosifovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: hgul@mail.ru.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ



Вот и пришел новый, 2017 год. Если бы СССР был не разрушен, сейчас мы были бы вовлечены в десятки юбилейных праздничных мероприятий, громко звучала бы героико-романтическая трактовка событий столетней давности. Большинство ученых-обществоведов не уставало бы повторять о всемирно-историческом значении Великого Октября, и обсуждались бы проблемы типа «что значит быть большевиком в XXI веке» и как следовать «ленинским курсом» в решении социально-экономических проблем современности. Стоит грустить об этом? Трудный вопрос, зависящий от «точки зрения».... СССР был великой страной? Безусловно! Мог ли он возникнуть вне Великой Русской Революции (Трагедии, Переворота)? Вряд ли. Была ли история СССР свободна от трагедий, проблем, недостатков, ошибок? Да! Были ли достижения мирового уровня? Безусловно! А если бы не революция? Россия сохранилась и достигла бы успехов в социально-экономическом развитии, но меньшей кровью и с меньшими потрясениями? Просил же П. А. Столыпин, выступая в Государственной думе, двадцать лет... Россия к 1913 году из «ситцевой империи», по образному

выражению Ленина, превратилась в индустриальную державу и прочно заняла четвертое место в мире. За 10 лет население возросло почти на 1/3 и достигло 160 млн человек. Энергично развивалась химическая, энергетическая промышленность. По данным экономистов, при пересчете тогдашних денег на современные средний заработок российского рабочего в 1913 году составлял 32300 современных рублей. В реальности же квалифицированные рабочие – те, кого имеют в виду, когда говорят о приличном уровне жизни тогдашних наемных работников, – получали по 50-60 тысяч на наши деньги. Средняя же величина складывалась с учетом заработков разнорабочих и других неквалифицированных тружеников. Что касается людей умственного труда, то известно, что еще в конце XIX века оклад учителя гимназии составлял от 83 000 наших рублей в месяц до 160 000. Стоит, правда, отметить, что гимназий было гораздо меньше, чем современных школ, а квалификация среднего гимназического учителя заметно превышала квалификацию среднего школьного учителя 2010 года. Государственные служащие низшего и среднего звена чаще всего получали от 50 до 100 тысяч опять же наших рублей. Около 200 000 нынешних рублей в месяц получали значительные чины генеральского ранга. Не так уж плохо. Означает ли это, что все в той дореволюционной России жили счастливо и не было противоречий? Нет, не означает. Были, и серьезные. Но, как отмечал выдающийся немецкий социолог и историк М. Вебер, революции в большинстве случаев происходят не в период максимальной нужды и бедствий народа, а в периоды, когда наблюдается улучшение жизни, но эскалация ожиданий дальнейших и немедленных улучшений достигает максимума. Англичанин Э. Торн в своей работе «Россия в 1914 году» писал, что если западные страны не сумеют удержать Россию, то к 1930 году ей не будет соперников. Но историю не перепишешь. И СССР погиб, как считают некоторые, готовясь к новому взлету... Обидно только то, что в XX веке мы дважды обрушили свою страну и начинали почти с нуля. Перезагрузка? Оставим это лучше компьютерам...

В 2017-м вновь остро стоит вопрос об интеграции постсоветского пространства или исторической России, если угодно. ЕВРАЗЭС или СССР 2.0? И один из сложнейших вызовов наряду с экономикой – это вызов идентичности. Кто МЫ – далеко не праздный вопрос. Существует популярная цитата, которую приписывают одному из основателей современной Италии Камилло Кавуру «Италию мы создали, теперь надо создавать итальянца». И нам давно уже пора создавать и укреплять как российскую идентичность, так и идентичность ЕВРАЗЭС, если, конечно, мы хотим хоть как-то преодолеть те расколы и разрывы что достались после развала СССР. Идентичность, организация управления, институты, идеология, – вне этого новый союз невозможен. А создание нового союза – это и есть курс на устойчивое развитие. И тут без наших социальных наук не обойтись никак. Всего Вам доброго!

С уважением, доктор социологических наук, профессор А. Р. Тузиков

УДК 316.423.3+329.17

С. А. Сергеев, А. В. Кузнецова

НАЦИОНАЛЬНЫЕ РЕВОЛЮЦИИ И РЕВОЛЮЦИОННЫЕ НАЦИОНАЛИСТЫ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРЕХ СЛУЧАЕВ: ФРАНЦИЯ, ГЕРМАНИЯ, РОССИЯ)

Ключевые слова: революция, национализм, национал-революционеры.

В статье на примере трех стран (Франция, Германия, Россия) рассматривается сложная взаимосвязь между революцией и национализмом, напоминающая «отрицание отрицания» Г. Гегеля. Она прошла, по мнению авторов, три этапа. Первый этап (конец XVIII – первая половина XIX вв.) характеризуется единством революционного движения и идеологии национализма. Революционное движение было, как правило, националистическим, а националистическое – революционным. Во второй половине XIX – начале XX вв. между революционным движением и идеологией национализма происходит разрыв, в результате чего появляются революционный интернационализм (К. Маркс) и охранительный национализм (О. фон Бисмарк, славянофилы, «Action française»). Начиная с 1920-х гг. предпринимаются попытки синтеза революционных и националистических идей. Одной из таких попыток было движение консервативной революции в Германии (1920 – 1930-е гг.). Консервативные взгляды сторонников этого движения радикализировались, дойдя до отрицания модерна в целом, и сочетались с революционными методами их осуществления. Движение «консервативной революции» и послевоенные западноевропейские «новые правые» оказали влияние на российских национал-революционеров 1990 – 2010-х гг., среди которых авторы выделили пять направлений:

национал-большевики (Э. Лимонов и «Другая Россия»); национал-социалисты, сторонники «белой» (расовой) революции; национал-анархисты («Вольница»); национал-солидаристы – сторонники традиционализма и «консервативной революции»; - национал-демократы, сторонники создания русской политической нации и этнодемократии (Национально-демократическая партия К. Крылова и Национал-демократический альянс). Несмотря на то что в странах Западной Европы и России национал-революционеры представлены в основном маргинальными течениями и группами, тем не менее не следует пренебрегать протекающими в подобных группах идеологическими и организационными процессами.

S. A. Sergeev, A. V. Kuznetsova

NATIONAL REVOLUTION AND REVOLUTIONARY NATIONALISTS (COMPARATIVE ANALYSIS OF THREE CASES: FRANCE, GERMANY, RUSSIA)

Keywords: revolution, nationalism, national revolutionary.

Using the example of three countries (France, Germany, Russia) the article examines the complex relationship between revolution and nationalism, which is reminiscent of Hegel's «the negation of the negation». Authors believe that this relationship includes three stages. The first stage (the end of the XVIII – first half of the XIX century) is characterized by the unity of the revolutionary movement and the ideology of nationalism. The revolutionary movement was predominantly nationalist and nationalist movement was revolutionary. In the second half of the XIX – the early XX century the revolutionary movement has broken up with the ideology of nationalism, which resulted in revolutionary internationalism (K. Marx) and conservative nationalism (O. von Bismarck, the Slavophiles, «Action française»). Beginning with the 1920s, there were attempts to synthesize revolutionary and nationalist ideas. The «conservative revolution» movement in Germany (1920s – 1930s) was one such attempt. The conservative views of these movement supporters had radicalized and culminated in the negation of modernity as a whole, whereas combining revolutionary methods of their implementation. The movement of «conservative revolution» and the post-war Western European «New Right» had had an impact on the Russian national-revolutionaries of the 1990s – 2010s. The authors have identified five streams of the Russian national-revolutionaries: National Bolsheviks (E. Limonov and the «Other Russia»); National Socialists, the supporters of the «white» (racial) revolution; National-Anarchists («Wol'nica»); National solidarists – the proponents of traditionalism and the «conservative revolution»; National Democrats, the supporters of the Russian political nation and ethno-democracy (National Democratic Party K. Krylov and the National Democratic Alliance). In conclusion, despite the fact that in the countries of Western Europe and Russia national-revolutionaries are mainly represented by the marginal currents and groups, the ideological and organizational processes that occur in such groups should not be neglected.

Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Роль национализма в революционном процессе (сравнительный анализ)», грант № 15-03-00223.

Если термин «нация», как было показано Л. Гринфилд [1, с. 9-10] и Э. Кедури [2, с. 24], достаточно стар и восходит к западно-европейскому Средневековью, то понятие «национализм» возникло уже в Новое время. Л. Гринфилд относит его появление к XVI в. и связывает с тем процессом глубокой социальной трансформации английского общества, который в XVII в. привел к революции [1, с. 18], Б. Андерсон и Э. Кедури – к концу XVIII – началу XIX вв., времени движений за независимость в обеих Америках [3, с. 35] и расцвета немецкого романтизма [2, с. 21, 68-70]. Эти две вехи – XVI в. и начало XIX в. – обозначают нижнюю и верхнюю границы возникновения национализма как политической практики и идеологии в сегодняшнем исследовательском дискурсе. И даже те исследователи, которые, как Э. Смит, усматривают истоки современных наций в

глубокой древности, совершенно недвусмысленно относят появление национализма к эпохе модерна: «национализм – это современное движение и идеология, которое возникло во второй половине восемнадцатого века в Западной Европе и Америке» [4, с. 19].

Несмотря на попытки обнаружить революции в Древнем мире [5, с. 64-77], первой современной революцией чаще всего считается английская революция 1640-1660 гг. [6, с. 157] (хотя в работе М. Малиа несколько глав посвящено ранним революциям XV-XVI вв. [6, с. 47-154]). И только в конце XVIII в. понятие «революция» начинает обозначать то, что обозначает сегодня – насильственный переворот, имеющий целью радикальный разрыв с прошлым и создание нового и лучшего социального порядка, совершаемый при широком участии масс [7, с. 44-45]. Ранее

революция могла означать в буквально смысле слова и реставрацию [8, с. 298-299].

Одновременность появления национализма и революции не может не наводить на мысль об их взаимосвязи. Эти обстоятельства упоминали и Э. Смит [4, с. 19], и К. Калхун [9, с. 62-64], но лишь вскользь, то ли не придавая ей значения, то ли считая ее чем-то само собой разумеющимся. Между тем исследование характера взаимосвязи революции и национализма позволяет сделать нетривиальные выводы: взаимосвязь эта существовала и существует, но не была однозначной и линейной. По мере разворачивания исторического процесса революция и национализм то сходились, то расходились, подобно партнерам в традиционном ирландском танце кейли. В **первом «туре»** (XVIII – первая половина XIX вв.) национализм и революция были тесно связаны и определяли развитие друг друга.

Французская революция породила феномен якобинизма и якобинского национализма, отмеченный уже в одной из первых классификаций национализма К. Хайеса. По Хайесу якобинский национализм характеризуется нетерпимостью к инакомыслию, склонностью к применению силы как внутри страны, так и вовне, патриотизмом, доходящим до фанатизма, и представлением о необходимости гражданина быть преданным своему национальному государству [10, р. 52-83]. Более того, в якобинском национализме было собственное представление о национальной миссии – свержение старых режимов и установление республик по всей Европе. Это дало импульс развитию революционного национализма в других странах Западной Европы. Дж. Мадзини, основатель «Молодой Италии», был и националистом, сторонником объединения Италии, и революционером. Декабристы также иногда рассматриваются не только как революционеры, но и как русские националисты [11]. Впрочем, отмечается, что единую российскую нацию они лишь планировали сформировать после свержения монархии [8, с. 310-311]¹.

Ситуация стала меняться в середине XIX в. Поворотным моментом во взаимоотношениях национализма и революции становится «Весна народов» 1848-1849 гг. Европейские революции этого периода носили

национально-освободительный характер и в зависимости от местного контекста требовали либо национального объединения, как в Германии и Италии, либо выделения из существовавших государств, как в Венгрии [12, с. 405]. Именно тогда отношения национализма и революции начали меняться. Умеренные либеральные силы стали отказываться от революционных методов и переходить в лагерь консерваторов уже на ранних стадиях национальной борьбы или вовсе не участвовать в революциях. На авансцену истории вышел рабочий класс. Наступил **второй этап** во взаимоотношениях революции и национализма: они расходятся и начинают противостоять друг другу.

«Перехват» националистической программы осуществил в 1860-е гг. О. Бисмарк, изначально считавший германскую национальную идею никчемной и вредной, но впоследствии решивший, что для окончательной победы над революцией ее необходимо возглавить. Разрыв с революцией породил новый феномен – консервативный или охранительный национализм, имеющий антиреволюционный и во многом антипросветительский характер. Таким образом, взаимосвязь национализма и революции на этапе формирования «охранительного национализма» сохраняется, но приобретает антагонистический характер [12, с. 406].

Революционный же лагерь еще раньше осуществил «развод» революции и национализма. К. Маркс сформулировал свое отношение к национальным государствам в знаменитой фразе из «Манифеста Коммунистической партии»: «Рабочие не имеют отечества» [14, с. 444]. Династические государства начинают формулировать свой ответ революционному национализму, и этот ответ – охранительный национализм, приравнивающий революцию к предательству национальной идеи. Если представить революционный национализм конца XVIII – начала XIX вв. (от Ж.-Ж. Руссо до Дж. Мадзини) как тезис, то охранительный национализм – это антитезис.

Взаимосвязь национализма и революции на этапе формирования «официальных национализмов» имеет антагонистический характер. Охранительный и антиреволюционный характер с самого начала приобретает «официальный национализм» в Российской империи, имевший преимущественно имперский характер. Несмотря на то что ни один из русских императоров не демонстрировал

¹ В то же время в качестве первых русских националистов иногда рассматриваются и славянофилы, бывшие консерваторами, но не охранителями [13, с. 355].

заинтересованности в создании русского национального государства, некоторые аспекты национализма все же использовались для поддержания ими собственной легитимности, потребность в поддержании которой оставалась насущным вопросом для правящих классов. Государство смотрело с подозрением не только на русских националистов, но и на национальные движения на окраинах империи. Помимо этого, революционный интернационализм тоже начинает представлять угрозу режиму, поэтому «официальный национализм» соединяется с реакцией и направляет свои силы на предотвращение революции.

Охранительный характер приобрел и французский национализм. В конце XIX в. несколько правых активистов основали «Комитет французского действия» (впоследствии ставший движением «Французское действие» – «Action française»), целью которого было провозглашено «восстановление идеи родины и непрерывности наших традиций», для чего предполагалась реставрация монархии [15].

Кульминацией расхождения революции и национализма стали революция 1917 г. в России и Ноябрьская революция 1918 г. в Германии, имевшие ярко выраженный интернационалистский характер. Заключение Брестского мира имело своим следствием то, что российской революции «пришлось пройти полосу самого резкого расхождения с патриотизмом» [16, с. 190], причем линия раздела пролегла внутри революционных партий. Реакцией на Ноябрьскую революцию стала легенда об «ударе ножом в спину», обвинявшая в поражении в Первой мировой войне левые партии.

В 1920-е гг. наступил **третий этап** во взаимоотношениях революции и национализма, характеризующийся разнообразными и многочисленными попытками синтеза националистических и революционных идей.

Одним из вариантов подобного синтеза было течение «консервативной революции», или «революции справа», в Германии 1920 – 1930-х гг. (А. Меллер ван ден Брук, Э. Юнгер и др.). Такие идеи, как неприязнь к эпохе Просвещения и либерализму, свойственные «охранительному» или консервативному национализму, у адептов «консервативной революции» радикализировались, дойдя до отрицания модерна в целом, и сочетались с революционными методами их осуществления (апелляция к массам) [17, с. 98-99]. В рамках движения «консервативной революции» выделяется ряд групп и направлений.

Большинство исследователей, изучавших «консервативную революцию», выделяют младоконсерваторов (они были наиболее умеренными и наиболее аристократичными и интеллектуальными по сравнению с остальными течениями), «фёлькише» (почвенно-народническое течение, концентрировавшееся на расизме и антисемитизме) и национал-революционеров [18, с. 130; 19, с. 120]. Хотя политическое влияние последних в рамках движения «консервативной революции» было наименьшим, они создали особую атмосферу радикализма, в целом не свойственную немецкой политической культуре [20, с. 494]. Несмотря на то что «консервативные революционеры» не сливались с нацистами, а некоторые, как Э. Юнгер и Э. Никиш, оказались в оппозиции к ним, они, вероятно, «расчистили дорогу нацизму» в духовно-политической сфере [21, с. 103].

Параллельно попытки соединения «красной», большевистской, идеи и идеи национальной (которые можно также охарактеризовать как «национал-большевизм») предпринимались и в Советской России. Еще в 1970-е гг. М. Агурский рассмотрел проявления национал-большевизма как в литературной среде Советской России (С. Есенин, Н. Клоев), среди эмигрантских публицистов («сменовеховство»), так и в самой РКП (б) («красный патриотизм») [22, с. 31-37, 69-94, 145-156]. Воплощением идеологии и политики национал-большевизма обычно принято считать И. Сталина. Но, как отмечал тот же М. Агурский, «поглядывали на русский национализм» в начале 1920-х гг. и те большевистские лидеры, которые пришли в партию лишь накануне революции и, не будучи в ней укоренены, были вынуждены искать опоры вне её (Л. Троцкий, А. Луначарский, К. Радек, Ю. Стеклов) [22, с. 148-152, 159-161].

Во Франции национал-революционеры из праворадикальной организации «Новый порядок» сыграли значительную роль в создании партии «Национальный фронт» Ж.-М. Ле Пена и в формировании ее идеологии, делающей акцент на сохранении французской национальной идентичности и активно использующей антимигрантскую и антиисламскую риторику. Впоследствии влияние национал-революционеров в «Национальном фронте» снизилось [23, с. 275-276]. Но даже отказавшись в 1980-е гг. от экстремистских лозунгов, «Национальный фронт» видит свою миссию в совершении «второй французской революции», целью

которой является установление «шестой республики» авторитарного типа [23, с. 281].

На российских национал-революционеров 1990 – 2000-х гг. значительное воздействие оказало именно движение «консервативной революции». Об этом свидетельствует подчеркнутое внимание современных российских национал-революционеров к деятелям германской «консервативной революции» 1920 – 1930-х гг. Вместе с тем некоторое влияние на них оказали, по всей вероятности, и западно-европейские «новые правые», придерживающиеся так называемой третьей позиции (право-левый синкретизм, причудливо объединяющий расовую теорию с антиимпериализмом и антикапитализмом).

Национал-революционную «сцену»² в России 1990-х – первой половины 2010-х гг. можно подразделить на несколько «субсцен» [24, р.327-328]:

- национал-большевики;
- национал-социалисты, сторонники «белой» (расовой) революции;
- национал-анархисты;
- национал-солидаристы – сторонники традиционализма и «консервативной революции»;
- национал-демократы, сторонники создания русской политической нации и этнодемократии.

Возникновение первых национал-революционных организаций в России относится к 1992 г. и, вероятно, вызвано гаммой противоречивых чувств, объединяемых понятием «рессентимент». Озлобление и горечь от распада СССР, ухода бывших союзников по Варшавскому договору, сокращение международного влияния России, падение уровня жизни и социальное расслоение и т.п. вдохновляли организаторов первых национально-революционных организаций. Первым российским национал-революционным течением, заявившим о себе еще в 1990-е гг., стали национал-большевики, эклектически сочетавшие «левую» и «правую» риторику, приверженность «имперской идее» и контркультуре. Одним из лидеров национал-большевиков является писатель Э. Лимонов (Савенко), что приносит им дополнительную популярность. С начала 1990-х – по середину 2000-х гг. национал-большевики трижды радикально меняли курс политической

ориентации. Если в 1990-е гг. НБП было трудно отличить от других праворадикальных партий и организаций, то в начале 2000-х гг. она сдвигается влево, сменив идеал «тотальной империи» на идеал «безгосударственного общества» и широко применяя в своей деятельности методы, характерные для анархистских и левацких организаций [25, с. 163-165]. Во второй половине 2000-х гг. НБП вновь меняет курс, сближаясь с радикально-демократическими и национал-демократическими организациями и движениями (сначала в рамках общественного объединения «Национальная ассамблея», а затем, после запрета НБП в 2007 г., – в рамках коалиции «Другая Россия»). Во время массовых протестов 2011 – 2012 гг. Э. Лимонов придерживался радикальной антиправительственной позиции, но в феврале – марте 2014 г. сменил ее на прямо противоположную, полностью поддержав официальный посткрымский внешнеполитический курс.

Печальную известность в 2000-е гг. приобрели радикальные национал-революционеры – расисты и нацисты, избравшие своим основным методом борьбы физический террор против мигрантов и своих политических противников – «антифа». Ликвидация в конце 2000-х гг. правоохрательными органами ряда националистических групп («НСО-Север», БОРН и др.) [26] привела к существенному уменьшению активности сторонников «революции белой расы», или «белого сопротивления».

В конце 2000 – начале 2010-х гг. в России появились сторонники национал-анархизма, пытающиеся сочетать националистические и анархистские идеи («Вольница» и др.). После упразднения государства, полагают они, люди будут жить в поселениях (коммунах), организованных по этническому принципу [27, р. 12]. Это движение было попыткой преодолеть крайности радикального национализма и левого радикализма, но широкой известности не получило.

Конец 2000-х – начало 2010-х гг. были богаты на появление новых направлений радикального национализма (и возрождение старых идей, по различным причинам не получивших большого распространения в 1990-е гг.). В начале 2010-х гг. новое дыхание приобрел радикальный национал-солидаризм (национал-корпоративизм) – ультраправое течение, видящее идеал государства в совокупности свободных сообществ

² В социологии культуры «сцена» в широком смысле слова – совокупность социальных институтов и культурных практик субкультурного сообщества.

легионерского типа, активно противостоящее левым и отчасти либеральным партиям и движениям (под активным противостоянием едва ли не в первую очередь имеется в виду физическое противодействие). Первоначально национал-солидаризм был представлен санкт-петербургской группой «Блок ФАКТ (Фаланга антикоммунистического тарана)» [28]. После его распада в 2014 г. возникло движение «Славянское объединение Русский Майдан» (ДСОРМ), видящее образец для подражания в украинском «Правом секторе» (запрещенном в РФ), испанской фаланге, а также в таких русских эмигрантских организациях, как Российский общевойсковой союз и Народно-трудовой союз.

Другим ответом на кризис русского национализма конца 2000-х гг. стало появление национал-демократии. Национал-демократы (К. Крылов, А. Храмов, А. Широпаев и др.) попытались преодолеть давний стереотип, что русский национализм неизменно тяготеет к авторитаризму и «почвенности». «Европейский выбор» и демократия, по их мнению, вполне соединимы с построением русского этнического государства. Национал-демократы принесли с собой и другой образ революции: это массовое ненасильственное антиавторитарное движение, подобное «бархатным революциям» в Восточной и Центральной Европе конца 1980-х гг. [29, с. 67-69, 206-207]. Они участвовали в протестном движении 2011 – 2012 гг., но последующие

события разрушили начавшую формироваться коалицию национал-демократов с левыми, либералами и гражданскими движениями. Сегодня национал-демократы расколоты: одни (Национал-демократическая партия К. Крылова) заявляют об оппозиции как демократическим силам, так и власти (что фактически означает их изоляцию), другие, как В. Мальцев (второй человек в списке «ПАРНАСа» на выборах в Госдуму 2016 г.) сблизились с радикальными либералами.

Таким образом, взаимоотношения таких сложных социально-политических феноменов, как национализм и революция, за последние 200-250 лет претерпели сложную нелинейную эволюцию, напоминающую гегелевское «отрицание отрицания»: от единства и взаимообусловленности, характерной для периода конца XVIII – первой половины XIX вв., они перешли к антагонизму, а затем вновь соединились, породив множество форм – от вполне (или почти) респектабельных до близких фашизму. В странах Западной Европы и в России национал-революционеры представлены в основном маргинальными течениями и группами. Но идеологическими и организационными процессами, которые протекают в подобных группах, тем не менее не следует пренебрегать: они могут сигнализировать об общественных проблемах, до определенного момента остающихся скрытыми, и дать неожиданные и сильные «выплески» в макрополитику.

Литература

1. Гринфилд Л. Национализм. Пять путей к современности. М.: ПЕР СЭ, 2012. 528 с.
2. Кедури Э. Национализм. СПб.: Алетейя, 2010. 136 с.
3. Андерсон Б. Воображаемые сообщества. Размышления об истоках и распространении национализма. М.: Канон-пресс-Ц, Кучково поле, 2001. 288 с.
4. Смит Э. Национализм и модернизм. Критический обзор современных теорий наций и национализма. М.: Праксис, 2004. 464 с.
5. Голдстоун Д. Революции: очень краткое введение. М: Изд-во Ин-та Гайдара, 2015. 192 с.
6. Малиа М. Локомотивы истории. Революции и становление современного мира. М.: РОССПЭН, 2015. 405 с.
7. Эйзенштадт Ш. Революция и преобразование обществ. Сравнительное изучение цивилизаций. М.: Аспект Пресс, 1999. 416 с.
8. Империя и революция. Революционное движение в имперском обществе до эпохи массовой политики // Ab Imperio. 2015. № 4. С. 295-377.
9. Калхун К. Национализм. М.: Изд. дом «Территория будущего», 2006. 288 с.
10. Hayes C. The Historical Evolution of Modern Nationalism. N.Y.: Smith, 1931. 327 p.
11. Сергеев С. Восстановление свободы. Демократический национализм декабристов // Вопросы национализма. 2010. № 2. С. 78-118.
12. Кузнецова А.В. Национализм и революция как взаимообуславливающие политические феномены в эпоху европейских революций 1789 – 1871 гг. // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т.17. № 20. С. 404-407.
13. Пайпс Р. Россия при старом режиме. М.: Захаров, 2012. 480 с.

14. Маркс К. Манифест Коммунистической партии / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. 2-е изд. Т.4. М.: Госполитиздат, 1955. С. 419-459.
15. Молодяков В. «Это люди короля, мама!»: «штурмовые отряды» французского монархизма. URL: <http://gefter.ru/archive/17444> (дата обращения: 31.01.2017).
16. Ленин В.И. Ценные признания Питирима Сорокина // В.И. Ленин. Полн. собр. соч. Т.37. М.: Политиздат, 1969. С. 188-197.
17. Алленов С.Г. «Консервативная революция» в Германии 1920-х – начала 1930-х гг. (проблемы интерпретации) // Полис. 2003. № 4. С. 94-107.
18. Mohler A. Die konservative Revolution in Deutschland. 1918 – 1932. Ein Handbuch. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 1972. 554 s.
19. Sontheimer K. Antidemokratisches Denken in der Weimarer Republik. Munchen: DTV, 1983. 697 s.
20. Пленков О.Ю. Триумф мифа над разумом. Немецкая история и катастрофа 1933 года. СПб.: Владимир Даль, 2011. 608 с.
21. Филиппов А.Ф. Ханс Фрайер: социология радикального консерватизма // Х. Фрайер. Революция справа. М.: Праксис, 2008. С. 99-143.
22. Агурский М. Идеология национал-большевизма. М.: Алгоритм, 2003. 320 с.
23. Васильева Н.Ю. Национальный фронт вчера и сегодня / Французский ежегодник 2003: Правые во Франции. М.: Едиториал УРСС, 2003. С. 273-290.
24. Сергеев С.А. Русский оппозиционный внепарламентский национализм: все цвета спектра? // The Soviet and Post-Soviet Review. 2015. Т. 42. № 3. С. 321-351.
25. Сергеев С.А. Политическая оппозиция в современной Российской Федерации (федеральный и региональный аспекты). Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2004. 464 с.
26. Фальковский И. Незаметные убийства. М.: Common place, 2014. 202 с.
27. Sunshine S. Rebranding Fascism National-Anarchists // Public Eye. 2008. Vol. 23. № 4. P. 1, 12-19.
28. Резунков В. «Русский Майдан» ждёт вождя. URL: <http://www.svoboda.org/a/28000439.html> (дата обращения: 31.01.2017).
29. Храмов А. Катехизис национал-демократа. Русская национал-демократия в вопросах и ответах. М.: Изд. группа «Скимен», 2011. 208 с.

Сведения об авторах:

©**Сергеев Сергей Алексеевич** – доктор политических наук, профессор, зав. кафедрой социальной и политической конфликтологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: confliktolog@mail.ru.

©**Кузнецова Александра Витальевна** – старший преподаватель кафедры социальной и политической конфликтологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: confliktolog@mail.ru.

Information about the authors:

©**Sergeev Sergey Alekseevich** – Doctor of Political Sciences, professor, Chair for the Department of Social and Political Conflict Studies, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: confliktolog@mail.ru.

©**Kuznetsova Alexandra Vitalievna** – Senior Lecturer of the Department of Social and Political Conflict Studies, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: confliktolog@mail.ru.

УДК 316.45

О. Л. Малышева

**СЕМЕЙНЫЙ БИЗНЕС КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ:
ТРАДИЦИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ**

Ключевые слова: семейное предпринимательство, ценностно-мотивационный характер проблем, православно - патерналистская традиция организации бизнеса, инсайдеровская модель, социальные инновации.

В статье рассматриваются роль и проблемы семейного бизнеса в Российской Федерации, развитие которого было прервано на несколько десятилетий. Сегодня поддержка семейного предпринимательства в Российской Федерации осуществляется по разным направлениям: создание системы информационного обеспечения, правовой базы, финансовой инфраструктуры, различные режимы налогообложения, региональные целевые фонды и т.д. Существует три уровня государственной программы поддержки: федеральный, региональный и муниципальный. Только в Татарстане это Центр поддержки предпринимательства в составе Министерства экономики Республики Татарстан, Агентство инвестиционного развития Республики Татарстан, Инвестиционно-венчурный фонд Республики Татарстан, Ассоциация предприятий малого и среднего бизнеса Республики Татарстан и т.д. Но, несмотря на поворот государства к семейному бизнесу, существует и ряд проблем ценностно-мотивационного характера. Это недостаточность опыта передачи семейного бизнеса по наследству и воспитание следующего поколения в духе семейных традиций; не совсем корректное распределение позиций в семейном бизнесе, на которое оказывают влияние семейные роли; сложность привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов, которые предпочитают трудоустройство в крупных компаниях. Эти проблемы актуализируют изучение семейного бизнеса в Российской империи, который развивался в рамках православно-патерналистской модели. Она и сегодня может давать ценностные ориентации семейному предпринимательству, а значит, способствовать экономическому развитию страны. Речь идет о взаимной ответственности работодателя и работников, справедливой оценке труда последних, более активной роли бизнеса в развитии образования всех ступеней и т. д. Традиционная трудовая этика может стать источником социальных инноваций в сфере управления и организации экономики.

O. L. Malysheva

FAMILY BUSINESS IN RUSSIA: CONTEMPORARY CHALLENGES AND HISTORICAL EXPERIENCE

Keywords: family business, values, motivation and its influence on problems, orthodox Christian tradition in doing business, insider model, social innovations.

Problems and role of small business are analyzed through the historical perspective. Also the author studies the experience of family business in Russia which was based on paternalistic traditions. Nowadays the state support of family entrepreneurship in Russia takes the shape of IT systems development, special tax regimes, and specific financial infrastructure, improving the legal framework and regional trust funds, etc. There are three levels of state support program i.e. federal, regional and municipal ones. In Tatarstan we have Business Support Centre within the Ministry of Economy of Tatarstan, Investment Promotion Agency of Tatarstan, Investment and Venture Fund of Tatarstan. But, despite the government turn the family business, there are a number of issues of values and motivation character. We should mention the lack of experience in heritage practice and in bringing up of children using spirits of family business traditions as well as difficulties in recruiting of well qualified professionals which prefer employment in big companies. The paternalistic model based on orthodox Christian tradition has not exhausted its potential. It could be still useful from the hand of family business values reproduction and therefore helps to economic growth. We mean the value of joint responsibility of employers and employees, the value of justice in salary practice, the value of business's active role in support of education, etc. Traditional labor ethic could be the source of social innovations in the management and organization of the economy.

На протяжении всей дореволюционной истории семейные предприятия были стержнем российской экономики. В постсоветский период семейное предпринимательство возродилось вновь. Несмотря на то что понятие «семейное

предпринимательство» в законодательстве РФ рассматривается лишь в рамках фермерского хозяйства, у нас и в других сферах 80 % предприятий имеют семейные корни; их число перевалило за два миллиона. Основной массив

– это средний и малый бизнес, дающий работу 19 млн. человек и доля которого в ВВП страны составляет 21 % [1].

Конечно, Россия существенно уступает странам с развитой рыночной экономикой по степени насыщенности малыми предприятиями. Так, на тысячу граждан РФ в среднем приходится всего лишь 10 малых предприятий, тогда как в развитых европейских странах — не менее 35 [2]. Едва ли эти цифры являются укором нашей стране. Ведь богатые традиции российского семейного предпринимательства были прерваны на много десятилетий трагическим изломом истории. Поэтому и государственная политика в отношении семейного предпринимательства, и сам семейный бизнес не свободны от ошибок роста. Сегодня малый и средний бизнес курирует значительное количество структур. Только в Татарстане это Центр поддержки предпринимательства в составе Министерства экономики РТ, Агентство инвестиционного развития Республики Татарстан, Инвестиционно-венчурный фонд Республики Татарстан, Ассоциация предприятий малого и среднего бизнеса Республики Татарстан и т.д. В 2015 г. в РФ было создано акционерное общество «Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства», которое аккумулирует усилия по развитию этой сферы экономики. Поддержка семейного предпринимательства в РФ осуществляется по разным направлениям: создание системы информационного обеспечения, правовой базы, финансовой инфраструктуры, различные режимы налогообложения, региональные целевые фонды и т.д. На сегодняшний день существует три уровня государственной программы поддержки: федеральный, региональный и муниципальный. С 2005 года Минэкономразвития РФ реализует специальную программу, в рамках которой субсидии из федерального бюджета целевым образом на конкурсной основе распределяются между регионами на реализацию мероприятий, предусмотренных региональными программами развития малого и среднего предпринимательства, при условии софинансирования расходов со стороны региона. Все программы государственной поддержки подразделяются на бесплатные и платные. К первым относятся информационно-консультативное сопровождение предпринимателей, различного вида субсидии, помощь начинающим предпринимателям, предоставление помещений и территорий для ведения хозяйственной деятельности, снижение

налогов и налоговые каникулы. К платным формам поддержки можно отнести льготные кредиты, осуществляемые через банки-партнеры, поручительство по кредитам, выдача микрозаймов в размере до миллиона рублей [3].

И все же семейное предпринимательство в Российской Федерации испытывает трудности. Обратимся к данным KPMG, которая проводила исследование в 82 регионах РФ в сентябре 2015 г. с целью выявления основных проблем малого и среднего бизнеса. Основными факторами, сдерживающими развитие предпринимательства, как и прежде, являются ограниченный доступ к финансированию, плохой бизнес-климат, проблемы с кадровыми ресурсами и рынками сбыта. Среди проблем лидирует ограниченный доступ к финансовым ресурсам: 50 % предпринимателей отметили чрезмерно высокие ставки по кредитам, сложность получения займов на долгий срок, невозможность взять кредит с отсрочкой на развитие. 30 % бизнесменов заявили о неблагоприятном бизнес-климате. Речь идет о чрезмерной бюрократии, низкой заинтересованности со стороны местного самоуправления, коррупции [4]. Возьмем тот же конкурс на получение субсидий от региональных властей. Сроки конкурса устанавливаются не в открытом режиме. Внезапность заставляет предпринимателей в режиме цейтнота собирать весьма увесистый пакет документов, что сделать проблематично. Но даже в случае победы вожделенную субсидию предприниматель получает чаще всего в конце года. Не улучшают бизнес – климат и претензии к законотворчеству, которое в этой области идет достаточно активно. Однако частота изменения законодательства, а значит, правил игры заставляет тратить время на приведение бизнеса в соответствие изменившемуся законодательству, а не собственно на бизнес. Для семейного предпринимательства остаются актуальными весьма серьезные вопросы: понятие «семейный бизнес» у нас не введено в Федеральный закон от 24.07.2007 №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», несмотря на его постоянное обновление, нужны изменения в законы для передачи семейного бизнеса по наследству и т.д. Наконец, дает сбой механизм реализации уже принятых законов и программ по поддержке малого и среднего бизнеса. По данным KPMG, остаются проблемы с доступом к рынкам сбыта, следом идут такие проблемы, как поиск поставщиков товаров и услуг, доступ

к технологиям производства и обучения и инфраструктура.

Но есть проблемы и другого порядка, которые коренятся в самой специфике семейного бизнеса:

1) Недостаточность опыта передачи семейного бизнеса по наследству и воспитания следующего поколения в духе семейных традиций. 57 % частных компаний в России планируют полную или частичную продажу своего бизнеса. Аналогичный международный показатель составляет лишь 17 %. 10 % представителей частного бизнеса планируют передачу владения и управления компаниями своим наследникам, в то время как еще 14 % планируют передачу владения бизнесом следующему поколению, но с привлечением к управлению сторонних менеджеров [5]. И здесь актуализируются вопросы безопасной передачи прав собственности, разработки правил семейного бизнеса и т.д. Но не только. Достаточно часто встает проблема наследников, которые либо не обладают предпринимательской жилкой, либо видят перед собой совсем иной жизненный сценарий, в котором нет места работе на благо семейного бизнеса. Иногда сказывается ментальный разлом между родителями и детьми, получившими образование за границей. В то время, когда в молодых людей нужно закладывать фундамент преемственности и навыки участия в семейном бизнесе, они находятся вдали от семейного дела родителей, своей страны, наконец. На важном этапе духовного становления преемники воспринимают отличные от российских культурные ценности и нравственные ориентиры. Следствием является отрыв от российской действительности, а семейный бизнес перестает быть личным профессиональным выбором. Не случайным было активное участие бизнеса в развитии коммерческого и технического образования в Российской империи. Начиная со студенческой скамьи лучшие ученики, получая частные стипендии, рекрутировались на работу в семейные предприятия. Что касается преемников семейных предприятий, то высшее образование они получали в России, одновременно активно участвуя в семейном бизнесе. Конечно, уже сформировавшимися людьми для повышения образования они ездили слушать курсы в европейские университеты. Но семейный бизнес отцов уже был делом их жизни.

2) Семейственность и некорректное распределение ролей в семейном бизнесе, на которое оказывают влияние семейные роли.

Близким родственникам бывает сложно придерживаться жестких рамок в производственных отношениях. Семейственность в бизнесе рождает нездоровый социально-психологи-ческий климат в коллективе, отсутствие карьерных перспектив для его членов. Более того, во многих семейных предприятиях понимание карьерного роста весьма своеобразно: гипотетический карьерный рост предполагает увеличение ответственности, но не обязательно увеличение зарплаты. Отсюда невысокий уровень приверженности россиян к своему работодателю. Так, согласно исследованию компании Taylor Nelson Sofres (TNS), если по всему миру доля «энтузиастов», т.е. людей, преданных и компании, и работе, преобладает (43 % работников), а следующую по величине группу составляют «недовольные» (35 %), то российские сотрудники в большинстве своем относятся к «недовольным» (42 %), а «энтузиастов» у нас всего 30 %. При этом число «недовольных» больше в маленьких фирмах [6].

3) Ахиллесовой пятой семейного бизнеса является кадровый голод. Особенно сложно привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов. Вынужденно привлекая молодых кадров, предприниматели сталкиваются со слабой профессиональной подготовкой и завышенными материальными требованиями кандидатов. Но есть и другая сторона медали. Как отмечено выше, возможности карьерного роста для сотрудников, не связанных родственными узами с владельцем компании, в семейном бизнесе незначительны. А большинство молодых людей все же нацелены на карьерные достижения. Семейный бизнес имеет меньше шансов выстроить серьезную систему социальных гарантий и мотивации в силу меньших финансовых возможностей по сравнению с крупным бизнесом. Более того, в условиях кризиса многие семейные предприятия встали на путь минимизации издержек: серая схема выдачи заработной платы или ее сокращение, отказ от практически всех форм материальной стимуляции персонала. Эти причины вполне естественно предопределяют выбор достойных кандидатов в пользу крупных компаний.

Эти проблемы семейного бизнеса касаются подавляющего числа предпринимателей и носят ценностно-мотивационный характер. Но они успешно решались в практике семейных предприятий Российской империи, опыт которых актуализируется новыми вызовами в экономике

РФ. Знаменателем семейного бизнеса в дореволюционной России была православно - патерналистская традиция, вносящая нравственное начало в экономическую деятельность. На протяжении российской экономической истории эта традиция была хребтом экономики, что определялось духовным и государственным устройством, историческими корнями и идеологией хозяйственной жизни, геополитическим положением России. Независимо от форм, которые менялись в разные исторические эпохи, патернализм вбирал в себя социально – организационные шаги государства, отдельного предприятия, специфические отношения работодателей и работников.

Сегодня патерналистская традиция рассматривается политической и экономической элитой как помеха инновационному развитию экономики России. Чаще всего патернализм воспринимается как атавистическое прошлое традиционного общества. Однако и сегодня успешная японская модель экономики, где большинство средних и мелких предприятий действуют в рамках крупных корпораций, делает акцент на патерналистских трудовых отношениях. Они включают приверженность работников своей фирме – семье, чему способствует пожизненный или на длительный срок найм; повышение заработной платы с выслугой лет; акцент на обучении сотрудников и реализации их творческого потенциала, коллективистские начала в организации труда, значительные социальные гарантии. Находясь, скорее, в нравственной плоскости, они дали мощный экономический эффект.

Эти черты были характерны и для семейного бизнеса в Российской империи, который развивался в рамках православно-патерналистской модели. Духовная составляющая отличалась от японской, но приоритет нравственного начала в деятельности семейных предприятий Российской империи предопределил их экономический успех.

Манифест от 1 января 1807 года «О даровании купечеству новых выгод, отличиях, преимуществах и новых способах к распространению и усилению торговых предприятий» стал правовой базой семейных предприятий. Согласно этому документу в России учреждалось два типа торговых домов – товарищество полное и товарищество на вере. Первое представляло собой объединение собственников, действовавших совместно с солидарной ответственностью по делам предприятия всем своим имуществом. Участник одного торгового дома не мог одновременно

участвовать в другом. Товарищество по вере допускало привлечение одного или нескольких вкладчиков со стороны, которые несли ответственность за действия торгового дома суммой своих взносов. Обе эти формы торгового дома благоприятствовали развитию деловых начинаний, созданных ранее в виде семейных коммерческих предприятий [7, с. 4].

Включаясь в процесс акционирования, владельцы фамильных предприятий предпочитали создавать не акционерные общества, привлекающие капиталы со стороны, а товарищества, состоящие из родственников. В отличие от акционерных обществ товарищества в виде полных товариществ и товариществ на вере создавались для укрупнения производства или основания новых предприятий на базе уже имеющихся средств. Их число множилось не только в столичных центрах, но и в провинции. В Казанской губернии крупнейшими являлись «Общество алафузовских фабрик и заводов», «Товарищество братьев Крестовниковых», «Гр. Стахеева сыновья», «Товарищество П. К. Ушкова и К», «Наследники Д. И. Вараксина», «Наследники И. В. Александрова» и др. Члены товарищества, как и раньше, были связаны родственными или сословными связями, что способствовало неформальному характеру деловых отношений.

Основателями семейных предприятий были выходцы из крестьян, которые, несмотря на успешное собственное дело, не разрывали связей с народом. Напротив, российские купцы и предприниматели хранили духовные и нравственные традиции, передавали их по наследству своим детям. А это определяло их отношение к делу, к прибыли, работникам, накладывало отпечаток на организацию производства. Имея за плечами крестьянское происхождение, они глубоко чтит патриархальную и патерналистскую традицию, которой следовали и в семейном быту, и в организации дела. Приведем свидетельство В. Рябушинского: «Основатель фирмы, выйдя из народной толщи, сохранял до самой смерти тот уклад жизни, в котором он вырос, несмотря на то, что он уже являлся обладателем значительного состояния. Конечно, в его быту все было лучше и обильнее, чем раньше, но, в сущности, то же самое. Хозяин не чувствовал себя ни в бытовом отношении, ни духовно иным, чем рабочие его фабрики. Но очень гордился тем, что вокруг него «кормятся много народа». В таком понимании своего положения бывший крепостной, а теперь первостатейный купец совершенно не расходился со средой, из которой вышел. Все окружающие, бедные и богатые, окрестные мужики и его же

фабричные, уважали старика именно за то, что он фабрикант, дающий заработок сотням и тысячам рабочих» [8, с. 128].

Иерархичность и патернализм семейного быта проецировались на деловые отношения. Глава семьи был хозяином всего движимого и недвижимого имущества, руководил всеми торговыми делами, выбирал гильдейские свидетельства, отвечал перед государством за выплату податей. Традиционно он совмещал в одном лице собственника и управленца высшего звена. Жена отца семейства могла помогать мужу в предпринимательских делах. Так, во время деловых поездок супруга она следила за состоянием дел в лавке или магазине, вносила необходимые платежи и т.д. С целью сохранения капитала в семье жена и дочери могли включаться в число владельцев торговых домов, чаще всего в роли вкладчиц. Это позволяло в случае смерти мужа сохранить предприятие в семье. Бывало даже при наличии взрослых сыновей глава семьи завещал все свое имущество и управление делами после своей смерти жене. В этом случае, будучи уже семейными, сыновья без ее разрешения не могли выделиться из общего капитала. Не случайно в купеческих семьях дочерей тоже готовили к коммерческой деятельности. Занятию семейным бизнесом способствовала и правовая основа, которая предоставляла русским женщинам большие права, чем в Европе. По законодательству женщины могли вступать в гражданско-правовые сделки. Конечно, их права по сравнению с мужчинами были ограничены. Но торговлю согласно Вексельному уставу представительницы купеческого сословия могли вести самостоятельно и не нуждались в согласии мужа. Некоторым из купеческих вдов и дочерей удавалось на протяжении десятилетий с честью вести дела семейных предприятий, не запятнав коммерческую репутацию. Практика раздельного имущества приводила к тому, что супруги могли взаимодействовать в семейном бизнесе и как самостоятельные партнеры. Но все-таки главной надеждой семьи были сыновья, которые с ранних лет приучались отцом к ведению дел в семейном бизнесе. К 15-16 годам они могли совершать самостоятельные коммерческие поездки в другие города, вести конторские книги, покупать и продавать партии товаров. Впрочем, если деловые качества отпрысков оставляли желать лучшего, то они до смерти родителей могли и не получить статус самостоятельного предпринимателя. Но чаще сыновья надежды оправдывали. Для них, как и для основателей

семейных предприятий, дело было смыслом жизни. Кратко, но емко об этом сказал В. Рябушинский: «Свое фабричное дело мы любили и ценили. Родовые фабрики были для нас то же самое, что родовые замки для средневековых рыцарей» [9, с. 161].

Отвечая на вызов времени, основатели семейного бизнеса стремились дать сыновьям достойное коммерческое и техническое образование, сеть которого в России и создавалась большей частью на средства купечества. Согласно «Положению о коммерческих учебных заведениях» (1896 г.) эти образовательные учреждения делились на коммерческие училища и торговые школы. Первые являлись средними учебными заведениями, дававшими общее и специальное образование. Наряду с общеобразовательными преподавались и специальные предметы: коммерческая арифметика, бухгалтерия, торговое и промышленное законоведение, коммерческая география, товароведение, политическая экономия и т.д. Ученики рекрутировались как из купеческого, так и из дворянского сословий. К преподаванию привлекались лучшие преподавательские кадры, на высоком уровне была и техническая оснащенность учебных заведений. Обратимся к свидетельству П. Бурышкина: «Коммерческие институты в Москве, Киеве и Харькове были в русских условиях с точки зрения преподавания образцовыми учебными заведениями. Превосходный состав преподавательского персонала, разносторонняя и обширная программа преподавания, прекрасно оборудованные помещения, лаборатории и другие вспомогательные приспособления» [10, с. 77]. Купцы и фабриканты - попечители училищ создавали благотворительный фонд для выплаты стипендий, учреждали серебряные и золотые медали. Выпускникам из купечества присваивалось звание личного почетного гражданина, а дети дворян и чиновников получали при поступлении на службу чин XIV класса. Лучшие выпускники удостоивались степени кандидата коммерции. Помимо коммерческих училищ открывались коммерческие гимназии, частные коммерческие курсы, высшие коммерческие учебные заведения. И везде купечество оказывало им благотворительную помощь.

Да, внуки и правнуки основателей семейного бизнеса были иными. Природный ум и смекалку дополняли блестящее образование, знание нескольких иностранных языков. Уже не был столь простым образ жизни, в свои права вступала роскошь, но старый идеал «благочестивого богача» сидел в них крепко.

Их отношение к ведению семейного бизнеса, к работникам определяли православная и патерналистская традиции, краеугольным камнем была христианская справедливость. Ее основной принцип выражен в Евангелии: «Во всем, как хотите, чтоб с вами поступали люди, поступайте и вы с ними» [11]. Священное Писание предупреждает «Горе тому, кто... заставляет ближнего своего работать даром и не отдает ему платы его» [12]. Совершенно недопустим с православной точки зрения был обман работодателями своих работников, занижение или невыплата заработной платы. На страже интересов работников стояла Православная церковь. Издревле на Руси существовали устойчивые представления о специфических грехах хозяина, о которых специально спрашивали на исповеди. К ним относились невыплата жалованья, обман и притеснение работников. Хорошие условия труда и достойная заработная плата работников создавали положительную репутацию предприятию и его владельцу, которой в деловом мире придавалось большое значение.

Изучая систему оплаты труда на российских предприятиях, немецкий ученый барон Гаксгаузен пришел к выводу, что «ни в одной стране заработная плата (фабричных рабочих) не достигает такой высоты, как в России... Даже денежная заработная плата в России в общем выше, чем в Германии. Что же касается до реальной платы, то преимущество русского рабочего перед иностранным в этом отношении еще значительнее» [13, с. 23]. К 1913 г. уровень оплаты труда в промышленности России был выше такового уровня Англии, Германии и Франции, составляя примерно 85 % уровня США. Доходы рабочих в промышленности выросли в три раза [14].

Фамильная честь требовала производить товар высокого качества, а к работникам относиться по-отечески строго, но милосердно. Справедливости ради отметим, что строгость по отношению к ученикам, особенно на малых предприятиях, иногда зашкаливала. Вот как вспоминает о своем обучении сапожному делу великий певец Ф. И. Шаляпин: «У сапожника Андреева я сразу попал в тиски. Хотя я умел сучить щетину и тачать, но здесь меня заставили мыть пол, ставить и чистить самовары, ходить с хозяйкой на базар, таскать за ней тяжелую корзину с провизией, и вообще – началась каторга. Били меня беспощадно, удивляюсь, как они не изувечили мальчишку. Я думаю, что это случилось не по недостатку усердия с их стороны, а по крепости моих костей. Но здесь я научился сносно работать и даже сам делать по праздникам небольшие

починки» [15]. И все же по большей части на семейных предприятиях работниками дорожили и о них заботились. Потому и увольнения были крайне редким делом. В. Рябушинский писал: «Служащие, начиная с главного доверенного, бухгалтера, приказчика, артельщика и кончая рабочими, все это – долголетние сотрудники. Редко, редко кого-либо увольняли, разве только что за очень крупные проступки, воровство или уж очень бесшабашное пьянство. Отношение было патриархальное. Если кто-либо сам уходил без особых причин, то это было для хозяина «поношением». В хороших домах с гордостью говорили: «От нас уходят только, когда умирают» [9, с. 145-146]. Впрочем, при наличии предпринимательской смекалки и приобретенных средств, все-таки уходили, открыв собственное дело. Но это было предметом гордости работодателя: «Вон какого умника делу выучил». По такому сценарию рождались многие новые предприятия. В свою очередь, работников семейных предприятий отличало следование принципу личной преданности хозяину и делу, признание приоритета деловых интересов над личными. Ну а работодатель занимал патерналистскую позицию по отношению к своим служащим. Забота владельцев семейных предприятий о своих рабочих, благотворительность стали традицией, которая поддерживалась и развивалась следующими поколениями династий. И это не случайно. Ведь православие рассматривает богатство не столько как результат собственных усилий, сколько как благодать Бога, а потому его владелец являлся не совсем единственным хозяином своего имущества. Понимая, что Бог дал богатство в пользование и потребует по нему отчета, российские промышленники и купцы жили по формуле: «Богатство обязывает». Этическое регулирование собственностью демонстрировали большинство богатых людей России, помогая бедным, больным, сиротам – всем, кто нуждался в поддержке общества. Помощь обездоленным служила спасению души, сулила не только награду в Царствии Божием, но и являлась своеобразным залогом благополучия в земных делах. Поэтому, предвосхищая инициативу государства или же с готовностью откликаясь на нее, купечество и промышленники строили для своих работников больницы, жилье, школы, лавки и магазины, следуя народной мудрости: «Нищий богатым питается, а богатый молитвой нищего спасается». Щедрые пожертвования на общественные нужды, на развитие культуры и образования, на нужды церкви и здравоохранения, забота о сиротах, инвалидах, вдовах, бездомных,

заключенных – все это было привычной статьёй расходов российских купцов и промышленников. Лепта, внесенная торгово-промышленными кругами в решение социальных, образовательных и культурных проблем была огромна и способствовала экономическому процветанию не только фамильных предприятий, но и всей страны.

Сегодня, несмотря на социальную политику государства, именно в сфере трудовых отношений произошла деформация. В 2016 г. социально-экономический разрыв составил около 16,5 раза [16]. При этом диспропорции в оплате труда между руководством и рядовыми сотрудниками продолжают расти. По данным международной консалтинговой компании Hay Group, базовые оклады российских руководителей отличаются от зарплат российских рабочих в среднем в 12,5 раза [17]. Между тем запрос на социальную справедливость достаточно высок. По данным исследования ВЦИОМ, проведенного в 2016 г., 45 % россиян считают труд делом, за которое должны платить, и чем больше, тем качественней будут усилия (62 %). Люди с хорошим материальным положением готовы трудиться с большим рвением, чем те, кому денег недостаёт: только 8 % обеспеченных готовы отказаться от работы, тогда как среди респондентов с плохим финансовым положением эта доля составляет 18 %. Для 14 % россиян труд – это неприятная необходимость. Двадцать пять лет назад такого мнения придерживалось лишь 7 % граждан [18]. «Экономическая система, построенная только на стремлении к наживе, равнодушии к судьбе человека, пренебрежении к нравственным нормам, может рухнуть в любой момент, погребая под своими обломками судьбы людей... Безнравственная экономика неэффективна, более того – нежизнеспособна,

она опасна», – подчеркивает Патриарх Московский и всея Руси Кирилл, и с этим трудно не согласиться [19].

Злободневность этого утверждения подтверждают данные социологического исследования, проведенного в национальных республиках Поволжья (Татарстан, Башкортостан, Удмуртия). Объективность имущественного неравенства и его положительную роль в процессе рыночных преобразований признали 15,6 % респондентов, а вот за радикальные средства борьбы с ним, включая нарушение законов и действующей Конституции, предпочли более четверти опрошенных [20, с. 76-77]. Коррупция в сфере трудовых отношений в России – объективная реальность, серьезный вызов всей экономической системе страны.

Православно – патерналистская модель трудовых отношений, как раньше, так и сегодня, она может давать ценностные ориентации направлению движения общества, а значит, способствовать его экономическому развитию. Конечно, ее нельзя внедрить в приказном порядке. Нужны изменения в сознании россиян, и прежде всего политической и экономической элиты, бизнес-сообщества. И тогда стандарты трудовых отношений, столь успешные в дореволюционное время, могут быть реализованы. Речь идет о взаимной ответственности работодателя и работников, справедливой оценке труда последних, более активной роли бизнеса в развитии образования всех ступеней и т. д. В этом случае стать отправной точкой, источником социальных инноваций, интересных и продуктивных новых методов в сфере управления и организации экономики традиционная трудовая этика может вполне.

Литература

1. Одинцова Е. Дело за 5 дней, за 800 рублей? URL: http://www.souzveche.ru/articles/the_view_from_moscow/28451/?sphrase_id=21566 (дата обращения: 4.09.2016).
2. Мухаметлатыпов Р.Ф. Современное состояние малого предпринимательства в России. URL: www.molucy.ru/archive/52/6993/ (дата обращения: 4.09.2016).
3. Господдержка малого предпринимательства: как ее получить и выйти сухим из воды? URL: <http://moneymakerfactory.ru/articles/gospodderjka-malogo-predprinimatelstva/> (дата обращения: 5.09.2016).
4. Малый бизнес назвал четыре главные проблемы. URL: <https://news.mail.ru/economics/23429455/> (дата обращения: 5.09.2016).
5. URL: www.vestifinance.ru/articles/49546 (дата обращения: 5.09.2016).
6. Приверженность сотрудников как фактор выживания компании URL: <http://www.my-ref.net/priverzhennost-sotrudnikov-kak-faktor-vyzhivaniya-kompanii/> (дата обращения: 10.11.2016).
7. Барышников М.Н. Семейная фирма в дореволюционной России. URL: viperson.ru/wind.php?ID=607224&soch=1 (дата обращения: 5.10.2016).
8. Рябушинский В. Судьбы русского хозяина // Русский хозяин. М.-Иерусалим, 1994. С. 123-133.

9. Рябушинский В. Купечество московское // Русский хозяин. М.-Иерусалим, 1994. С. 133-169.
10. Бурыйшкін П. Москва купеческая. Воспоминания. М., 2002. 301 с.
11. Матф. У11.12
12. Иер. 22.13.
13. Платонов О.А. Экономика русской цивилизации // Русская экономика без глобализма. М.: Алгоритм, 2006. С. 5-74.
14. Пушкаръ А. Под знаком Романовых // Однако. 2013. № 12.
15. Шаляпин Ф. Страницы из моей жизни. М.: Книжная палата, 1990. 221 с.
16. URL: <http://info.sibnet.ru/article/471121/> (дата обращения: 10.11.2016).
17. URL: http://taxpravo.ru/novosti/statya-332482-raznitsa_mejdu_zarplatami_rossijskih_nachalnikov_i_podchinennyih_odna_iz_samyih_bolshih_v_mire (дата обращения: 10.11.2016).
18. ВЦИОМ: изменение отношения россиян к труду за последние 25 лет. URL: <http://mresearcher.com/2016/04/vciom-izmenenie-otnosheniya-rossiyan-k-trudu-za-poslednie-25-let.html> (дата обращения: 10.11.2016).
19. URL: http://www.religare.ru/2_65288.htm (дата обращения: 10.11.2016).
20. Тузиков А.Р., Зинурова Р.И. Идеологический дискурс экстремизма: видимое и невидимое. Казань, 2010. 232 с.

Сведения об авторе:

©**Малышева Ольга Леонидовна** – кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и социологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: Olgatuz@rambler.ru.

Information about the author:

©**Malysheva Olga Leonidovna** – Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of Public Administration and Sociology, Kazan National Research Technological University, Kazan, e-mail: Olgatuz@rambler.ru.

УДК 316.4

Д. Ш. Мурзина

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ МЕЖЭТНИЧЕСКИХ И МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

Ключевые слова: регион, национальные отношения, татарский язык, конфликт, религия, миграция.

Политические процессы, протекающие в таком субъекте Российской Федерации, как Республика Татарстан, детерминированы как общефедеральными процессами, так и внутренними тенденциями. Уже в 1990-е годы события, происходящие в сфере межэтнических и межконфессиональных отношений в Республике Татарстан, привлекли внимание всей страны и международного сообщества. Актуализация национальных настроений, а также выбранный руководством республики политический курс предопределили не только конфигурацию власти в регионе, но и федеративное устройство всей страны. Длительное совместное проживание представителей двух крупнейших этносов – татарского и русского – на территории республики, а также принимаемые политической элитой республики шаги по регулированию межнациональных отношений способствовали становлению гармоничных межэтнических отношений в Татарстане. Однако национальный вопрос в Республике Татарстан нельзя считать закрытым, что демонстрирует наличие конфликтогенных факторов в вопросах межэтнического и межконфессионального взаимодействия. К ним можно отнести, в частности, этнолингвистический конфликт, возникающий, по мнению противоположных сторон, в результате отсутствия равноправия в ходе употребления двух государственных языков в республике (татарского и русского). Характер протекания этого конфликта отличается своей неравномерностью: зачастую эскалация конфликта имеет место при активном освещении вопроса СМИ и подключении представителей республиканской власти к его решению, в иные периоды происходит его затухание. Второй линией раскола стал остроактуальный миграционный вопрос. Регион является привлекательным местом для приезжих, в первую очередь представителей трудовой миграции. Зачастую принимающее сообщество настороженно относится к иностранной рабочей силе и предпочитает соблюдать дистанцию либо и вовсе не взаимодействовать с мигрантами в рамках бытового общения. Третий вопрос, являющийся потенциально опасным с точки зрения социально-политической стабильности республики, напрямую связан с религией. В современный период наблюдается актуализация ценностей религиозной идентичности среди молодежи Татарстана. Эта тенденция приобретает негативный окрас в результате распространения радикальных настроений и установок, прикрываемых религиозными мотивами.

D. S. Murzina

MODERN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF INTERETHNIC AND INTERFAITH RELATIONS IN THE REPUBLIC OF TATARSTAN

Keywords: region, ethnic relations, the Tatar language, conflict, religion, migration.

Political processes in this region of the Russian Federation as Tatarstan, is determined by the federal processes, and internal tendencies. Already in 1990-e years the developments in the sphere of interethnic and interfaith relations in the Republic of Tatarstan, have attracted the attention of the whole country and the international community. Actualization of national sentiments, as well as the chosen by the Republic's leadership political course determined not only the configuration of power in the region, but also the federal structure of the whole country. The long cohabitation of representatives of the two largest ethnic groups – Tatar and Russian – on the territory of the republic, and adopted the political elite of the Republic steps for regulation of inter-ethnic relations contributed to the formation of harmonious inter-ethnic relations in Tatarstan. However, the national question in the Republic of Tatarstan cannot be considered closed, which

demonstrates the presence of conflict-generating factors in the issues of interethnic and interreligious interaction. These include, in particular, ethno-linguistic conflict that arises, in the opinion of opposite parties, due to the lack of equality in the course of use of the two official languages in the republic (Tatar and Russian). The character of the course of this conflict is characterized by its irregularity: escalation of conflict occurs when there is active coverage of the issue by media and connecting the members of the republican government to its solution, in other periods it is fading. The second line of the split became topical migration issues. The region is an attractive place for visitors, primarily representatives of labour migration. Often the host community is worried of foreign workers and prefers to keep distance or even do not interact with migrants in the framework of everyday communication. The third problem, which is potentially dangerous from the point of view of socio-political stability in the Republic, is directly associated with religion. In the modern period there is the actualization of the values of religious identity among young people of Tatarstan. This tendency can turn into negative one as a result of the spread of radical sentiments and attitudes, disguised by religious motives.

Введение

Для Республики Татарстан вопросы межэтнического и межконфессионального взаимодействия традиционно являются актуальными. Социально-политические процессы, протекавшие в этом регионе в 1990-е годы, во многом предопределили конфигурацию федеративного устройства страны. Национальный вопрос в этот период стоял особо остро.

В первое десятилетие XXI века с началом периода проведения политики по укреплению вертикали власти наблюдается тенденция снижения значимости этнической идентификации на фоне роста значимости идентичности общегражданской. Являясь одним из приоритетов в общенациональной идеологии, политика выстраивания конструкта «русский народ» во многом предопределяет национальную политику в субъектах Российской Федерации. К тому же ситуация в России, которая фактически оказалась в изоляционном положении на международной арене, во многом обусловила рост патриотических настроений в стране и повысила легитимность действующей политической власти. В политике регионов это проявилось в максимальной поддержке избранного политического курса. Особенно активно повела себя Республика Татарстан. Так, например, после присоединения двух новых субъектов Федерации (Республики Крым и города федерального значения – Севастополя) власти Татарстана выразили к ним особый интерес. Руководство республики принимало активное участие, в частности, в процессе налаживания взаимоотношений между украинцами, русскими и татарами, живущими в Крыму.

Наряду с этим следует отметить, что национальный вопрос в Республике Татарстан нельзя считать закрытым. Несмотря на попытки властей найти межконфессиональный и межэтнический баланс, в регионе имеются тлеющие очаги общественной напряженности,

которые возникают по следующим линиям раскола.

Языковая проблема

Националистические выступления против русских или татар, характерные для 1990-х годов, по большей мере уступили место новому явлению, охарактеризованному татарстанскими исследователями как этнолингвистический конфликт, обусловленный перекосом в этнокультурной политике региональной элиты в сторону поддержки культурной специфики титульной нации [1, с. 236].

Как известно, национальный язык является важной частью самобытности того или иного этноса, поэтому ему отводится особая роль в рамках национальной политики. Поскольку в Конституции РТ закреплены два государственных языка – татарский и русский, дети, обучающиеся в республиканских школах, изучают оба в равном объеме. Однако уже в начале 2000-х годов родители русскоязычных детей выступили против сокращения часов, отводимых на изучение русского языка, а также против обязательного изучения татарского языка в школах. Апогей этого конфликта пришелся на 2011-2013 годы, когда в столице республики неоднократно проводились пикеты и митинги с требованиями учесть интересы сторон конфликта.

Как показывают результаты массовых опросов, проведенных институтом социологии РАН за первый квартал 2016 года, языковая проблема продолжает оставаться одной из наиболее острых. Но проблема обучения и проблема использования родного языка теперь особенно беспокоят татар – на них указывают 23 и 25 % соответственно [2]. Подобная тревога может быть обусловлена неконкурентоспособностью татарского языка в условиях мировых интеграционных процессов за пределами республики, что предопределяет низкий спрос на его изучение со стороны молодежи.

Рост национальных чувств в Республике Татарстан зачастую бывает приурочен к символическим датам либо вызван кризисными событиями в региональном политическом процессе. Так, в статье Р. Валеева продемонстрировано, как к 26 апреля – дню рождения Г.Тукая и одновременно Дню родного языка в Татарстане – было размещено немало публикаций на страницах местных СМИ, демонизирующих проблему двуязычия и переход татарского алфавита на латиницу [3]. Подобные действия во многом приводят к политизации этничности и актуализации этнических стереотипов в массовом сознании. Количество и характер комментариев к этой статье (около 200) демонстрирует повышенный общественный интерес и расхождение мнений в отношении данной проблемы.

Проблема адаптации и интеграции мигрантов

Проблема адаптации и интеграции мигрантов получила свое развитие после событий на Манежной площади в г. Москве и стала особо актуальной для населения России в целом в 2011-2012 годы. Впоследствии на фоне присоединения Крыма антимигрантские настроения утихли. Но в условиях миграционного кризиса в объединенной Европе, а также нестабильной экономической ситуации в стране можно спрогнозировать усиление общественного внимания к данной проблеме.

Татарстан относится к регионам с высоким уровнем жизни, а потому активно принимает иностранных мигрантов. В структуре миграционных потоков преобладают выходцы из Средней Азии, приезжающие в республику с целью трудоустройства на низкоквалифицированные рабочие места. Программы адаптации и интеграции мигрантов в Татарстане находятся еще на стадии разработки и не охватывают весомой доли приезжих.

На этапе адаптации жители республики в целом проявляют доброжелательность к мигрантам, что может быть обусловлено привычкой сосуществования различных этносов в многонациональной республике, а также отсутствием реальной конкуренции со стороны мигрантов за достойный уровень жизни. При этом степень позитивного настроя по отношению к мигрантам разнится в зависимости от их происхождения и гражданства. Если мигрантов из Украины жители республики принимают, то вот цыган они «хотят видеть меньше всего» [2]. Это,

может быть, обусловлено результатами общенациональной пропаганды, а также нежеланием цыган ассимилироваться с местным населением.

На более длительном и сложном этапе – интеграции, знаменующей получение равных гражданских прав, возникают трудности. Так, только 10 % татарстанцев готовы вступить в брак с мигрантами [2]. Ситуацию осложняет тот факт, что на территории республики растет количество преступлений, совершенных мигрантами. Резонансное убийство десятилетней Василисы Галициной мигрантом из Узбекистана в 2013 году спровоцировало в республике рост антимигрантских настроений, сопровождающийся повышением радикальных требований со стороны общественности, вплоть до введения смертной казни за совершение подобных преступлений.

Конфессиональный вопрос

Татарстан заслуженно считается центром татарской и мусульманской культуры: здесь имеются научно-богословские институты, духовные управления, а также места массовых культовых оправлений мусульман. Усиленное внимание к теме религии сегодня обусловлено ростом численности экстремистских и радикальных организаций, использующих собственные трактовки религии в политических целях и мобилизующих в свои круги молодежь республики.

Особо серьезно конфессиональный вопрос в подобном ключе в Татарстане встал после совершения террористических актов в июле 2012 года, направленных против лидеров мусульманского духовенства республики, известных как сторонников традиционного ислама и борцов с ваххабизмом в регионе. В 2013 году были совершены поджоги православных храмов, которые также впоследствии были квалифицированы как террористические акты. Подобные события на территории республики, традиционно считающейся примером толерантного сосуществования двух конфессий, свидетельствуют о наличии угрозы распространения религиозно-политического экстремизма в Татарстане и дестабилизируют политический процесс в регионе.

Ответная политика властей и правоохранительных органов привела к ужесточению мер противодействия экстремизму и вылилась в массовые задержания мусульман, закрытие ряда религиозных объединений. По мнению В. Тишкова, зачастую принимались решения,

«ангажированные, не подтвержденные судебными решениями», что, по словам исследователя, объясняется отсутствием четких критериев различия, «какие религиозные доктрины следует рассматривать как экстремистские, а какие – нет» [4, с. 14]. Несоразмерность карательных действий, в свою очередь, может иметь обратный эффект и способствовать радикализации мусульман республики.

Результаты социологических опросов показывают, что в целом православные и мусульмане, проживающие в республике, оценивают религиозную ситуацию в Татарстане как стабильную, представители обеих традиционных религий говорят о комфортных условиях жизни. Однако в сравнении с последним кварталом 2015 года растет процент людей, отмечающих ухудшение в данной сфере [2]. Эта ситуация может быть обусловлена возрастающим влиянием исламского фундаментализма как фактора мировой политики, вовлеченностью России в борьбу с международным терроризмом в Сирии, террористической деятельностью ИГИЛ.

Заключение

Таким образом, мы можем наблюдать двойственные тенденции в развитии межнациональных и межконфессиональных взаимодействий на территории Татарстана. С одной стороны, имеется вектор федерального курса, который обуславливает смещение общественного интереса и активности с внутренних процессов в регионе на общенациональные и международные события. При этом в массовом сознании граждан

ощущается тревога относительно повторения сценария событий, протекающих в других точках земного шара, на территории своей страны (региона) либо влияния глобальных последствий, напрямую затрагивающих их собственную участь. С другой стороны, продолжают сохраняться прежние, а также возникают новые очаги напряженности в социальных взаимодействиях в регионе. Об этом говорят и статистические данные. Так, около 80 % жителей республики характеризуют межнациональную и межконфессиональную обстановку в Татарстане как стабильную. Однако по сравнению с 4-м кварталом 2015 года положительные показатели упали, а негативные возросли [2]. Подобные изменения объясняются тем, что в структуре общественного мнения в условиях стабильных политических процессов различных уровней (регионального, федерального, мирового) тема межнациональных и межконфессиональных отношений не является первостепенной, общество больше интересует вопросы социальной справедливости. Но в случае возникновения кризисных ситуаций данная тема актуализируется в массовом сознании. Внешнее спокойствие в межнациональных отношениях во многом также объясняется тем, что деятельность представителей националистических движений в республике во многом перенеслась в социальные сети.

Эти явления нельзя недооценивать на фоне наметившихся мировых тенденций роста религиозно-политического и этнополитического экстремизма. В результате возникает острая необходимость усиления работы по гармонизации межэтнических отношений в Республике Татарстан.

Литература

1. Новые проблемы социокультурной эволюции регионов: сб. материалов VII Всероссийской научно-практической конференции по программе «Социокультурная эволюция России и ее регионов». 12-15 октября 2011 г., Казань. Казань: Изд-во КНИТУ, 2011. 444 с.
2. Трофимов В. Кризис сказался на межнациональных отношениях в Татарстане, но 80 % жителей уверены, что живут в спокойной обстановке. URL: <http://www.gumilev-center.ru/krizis-skazalsya-na-mezhnacionalnykh-otnosheniyakh-v-tatarstane-no-80-zhitelej-uvereny-cto-zhivut-v-spokojnojj-obstanovke/> (дата обращения: 30.06.2016).
3. Валеев Р. Поиск сепаратизма и национализма – банальный способ политехнологий. URL: <http://www.business-gazeta.ru/article/308755> (дата обращения: 30.06.2016).
4. Межэтнические и конфессиональные отношения в Приволжском федеральном округе: экспертный доклад / под. ред. В.А. Тишкова, В.В. Степанова. Ижевск: Изд-во института компьютерных исследований, 2013. 124 с.

©Мурзина Диляра Шамилевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной и политической конфликтологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: MulyukovaDi@yahoo.com.

Information about the author:

©Murzina Dilyara Shamilevna – Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor of the Department of Social and Political Conflict Studies, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: MulyukovaDi@yahoo.com.

УДК 316.4

И. М. Настявин

БИЗНЕС-КУЛЬТУРА В ЕЁ ЭКОНОМИЧЕСКОМ И ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОМ ВЫРАЖЕНИИ

Ключевые слова: бизнес-культура, индивидуализм, государство, коррупция, малый, средний и крупный бизнес, предпринимательство, национальная бизнес-культура, бизнес-культура посредников, инновации, политическое сознание, частная собственность, рыночная экономика, корпоративная культура.

Бизнес-культура, рассматривается как субкультура, которая имеет свои как положительные, так и отрицательные с точки зрения общечеловеческих ценностей особенности. Подчеркивается обусловленность особенностей бизнес-культуры историческими условиями, местом и ролью предпринимательства в жизни общества. Рассматриваются особенности национальной бизнес-культуры, отношение населения различных стран к предпринимательской деятельности. Проводится различие между понятиями «корпоративная культура» и «бизнес-культура». Эти понятия нетождественны друг другу, так как между ними имеются различия, обусловленные базовыми понятиями «корпорация» (некое объединение людей) и «бизнес» (здесь предпринимательская деятельность; торговля, коммерция). В статье рассматривается имеющееся противоречие между принципами и нормами ведения бизнеса и имеющимися в обществе общечеловеческими принципами и нормами морали, нравственности, что иногда приводит к раздвоению личности, к её драматическим и трагическим последствиям. Анализируются взгляды и отношение классиков философской, экономической и общественной мысли к внутренней структуре личности делового человека. Выделены этапы развития бизнес-культуры. Автор статьи обращает внимание на необходимость сбалансированности функционирования в обществе бизнес-культуры и культуры, основанной на общечеловеческих, нравственных принципах и ценностях. Их сбалансированность способствует относительно стабильному и гармоничному развитию общества.

I. M. Nastavin

BUSINESS CULTURE IN ITS ECONOMIC AND MORAL TERMS

Keywords: business culture, individualism, state, corruption, small, medium and large businesses, entrepreneurship, the national business culture, business culture mediators, innovation, political consciousness, private property market economy, corporate culture.

Business culture is regarded as a subculture that has its own both positive and negative features in terms of human values. It is emphasized due to the peculiarities of business culture historical conditions, the place and role of business in society. The features of the national business culture, the attitude of the population of various countries to the entrepreneurial activity are considered. The article emphasizes the necessity of balance in the functioning of the business culture and the culture of a society based on human, moral principles and values. The author makes a distinction between the concepts of «corporate culture» and «business culture». These concepts are not identical to each other, as there are differences between them arising from the basic concepts of «corporation» (a kind of union of the people) and «business» (hereinafter – business activity, trade, commerce). The article deals with the contradictions between the principles and norms of doing business and available to the public universal principles and norms of morality and ethics, which sometimes leads to a split personality, to its dramatic and tragic consequences. The article had shown the views and attitude of the classics of philosophical, economic and social thought to the internal structure of the individual business person. Stages of development of a business culture. The author draws attention to the need for balance in the functioning of the business culture and the culture of a society based on human, moral principles and values. Their balance provides a relatively stable and harmonious development of society.

Понятие бизнес-культуры

Понятие «бизнес-культура» теснейшим образом связано с предпринимательской деятельностью, отношением к собственности, так как это отношение обуславливает формирование соответствующих принципов, правил, норм нравственности и морали человека, занимающегося бизнесом. Соответственно и общество, экономической основой которого является частная собственность, инициатива, не свободно от детерминации общественных отношений отношениями, основанными на частной собственности. Последние стремятся к тотальной детерминации общественных отношений, к проникновению и влиянию на все сферы жизнедеятельности человека, подавляя в обществе все другие виды отношений отношениями собственности.

В своей исторической ретроспективе отношение к собственности не только детерминировало образование класса собственников (рабовладельцев, феодалов, буржуа), но и способствовало формированию соответствующего типа мировоззрения, культуры, характерной чертой которой является индивидуализм, стремление к личной выгоде, наживе. Каким бы, например, хорошим человеком, семьянином не был собственник (или человек, стремящийся к её приобретению), он уже не мог вести себя в сфере бизнеса так, как он это делал по отношению к своим близким: друзьям, родственникам, своим родителям, детям и т.д. Перенесение таких ценностей в сферу бизнеса разрушает этот бизнес, делает его нежизнеспособным.

Это противоречие привело к тому, что личность собственника стала находиться как бы в двух ипостасях. Одна из них обусловлена необходимостью социального бытия и соответствующими общечеловеческими

ценностями и нормами поведения в обществе. Другая – наличием (желанием приобрести) собственности. Такое двойственное положение личности, обладающей (желающей обрести) собственностью, привело и к соответствующему разделению, раздвоению в обществе моральных норм и ценностей. Те нормы и ценности, которые характерны, например, для внутрисемейных отношений, стали совершенно непригодны для отношений в сфере бизнеса. Мораль, ценностные ориентации человека, обладающего частной собственностью (или желающего её приобрести) стали отличаться от общечеловеческих ценностей и норм. Положение собственника изменяет отношение человека к внешнему миру, самому себе, другим людям. Его мировоззрение, культура приобретают тот оттенок, который придает ему наличие и необходимость сохранения собственности. Он вынужден строить свою жизнедеятельность так, как того требует хозяйственная деятельность, основанная на частной собственности. Даже к своим близким – друзьям, родственникам – он должен относиться так, как диктуют ему отношения собственности (передача наследства, брачный контракт и т.д.). Дело (бизнес), которому он обязан своим благополучием, требует от него и соответствующей формы поведения, хозяйствования, наличия соответствующих качеств, для того чтобы сохранить и приумножить свое благополучие. Форма, способ хозяйствования человека, его культура становятся подчиненными культуре, обусловленной собственностью, которая требует соответствующего её сущности поведения не только в сфере хозяйственной, но и во всех других сферах его общественной жизнедеятельности.

Таким образом, бизнес-культура – это **совокупность исторически сложившихся на**

основе частной собственности способов хозяйственной деятельности (её результаты), приемов и методов ведения субъектами деловых отношений, обусловленных отношениями собственности. Это совокупность соответствующих формальных и неформальных общественных отношений, обычаев, традиций, интересов, принципов, правил и норм морали, нравственности, мировоззрения, материальных и духовных ценностей и ценностных ориентаций, установок на эгоцентрическое поведение.

В отличие от культуры вообще бизнес-культура обуславливается не общечеловеческими принципами и нормами морали (хотя и они оказывают на неё влияние), а такими принципами и нормами морали, которые вытекают из отношений собственности. Духовная составляющая бизнес-культуры является неотъемлемым элементом организации бизнеса, предпринимательской деятельности. Поэтому она теснейшим образом связана с классом собственников, предпринимателей (буржуа), хотя о ней можно говорить и в более широком социальном контексте, например как о культуре индивидуализма.

Понятие «бизнес-культура» часто отождествляется с понятием корпоративной культуры. Что, на наш взгляд, не совсем верно. Корпоративная культура отражает особенности монополистических объединений, акционерных обществ или объединений на основе одной профессии, сословия. Последние, кстати, могут и не заниматься бизнесом. Во-вторых, корпоративная культура предполагает **наличие некоей коллективности в достижении цели, отстаивании интересов своего объединения и т.д.** Бизнес-культура – это любой вид деятельности (или её результат), который (прямо или опосредованно) связан с материальной выгодой, извлечением дохода, прибыли. В соответствии с этим и духовные ценности бизнес-культуры непосредственно связаны с материальной выгодой и извлечением дохода, прибыли.

Мыслители прошлого и современники выделили в структуре личности человека, занимающегося бизнесом, те качества, которые, с одной стороны, отвечают за достижение делового успеха, а с другой – служат безудержному стремлению к наживе, господству. В результате предприниматель, бизнесмен предстает перед нами как личность противоречивая, в которой одни и те же качества в разных обстоятельствах могут играть разные, порой прямо противоположные роли. Эта противоречивость, необходимость

постоянного самоконтроля говорит о явном вмешательстве норм общечеловеческой морали и культуры в целом, поскольку иначе трудно объяснить, зачем предприниматель иногда принимает решения, которые с точки зрения достижения экономического успеха тормозят его бизнес. Нормы общечеловеческой морали, культуры предъявляют к предпринимателю соответствующие требования, сдерживают его негативные устремления, не позволяют ему стать беспринципным, обезличенным частнособственническими экономическими отношениями, высеченным из камня истуканом.

Таким образом, к наиболее характерным чертам и особенностям личности предпринимателя (бизнесмена) можно отнести следующие:

- убежденность в том, что успех в большей степени зависит от его личных усилий, чем от внешних обстоятельств;
- способность находить решения;
- склонность к инновациям;
- готовность к лидерству;
- независимость;
- определенный набор ценностей (приоритет индивидуализма над коллективизмом и предпочтение равенства шансов перед равенством имущества);
- ориентация на достижение индивидуального (в частности, материального) успеха;
- ориентация на имущественное неравенство;
- признание социальной иерархии (неравенства социального положения);
- готовность к риску в хозяйственной практике.

Вместе с тем в структуре личности предпринимателя, бизнесмена могут наличествовать и некоторые специфические качества в зависимости от конкретного рода его деятельности или принадлежности к той или иной этнической группе, нации.

Например, для бизнес-культуры в сфере торговли характерны высокая степень коммуникативности, постоянный поиск новых партнеров и клиентов, краткосрочные контакты, связи и т.д. Для бизнес-культуры в сфере спекулятивных сделок характерны: склонность к высокому риску, умение быстро принимать решения, азарт соперничества, скрытность замыслов и т.д. Для бизнес-культуры в сфере инвестиций: умение предвидеть, контролировать процесс вложений, терпеливость в ожидании и т.д. Для бизнес-культуры в сфере администрирования (банковская среда) характерны умения

участвовать в групповом обсуждении вопросов, обладать инновационным мышлением, четко выполнять соответствующие функциональные обязанности, инструкции и т.д. Для бизнес-культуры этнического предпринимательства характерны уважение и соблюдение обычаев и традиций этноса, постоянное поддержание контактов с его представителями, материальная и духовная поддержка, продвижение национальных интересов, товаров и т.д. Ведение такого бизнеса связано с особенностями ментальности представителей какого-либо этноса и наличие соответствующего продукта. Негативной чертой является то, что он обычно носит теневой характер.

Примерно такие же черты характерны и для самозанятости, которая, как правило, основана на удовлетворении сиюминутных потребностей и на условии локальных и кратковременных возможностей. Такому бизнесу присущи довольно высокая степень осторожности, самостоятельности в действиях и поступках, поскольку самозанятые сами несут ответственность за уплату своих налогов и страховых взносов. Им самим приходится заботиться о своем здоровье и безопасности в процессе ведения бизнеса. Негативной стороной этого вида предпринимательской деятельности также является теневой бизнес.

Для бизнес-культуры силового предпринимательства характерно применение или угроза применения силы. Силовой предприниматель предъявляет притязание на остаточный доход, получая при этом прибыль, открыто навязывает свои услуги. Как правило, такой вид предпринимательства проявляется в виде бандитской «крыши», создания частных служб безопасности и полицейской «крыши» (неформального покровительства представителей официальных правоохранительных органов), что, кстати, приводит к частичной «приватизации» правоохранительной деятельности.

Бизнес-культура посредников, не создающих новой добавочной стоимости, а лишь перераспределяющих уже существующую, широко развита на таможне и рынке околотиновестиционных услуг (отвод земли, лицензии и т.д.). Это бизнес паразитирующий, но необходимый, так как способствует преодолению административных барьеров.

Для национальной бизнес-культуры характерны культивируемые в той или иной национальной среде ценности, которые оказывают влияние на ведение бизнеса. Сегодня наиболее влиятельными на

международном рынке, но заметно отличающимися друг от друга являются три такие культуры: японская, американская и, с недавнего времени, китайская.

В основе американской бизнес-культуры лежит хорошо известный американский индивидуализм. Даже в титрах к художественным фильмам американцы указывают «staring by», что можно перевести как фильм «озвучен». С духом несгибаемого упорства, иногда даже на грани авантюры, раздражающей весь мир своей самоуверенностью («мы самые крутые»), американцы добились весьма значительных успехов, захватив мировое лидерство в экономической и военной сфере.

Иерархия на работе не воспринимается американцами как естественное состояние или единственно возможный базовый принцип построения организационной структуры – это всего лишь временное ролевое неравенство, необходимое для удобства управления, повышающее его эффективность. Руководитель, выйдя из офиса, обычно перестает быть боссом. Для подчиненных он превращается в обычного Джона, Джека, Пита и т.п. Лучший босс по-американски – это грамотный и наделенный необходимыми ресурсами (административно-финансовыми, индивидуальными – талантом и способностями) демократ.

Восприятие иерархии как временного ролевого неравенства обуславливает и иной характер взаимодействий босс – подчиненный. Разницы между приятелем и коллегой в Америке практически не существует. На работе все, за редким исключением, называют друг друга по имени.

Китайская и японская бизнес-культуры, хотя их и роднит наличие некоторых элементов коллективизма, в своих базовых ценностных и установках все-таки значительно расходятся. Японцам присуща мания тотального качества плюс безупречная верность и преданность своему предприятию, что давно уже доказало свою эффективность и состоятельность (достаточно вспомнить американо-японские войны на автомобильном рынке). У китайцев нет такого маниакального отношения к качеству. Но сила китайцев в культивируемой жажде быть хорошим, правильным, уходящей своими корнями в конфуцианство, и в кажущейся иногда нелепой, доходящей до абсурда любви к начальству.

Отличительной чертой китайской бизнес-культуры также является гибкость, быстрая приспособляемость к меняющимся условиям и бескомпромиссный патриотизм. У китайцев нет

идеалов, подобных знаменитой японской самурайской преданности, наоборот, часто бывает так, что китайцы отказываются от ранее принятых на себя обязательств, даже письменно зафиксированных, просто потому что «изменились обстоятельства».

Несмотря на все многообразие внутренней структуры личности предпринимателя, бизнесмена, общей нравственной и экономической основой его поведения являются индивидуализм и материальная выгода. Гуманизм во взаимоотношениях, например, работодатель – наемный работник может приветствоваться только постольку, поскольку это выгодно. Бизнес, как и политика, целерационален. Человек, не соблюдающий необходимых правил ведения бизнеса, не может рассчитывать на успешное ведение своего дела, на максимальное извлечение прибыли. Целерациональность требует от субъекта, пожелавшего заниматься бизнесом, достаточно жесткого соблюдения соответствующего «кодекса поведения».

Маркс в своей работе «Капитал» приводит следующее высказывание английского профсоюзного деятеля и публициста Т. Дж. Даннинга: «Капитал ... избегает шума и брани и отличается боязливой натурой. Это правда, но это ещё не вся правда. Капитал боится отсутствия прибыли или слишком маленькой прибыли, как природа боится пустоты. Но раз имеется в наличии достаточная прибыль, капитал становится смелым. Обеспечьте 10 процентов, и капитал согласен на всякое применение, при 20 процентах он становится оживлённым, при 50 процентах положительно готов сломать себе голову, при 100 процентах он попирает человеческие законы, при 300 процентах нет такого преступления, на которое он не рискнул бы, хотя бы под страхом виселицы. Если шум и брань приносят прибыль, капитал станет способствовать тому и другому. Доказательство; контрабанда и торговля рабами» [1, с. 770].

«Если деньги, заключает Маркс, ссылаясь на выражение М. Ожье, «рождаются на свет с кровавым пятном на одной щеке», то новорожденный капитал источает кровь и грязь из всех своих пор, с головы до пят» [1, с. 770]. Если вспомнить наши 90-е, то с Марксом нельзя не согласиться.

Разумеется, что бизнес-культура предпринимателя XIX в. и современного бизнесмена – это не одно и то же. Но следует заметить, что и сегодня общечеловеческие принципы и нормы морали капитал отодвигает

на второй план. И возникающие между ними внутриличностные противоречия по-прежнему приводят к драматическим, а иногда и к трагическим последствиям (которые, кстати, достаточно хорошо описаны Стендалем, Бальзаком, Драйзером и другими писателями и художниками), причем не только для самого бизнесмена, но и для окружающих его людей. Частная собственность, порождающая индивидуализм и конкуренцию, и сегодня лежит в основе многих социально-политических и военных конфликтов.

У бизнеса нет ни родственников, ни близких друзей. У него есть только выгода. Все остальное – средство достижения этой цели, т.е. выгоды. Бизнес, как и политика, целерационален. И так же, как в политике, основой его деятельности является целесообразность.

В целом современная бизнес-культура проявляет себя в следующих отношениях:

- к способу существования общества и форме общественных отношений;
- к действующему праву, закону, государству и государственной власти;
- к существующей в обществе материальной и духовной культуре, нормам нравственности и морали;
- к меценатству, благотворительности, произведениям (формам) искусства, литературы и аукционам;
- к потребителям результатов предпринимательской деятельности;
- к наемным работникам;
- к партнерам, конкурентам, другим хозяйствующим субъектам;
- к членам семьи, родственникам, друзьям и т.д.

Рассмотрим некоторые из этих отношений.

Взаимосвязь экономики и культуры

Бизнес-культура и предпринимательство теснейшим образом взаимосвязаны с культурой общества, особенностями политического сознания национального менталитета, религиозности и т.д.

Бизнес представляет собой продукт развития культуры цивилизации, который создан стремлением людей к благополучию, материальному достатку. Именно эти факторы легли в основу зарождения предпринимательской деятельности, создавая ей соответствующий морально-нравственный образ. Экономика и соответственно бизнес становятся такими, какими их делает политическое сознание и существующая в

обществе культура, культура выживания. Проблема выживания касалась всех и каждого в отдельности, поэтому проблемы выживания общества не всегда совпадали с проблемами выживания и интересами каждого субъекта хозяйствования в отдельности, что приводило к противоречиям между общественным и частным, индивидуальным интересом, способствуя формированию индивидуальной или групповой субкультуры со своими ценностями, моралью и нормами поведения. Именно этот процесс и привел к образованию бизнес-культуры и её противоречивому положению в обществе. Общая культура оказывала влияние на функционирование бизнеса, его бизнес-культуры, а бизнес-культура, в свою очередь, оказывала влияние на культуру общества и посредством своих основных носителей прежде всего на предпринимателей.

На взаимосвязь культуры и экономики обращали внимание многие мыслители. Так, О. Шпенглер рассматривал хозяйство как форму культуры, существующую наряду с этносом, языком, идеями, богами, государством, искусством, науками, правом, мировоззрениями. [2]

М. Вебер обращал большое внимание на влияние экономики на художественное творчество [3]. Для более детального изучения такого влияния Вебер попытался даже организовать выпуск специального журнала «Архив социальных наук» (1904 г.). Особенно большое внимание он уделил взаимосвязи экономики и культуры в работе «Протестантская этика и дух капитализма», которая получила достаточно широкий резонанс в среде ученых – экономистов и обществоведов.

По мнению другого мыслителя Л. Уайта, рождение новых сфер культуры вызвано изменениями в социальной структуре хозяйственной деятельности общества. Поэтому в обществе возможно одновременное существование двух основных типов отношений, двух систем: «одни системы подчиняют человеческие и социальные отношения отношениям собственности, другие – отношения собственности человеческим отношениям» [4, с. 315]. Отсюда социальная структура общества, прежде всего классы, есть социальная проекция экономической организации. Социальные и политические структуры – суть отражения экономических структур. Экономические системы второго типа являются этически окрашенными, поскольку ставят человеческие отношения выше отношений собственности. Напротив,

экономические системы первого типа безличны, а значит, негуманны и безнравственны, так как в них права и благополучие людей подчинены правам собственности; при этом безнравственная природа таких экономических систем «развращает и калечит как высших, так и низших» [4, с. 315].

По мысли Й. Шумпетера, капиталистическая экономика имеет «культурное дополнение» в виде ее социопсихической надстройки, менталитета, характерного для капиталистического общества и буржуазии [5, с. 234].

Серьезный анализ связи экономики с особенностями культуры был сделан Хоффстедом, который проанализировал влияние культурно-исторических особенностей страны на специфику ее рыночного хозяйства. В частности, он отметил, что государства с сильной предпринимательской мотивацией имеют в качестве ее культурной основы индивидуализм, «мужские» культурные ценности. В других странах действуют более «мягкие», коллективистские ценности. Это рождает особые варианты экономической (рыночной) культуры, которые поддаются соответствующей типизации (например, Великобритания, США, Канада; Швеция, Япония) как организационные культуры.

Нравственность и мораль бизнес-культуры

Моральные и нравственные нормы в предпринимательстве, бизнес-культуре представляют собой совокупность выработанных на основе частнособственнических отношений соответствующих норм и правил ведения бизнеса и соответствующего поведения в обществе, которым должны следовать лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью. Предпринимательская мораль не базируется на общечеловеческих этических нормах и правилах поведения, но и игнорировать их (насколько это возможно) она тоже не может, так как бизнесмен не только член бизнес-сообщества, но и член общества, гражданин. И как таковой, он не может не учитывать в своем поведении, ведении дел устоявшихся в обществе обычаев, нравов, норм общественной морали, права. Их соблюдение – необходимая основа для осуществления его бизнеса как легитимного и законного.

Поэтому, желает он того или нет, но предпринимательская этика неразрывно связана с общечеловеческими представлениями о справедливости, чести, совести, благодетельстве,

вежливости, честолюбия и самолюбия, бесстыдстве и лицемерии, мести и коварстве, грубости и т.д.

Таким образом, в своем самодовлеющем виде бизнес-культура основывается на своей собственной, частнособственнической, индивидуалистической основе. Но как составная часть культуры общества она «вынуждена» включать в себя и принципы, и нормы общечеловеческой морали и нравственности. На её формировании так или иначе, но сказываются все формы общественного сознания (менталитета). Поэтому предпринимательская этика включает в себя и такие общечеловеческие нравственные категории, как верность данному слову, ответственность за предпринимаемые действия, за соблюдение правил и норм человеческого общежития и т.д.

Но главенствующей идеей, основой бизнес-культуры был и остается личный материальный успех, развитие частного предпринимательства. На этой идее и основывается бизнес-культура, формируется её нравственность и мораль. Приобретение материальных благ, их приумножение, стремление к власти и престижу – её ключевые структурные элементы. Бизнес-культура оправдывает наличие имущественного неравенства и стяжательство, расчетливость и честолюбие, черствость и равнодушие («ничего личного – только бизнес»), представляя их как естественное отношение между людьми. Все, что не входит в сферу интересов бизнеса, так или иначе игнорируется.

Мораль бизнеса цинична, она оправдывает ведение захватнических войн, притеснение людей в колониальных территориях, использование грязных политических технологий. Любое социальное недовольство государство, руководствующееся бизнес-культурой, подавляло и подавляет системой соответствующих законов.

«Пуритане Новой Англии, – писал К. Маркс, – эти виртуозы трезвого протестантизма – в 1703 г. постановили на своём Assembly [Законодательном собрании] выдавать премию в 40 ф. ст. за каждый индейский скальп и за каждого краснокожего пленника; в 1720 г. премия за каждый скальп была повышена до 100 ф. ст., в 1744 г., после объявления в районе Массачусетского залива одного племени бунтовщицким, были назначены следующие цены: за скальп мужчины 12 лет и старше 100 ф. ст. в новой валюте, за пленника мужского пола 105 ф. ст., за пленную женщину или ребёнка 55 ф. ст., за скальп женщины или ребёнка 50 фунтов

стерлингов!» [1, с. 770]. Таким образом, могущество, в частности, западного капитализма было создано отнюдь не за счет благотворительности Старого света, а его «огнем и мечом». «Сокровища, добытые за пределами Европы посредством прямого грабежа, порабощения туземцев, убийств, притекали в метрополию и тут превращались в капитал. Голландия, которая первой полностью развила колониальную систему, уже в 1648 г. достигла высшей точки своего торгового могущества» [1, с. 770].

Бизнес-культура и её мораль оправдывают применение всех возможных средств на пути достижения личных целей, тем самым способствуя распространению в обществе лжи, прикрытой высшими ценностями (например, сегодня это экспорт демократии). Формально признавая права и возможности каждой личности на пути к материальному успеху, бизнес-культура утверждает наличие равенства между людьми и в достижении частного успеха.

Бизнес-культура, действительно, способствует проявлению личностью своей активности, она направлена на то, чтобы человек ценил свои знания, умения, навыки, которые приводят его к успеху. Но к успеху личному. Общественно значимые интересы игнорируются. Корпоративная бизнес-культура в этом смысле отличается лишь тем, что она ориентирует человека на заботу о корпоративных интересах, нацеливает его на бережное отношение к ресурсам корпорации, на преданность её интересам, на трудолюбие и ответственность в интересах данной корпорации, и не более того.

Индивидуалистическая сущность бизнес-культуры, её мораль поощряет людей искать развлечения и удовольствия, порицает, но все же допускает наличие в обществе проституции, игорного бизнеса, жестоких развлечений (бои без правил), одобряет материальный успех и средства его достижения. Она конституирует социальное неравенство, санкционирует отношение к другим людям как к потенциальным противникам, конкурентам, дает молчаливое согласие на цинизм, мелочную расчетливость, тщеславие и т.д. Она допускает захватнические войны, колониальный разбой, подавление социального недовольства, если оно угрожает жизненно важным интересам сильных мира сего.

Отношение бизнес-культуры к искусству, аукционам и меценатству

Некоторые предприниматели от щедрот своих способны выдавать крупные суммы на решение экологических проблем, поощрение искусств и развитие науки. Есть и такие, кто жертвует из стремления замолодить грехи. Так, известными меценатами в императорской России были купцы братья Третьяковы, С. Мамонтов, С. Морозов. Сегодня в этом списке можно назвать некоторых российских олигархов: В. Алекперова (музей нумизматики), В. Вексельберга (выкупил яйца Фаберже), А. Усманова (оплатил часть долга футбольной команды) и др. Но подобное благородство проявляют далеко не все представители крупного бизнеса. В дореволюционной России ускорению процесса «созревания» помогал закон о меценатской деятельности. Чтобы получить дворянский титул, нужно было пожертвовать изрядную долю своего состояния на благое дело. Сегодня введен другой стимул. В Законе «О меценатской деятельности» (подписанном президентом 4 ноября 2014 года), указывается, что меценатам можно присуждать награды и почетные звания.

Что касается произведений искусства, то они рассматриваются предпринимателями в качестве одной из сфер бизнеса, т.е. как коммерческая деятельность, имеющая своей конечной целью реализацию произведений искусства и извлечение дохода. Хорошим примером здесь может служить современный шоу-бизнес. Отличительной чертой такого вида коммерческой деятельности является его ориентация в первую очередь на массового розничного потребителя, способного обеспечить устойчивый платежеспособный спрос. Эта специфика во многом определяет жанровую основу современного искусства и шоу-бизнеса. Следствием стремления извлечь максимальную прибыль неизбежно становится и «общедоступность», массовость производимого и продаваемого материала.

Приобретение картин, скульптур, ювелирных украшений или иного рода артефактов используется бизнесом в качестве способа размещения свободных средств в надежде на извлечение существенной прибыли в случае продажи через определенное время. Вложение средств в картины и антиквариат может обеспечивать доход, превышающий средние ставки по депозитам, за счет естественного повышения стоимости артефактов вследствие их «старения». Такие инвестиции чаще всего не подвержены обесцениванию. Доходность подобных вложений иногда может оцениваться в сотни процентов (особенно с ранними работами

известных мастеров, приобретенными до получения ими известности, с картинами неустановленных авторов при определении их принадлежности кисти известных художников и т. д.). Одновременно обладание предметами искусства приносит и дивиденды символическому капиталу владельца, укрепляя его социальный статус.

Подобный метод инвестирования может быть сопряжен и с определенными трудностями. Во-первых, это ограниченная ликвидность предметов искусства (процесс их продажи по максимальной цене может занять значительное количество времени). Во-вторых, это необходимость поддержания артефактов в надлежащем состоянии и сохранности (что может быть достаточно затратным делом). И, главное, инвестиции подобного рода требуют специальных знаний или услуг экспертов, которые зачастую оказываются достаточно дорогостоящими. В противном случае инвестиции в предметы искусства могут не только не принести прибыли, но и привести к убыткам.

При этом если шоу-бизнес создает экономический эквивалент массовым, тиражируемым феноменам, то инвестиции в искусство позволяют формировать стоимостную составляющую для артефактов, существующих в единственном экземпляре и ценных именно своей уникальностью. Инвестиции в искусство, как и в коллекционирование, создают только возможность для этой стоимости, само же её формирование происходит в рамках аукционного бизнеса.

Таким образом, отношение предпринимателя к искусству (особенно «элитарному») – это, скорее всего, результат его индивидуализма (желание повысить свой престиж, закрепить свой социальный статус и т.п.), чем результат его действительного интереса или любопытства.

Заинтересованность предпринимателя произведениями искусства является, как правило, попыткой, способом включения искусства в экономическую жизнь. Предварительная оценка произведений искусства на аукционах, верификация и сами торги позволяют определить рыночную стоимость произведения искусства не для того, чтобы продемонстрировать их материальную ценность, а для того, чтобы превратить их в товар. Аукционные дома несут юридическую ответственность за неадекватность своей оценки. Причем не только в случаях, когда артефакт был переоценен (например, копия или подделка была выставлена на торги как

подлинник известного автора), но и в обратной ситуации – когда экспертам не хватило квалификации увидеть в картине неизвестного художника полотно великого мастера. И в том, и в другом случае прослеживается явная заинтересованность бизнеса. В одном случае – дешевле купить, в другом – дороже продать.

В меценатстве внимание бизнеса сосредоточено не на самих предметах искусства, а на результатах своих вложений, поскольку меценат, как правило, не получает от них никаких материальных выгод, а только некое символическое значение. Поэтому для бизнеса меценатство не цель, а средство. Так, например, собственник известного «Черкизона» жертвовал средства на храм Христа Спасителя, занимался спонсорской поддержкой театральной труппы «Ленкома» и еврейского театра «Шалом», ансамбля Игоря Моисеева, открыл в Израиле одну из крупнейших синагог страны «Барух-Мордехай», жертвовал деньги на ремонт Хоральной синагоги в Москве, спонсировал строительство синагоги в г. Грозном и т.д. Все это не только не мешало ему вести свой бизнес, он развивал его, получая поддержку известных деятелей культуры, политиков (например, мэра г. Москвы), и таким образом стал одним из самых богатых людей России. Есть, разумеется, в бизнесе и другие примеры меценатства, когда бизнесмен действительно оказывает помощь бескорыстно, без саморекламы. Но эти примеры не являются отражением природы бизнеса, а скорее, наоборот, они ему противоречат.

Коррупция и бизнес-культура

В условиях рыночных отношений коррупция может рассматриваться как составной элемент бизнес-культуры, так как в её основе лежат ценности индивидуализма (эгоизма), которые провоцируют нарушение предпринимателем (бизнесменом) не только общепринятых моральных норм, но и норм права, законов, иногда доходящее до цинизма и утраты всякого здравого смысла. Поэтому коррупция – это явление, которое постоянно воспроизводится конкуренцией, индивидуалистической сущностью бизнес-культуры.

Именно эти составляющие бизнес-культуры иницируют подкуп представителями бизнеса государственных чиновников. С другой стороны, у государственных чиновников появляется желание использовать свои властные полномочия для вымогательства и получения взяток.

Распространению коррупции могут способствовать и сохранившиеся в бизнес-сообществах клановость, кумовство, а также гласное или негласное культивирование в обществе общинного и индивидуалистического типа политического сознания.

В целом, к наиболее важным, определяющим факторам существования и распространения в обществе коррупции во взаимоотношениях государства и бизнеса можно отнести следующие:

- наличие частной собственности и порождаемые ею индивидуализм и конкуренция;
- отсутствие или недостаточная проработанность соответствующего предпринимательской деятельности законодательства;
- слабость государства и его контролирующих органов. Чем слабее функция государства, призванная контролировать предпринимательскую деятельность, тем больше вероятность подкупа государственных чиновников бизнесом. Разница только в том, что представители крупного бизнеса чаще вступают в длительные контакты, чем представители малого, последние предпочитают разовые услуги;
- пробелы в образовании и духовно-нравственном воспитании подрастающего поколения.

Государственная политика по борьбе с коррупцией обязательно должна учитывать факторы, связанные с функционирующей в обществе бизнес-культурой, в противном случае это будет напоминать попытку «черпать воду решетом» (Лермонтов). Как собственно и происходит в настоящее время. Методы борьбы с коррупцией сводятся в основном не к организационным, а карательным мерам, к использованию силовых структур, к созданию антикоррупционных нормативно-правовых актов и т.п. Тогда как борьба с коррупцией требует в первую очередь глубоких организационных преобразований в сфере образования и воспитания, материальных отношений, собственности.

Уничтожить, искоренить в условиях рыночных отношений негативные стороны бизнес-культуры не представляется возможным. Экономический базис, конкуренция провоцируют и будут провоцировать участников рынка на действия, не только не совместимые с нормами общечеловеческой нравственности и морали, но и с существующими нормами права. Почва, на которой эти действия произрастают, должна быть либо заменена, либо (если хозяин не хочет

или не может её заменить) нужно позаботиться о том, чтобы саженцы росли на этой почве не как попало, а так, как это необходимо для развития каждого индивида в отдельности и всего общества в целом.

Единственный выход из существующего положения, образно выражаясь, заключается в том, что если волка вегетарианцем сделать нельзя, то его действия надо ограничить функцией санитаря леса. Позволить ему господствовать в лесу нельзя, это опасно не только для обитателей леса, но и для него самого. «Наслаждающийся богатством, - писал Маркс, - в одно и то же время и раб, и господин своего богатства, в одно и то же время великодушен и низок, капризен, надменен, предан диким фантазиям, тонок, образован, умен. - Он еще не ощутил *богатство* как некую совершенно *чуждую силу*, стоящую над ним самим» [6, с. 137-138.].

Для противостояния алчности бизнеса необходимо наличие у граждан (прежде всего наемных работников) соответствующего политического образования, культуры, осознания себя как субъекта управления обществом, государством, воли и готовности к политическим действиям, выступлениям против незаконных, аморальных действий со стороны тех или иных представителей бизнеса, предпринимателей.

Иллюзии гуманизма в бизнесе

В настоящее время в нашей стране все большую популярность приобретает так называемая этика бизнеса. При этом мы забываем о том, что её главная цель – привлечь потребителя с помощью придания бизнесу (насколько это возможно) гуманного, социально-ориентированного характера.

Некоторые авторы полагают, что начиная с XIX века в обществе начинает приходить понимание того, что целью предпринимательства является улучшение жизни как отдельного человека, так и общества в целом. Цели предпринимательства теряют ярко выраженный эгоистический и циничный характер и якобы переходят в разряд социально значимых, гуманистических. В качестве подтверждения данного тезиса приводятся слоганы компаний «Филлипс» – «Изменим жизнь к лучшему», «Джонсон-и-Джонсон» – «Мы заботимся о вас и о вашем здоровье» и т.д. [7]. Здесь явная путаница между причиной (прибыль) и следствием (средства её достижения). Сторонники «гуманного бизнеса», видимо, не ведают о том, что забота в сфере бизнеса осуществляется лишь постольку,

поскольку она приносит прибыль. Предприниматель, извлекая прибыль из своей деятельности или организованной им деятельности других людей, обязан подчиняться принципам экономической целесообразности и эффективности. «Мораль политической экономии, – писал Маркс, – это *нажива*, труд и бережливость, трезвость» [6, с. 133]. Поэтому задача состоит в том, чтобы сдерживать безудержность предпринимательской деятельности посредством роста экономической грамотности населения, его политической активности через участие в делах государства, формирования соответствующей системы нравственного воспитания подрастающего поколения и т.д.

Государственное регулирование предпринимательства

Важным ограничителем вседозволенности бизнеса может быть и соответствующее государственное регулирование этой сферы жизнедеятельности. Государство может установить определенные преграды, ограничивающие проявление чрезмерной экономической свободы предпринимательской деятельности во имя защиты интересов и экономической свободы других участников этой деятельности и общества в целом. Государство вправе установить меры ответственности за нарушение предпринимателями существующих правовых норм, регулирующих их предпринимательскую деятельность. В качестве примера можно привести Конституцию РФ, в соответствии с которой не допускается экономическая (предпринимательская) деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию, а статьей 57 Конституции РФ предусмотрено, что каждый обязан платить законно установленные налоги и сборы. Уголовным законодательством установлены меры уголовной ответственности за незаконное и лжепредпринимательство и другие деяния граждан, не соответствующие законной деятельности.

Важным условием ограничения негативного влияния бизнес-культуры на общественные отношения является не только принятие законов, регулирующих предпринимательскую деятельность, но и формирование правовой культуры бизнес-сообщества. Так, например, в условиях правового государства сущность предпринимательской деятельности, с одной стороны, не меняется, она также направлена на

систематическое извлечение прибыли. Но, с другой стороны, эта деятельность достаточно жестко регламентирована действующим законодательством.

Государственная политика в системе образования и воспитания

На смену популяризации безудержного потребления, роскошного образа жизни и ложных представлений о жизненном успехе должна прийти взвешенная пропаганда идеологии социальной справедливости, квалифицированного труда, качественного образования и здорового образа жизни.

К числу основных задач политики государства должны относиться нравственное воспитание, формирование морально-нравственных установок, навыков и привычек поведения в экономических отношениях, не совместимых с экономическим эгоизмом, и наказание, ориентированное на пресечение негативных, противоречащих общечеловеческим нравственным принципам действий человека в экономических отношениях. Необходимо формирование у учащихся таких нравственных качеств, как гражданственность, чувство общественного долга, ответственности за судьбу страны. Свести влияние идеалов индивидуализма к адекватному общественному развитию – минимуму, особенно в таких сферах духовной культуры, как различные виды поп-арта, реклама, мода, кинофильмы, телевизионные передачи, поп-музыка, театральные постановки и литературные произведения.

Этапы развития бизнес-культуры

В своем историческом развитии бизнес-культура прошла несколько этапов, каждому из которых соответствуют определенные состояния политического, нравственного и морального сознания и общественных отношений.

Первый этап – это этап зарождение бизнес-культуры. Относительно длительный этап становления и развития рабовладельческих обществ и феодализма. Характеризуется тем, что здесь еще сильны общинные нормы и традиции, родственные узы и связи. Бизнес еще подчинен политике того или иного общественного образования, государства, несмотря на то что определяющей способ существования этого общественного образования и его государственной политики является экономика.

Второй этап – это этап распространения, экспансии бизнес-культуры. Он связан с эпохой первоначального накопления капитала и эпохой колониализма, первых буржуазных революций. Этот этап характеризуется прогрессивной ролью бизнес-культуры по отношению к внутриевропейским общественным преобразованиям и достаточно негативной ролью по отношению к колонизируемым территориям, на которых она оправдывает грабеж, насилие и даже возврат к рабству.

Стремление к частному интересу стимулировало соответствующее материальное и духовное развитие общества и личности. Преследуя свои корыстные цели, буржуазный индивид укреплял тем самым капиталистические отношения и содействовал реализации интересов класса буржуазии в целом, которые в известном смысле совпадали с общественным интересом.

С развитием капиталистических отношений феодальные сословные моральные принципы сменил буржуазный индивидуализм. Это было более прогрессивно по сравнению с зависимостью от феодального покровителя и необходимостью заботы о существовании своего сословия. Индивидуализм предоставил человеку больше свободы для личностного развития и самосовершенствования. Индивидуализм стал характерной чертой буржуазного общества.

Переход к капитализму был переходом к обществу, основанному на сугубо рациональных, вещных отношениях. Уходит в прошлое мир рутинных методов труда, обособленных этнических культур и локальных связей. По сравнению с этим миром бизнес-культура с её индивидуализмом является прогрессивным явлением, так как она открывает возможности для более свободного развития личности.

Третий этап – это этап мирового господства бизнес-культуры, её морали, это эпоха становления и развития международной экономической (и связанной с ней политической) конкуренции. К этому времени буржуазия как класс полностью сформировалась и заняла в обществе господствующие позиции. Бизнес-культура выдвигает свои, новые эталоны поведения «героев» своекорыстия (см. фильмы Голливуда). В то же время на этом этапе бизнес-культура, её индивидуализм начинают утрачивать свою прогрессивность. Все больше начинают проявлять себя противостоящие ей социалистическая, коллективистская культура и мораль, которые осуждают потребительство, карьеризм, вещизм, конформизм и утрату

общественно значимых нравственных ориентиров.

Бизнес-культура и её мораль начинают приобретать еще более скрытный, завуалированный характер. На этой стадии своего развития индивидуализм бизнес-культуры претерпевает существенные изменения. В рамках доминирующей в современном буржуазном обществе капиталистической корпорации реализация частного интереса и достижение карьеры оказываются в зависимости от преодоления идеалов традиционного индивидуализма, от умения подчинить свою деятельность целям организации, ее правилам, кодексам поведения. Эта корпоративная мораль требует безусловной преданности интересам монополий, приспособленчества и слепой исполнительности, ориентирует на отрешение от установок на бережливость, вовлекая буржуазного индивида в соревнование затрат, в потребительскую гонку, направленную на завоевание престижа (даже заговорили о некоем корпоративном коллективизме). Усиливается противоречие между конформизмом и свободой личности. Растут жестокость и безразличие к чужим страданиям, страх, подозрительность, ощущение одиночества, ненадежности связей с другими людьми, падение престижа труда. Но на официальных уровнях провозглашается прямо противоположное. Это противоречие приводит к необходимости все большего развертывания системы манипуляции общественным сознанием, насаждению идеалов потребления с помощью рекламы, СМИ. Сильные мира сего, собственники, стремятся разжечь потребительские страсти, усматривая в них мощный фактор формирования «соглашательского сознания» и соответствующего поведения. Нацеливая личность на успех, бизнес-культура с её потребительской моралью не интересуется моральностью самих целей и мотивов деятельности. Аморализм она усматривает лишь в нарушении установок этики бизнеса и правил его ведения. Она принижает значение общечеловеческих, коллективистских, нравственных норм в пользу индивидуализма или спекулирует ими, навязывая установки на подрыв общепринятых норм и ценностей человеческого общежития.

Наибольшее число сторонников, приверженцев своей морали бизнес-культура находит, как правило, в экономически и финансово благополучных слоях населения, в среде учащейся молодежи, студентов, т.е. тех, кто не имеет достаточного социального опыта и

уровня специального образования. Идеалам этой морали пока не могут противостоять идеалы морали эксплуатируемой части населения в силу того, что её коллективистское сознание отравлено и разрушено вышеуказанной пропагандой, оно разобщено и не представляет собой единого целого. Сознание большей части эксплуатируемой трудящейся массы вполне уживается с пропагандируемыми потребительскими идеалами. Её классовое, коллективистское самосознание отброшено на период его вызревания, оно не готово не только к борьбе за свои классовые интересы, но даже к противостоянию, элементарному тред-юнионистскому сопротивлению.

Многое изменилось за время существования капитализма. Менялись и развивались формы торговли между людьми, бизнес-сообществами, государствами. Менялись и развивались формы и методы ведения войн, развивались и совершенствовались орудия убийства. Менялись и совершенствовались формы государственного правления, ушли в прошлое первобытно-общинная, рабовладельческая, феодальная общественно-экономические формации (Маркс), традиционное общество сменило индустриальное, и на смену ему пришло общество постиндустриальное (Белл, Тоффлер и др.). Но неизменным оставалась и остается культура предприимчивого дельца, его политическое сознание. Пробудившись и окрепнув в период появления излишка, этот делец превратил его в частную собственность и создал специальный аппарат для её защиты – государство.

Тем не менее тенденция к обострению противоречия между пропагандируемыми бизнес-культурой идеалами потребления (превращающими человека в раба материальных ценностей) и духовно-нравственными запросами человека обозначена. Доверие к бизнес-культуре, её идеологии и морали утрачивается, происходит отход от её потребительских установок. Идет медленный, едва заметный рост численности людей, отрицающих культуру потребления, осуществляется попытка поиска новых гуманистических ориентиров и ценностей морали. Этот процесс полон ошибок, заблуждений, утопий, его пытаются ошельмовать либо перенаправить в другое русло. Однако сравнительный опыт нашей страны (90-е годы и настоящее время) показывает, что такой процесс происходит, и он возможен в условиях долговременной соответствующей государственной политики.

Заключение

Проблема сущности бизнес-культуры лежит не столько в сфере экономики, сколько в сфере политической культуры и политического сознания – представления людей о способе своего существования. Предпринимательство и бизнес есть результат сложного взаимодействия элементов существующей в обществе культуры, сложившегося мировоззрения, понимания людьми (или их наиболее активной частью) своего общественного бытия, их представлений об экономических и социальных отношениях.

Понимание этой взаимосвязи дает возможность осуществлять достаточно полный и всесторонний анализ способа существования того или иного капиталистического общества и тенденций его развития, а также осуществлять государственную политику, направленную на стабилизацию и гармонизацию общественных отношений. Гибкость такой политики проявляет себя в том, что она может использовать в интересах развития общества даже те компоненты бизнес-культуры, которые казалось бы противоречат экзистенциальному смыслу человеческого бытия. Но для осуществления такой политики нужна политическая воля и хорошо продуманная государственная политика.

Литература

1. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 23. 2-е издание. М.: Политиздат, 1960. 907 с.
2. Шпенглер, О. Закат Европы. М.: Искусство, 1993. 303 с.
3. Вебер М. «Объектность» социально-научного и социально-политического познания // Избранные произведения. М., 1990. С. 345-414.
4. Уайт Л. Экономическая структура высоких культур // Антология исследований культуры. Т. 1. Интерпретация культуры. СПб.: Университетская книга, 1997. 730 с.
5. Шумпетер И. Капитализм, социализм и демократия. М.: Экономика, 1995. 540 с.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 42. 2-е издание. М.: Политиздат, 1974. 602 с.
7. Кузеванова А.Л. К характеристике взаимодействия бизнеса и культуры. URL: <http://www.lib.csu.ru/vch/094/78.pdf> (дата обращения: 10.01.2017).

Сведения об авторе:

©**Настявин Иван Макарович** – кандидат философских наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и социологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: nastiavin.i@yandex.ru.

Information about the autor:

©**Nastiavin Ivan Makarovich** – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Public Administration and Sociology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: nastiavin.i@yandex.ru.

УДК 316.46

А. Х. Шагиахметова

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Ключевые слова: нефтяная отрасль, предприятия нефтяной отрасли, инновации, управление, контент-анализ.

Статья посвящена актуальной теме исследования, так как Россия является одним из крупнейших в мире производителей, потребителей и экспортеров нефти и продолжает сохранять важные позиции на мировом рынке. Нефтяная промышленность РФ тесно связана со всеми отраслями народного хозяйства и имеет огромное значение для российской экономики. За последние шестьдесят лет только из недр Республики Татарстан было добыто более 3 млрд тонн нефти. В связи со стратегической важностью нефтяной отрасли высокие требования предъявляются как к общей системе управления, так и к отдельным руководителям, возглавляющим предприятия в данной сфере. В статье аргументированно, на основе проведенного количественно-качественного контент-анализа республиканского ежемесячного журнала «Элита Татарстана» за 10 лет (2006-2015 гг.) описываются основные характеристики управления предприятиями нефтяной отрасли Республики Татарстан. Единицей контент-анализа выступили 59 интервью руководителей данной отрасли. В статье показано, что в условиях жесткой конкуренции на мировом рынке, руководство стремится добиться стабильности в работе, используя все инструменты эффективного управления: это и постоянное внедрение инноваций, и забота о персонале предприятий, и профессиональное саморазвитие, и другие важные параметры. При этом технологические инновации являются приоритетной и важнейшей составляющей общей политики предприятий, так как, по мнению большинства руководителей, они во многом определяют динамику развития и успех в работе.

A. Kh. Shagiahmetova

MANAGEMENT PREFERENCES IN THE OIL INDUSTRY COMPANIES
OF THE REPUBLIC OF TATARSTAN

Keywords: oil industry, the oil industry company's, innovation, management, content analysis.

The article describes the actual topic of research, because Russia is one of the largest manufacturers, consumers and exporters of oil in the world and continues to maintain an important position in the world market. The oil industry carries the great importance and it is closely connected with all branches of the national economy. The bowels of the Republic of Tatarstan have been produced more than 3 bln. tons of oil over the past sixty years. The strategic importance of the oil industry makes high demands to all management system and to individual executives heading companies in this field. The article, based on a content analysis of the republican monthly magazine for 10 years (2006 – 2015), describes the management characteristics of business leaders in the industry. The units of content analysis were 59 interviews of leaders in oil industry. The article shows that the management aims to achieve stability in the work in the fierce competition in the global market. Managers use effective management tools such as constant innovation, caring staff of enterprises, professional self-development, and other important parameters. At the same time, technological innovations are a priority and an essential component of the overall policy of the enterprises. According to most managers, technological innovations largely determine the dynamics of the development and success in the work.

Нефтяная отрасль Татарстана с момента своего зарождения и по настоящее время играет важную роль в экономической жизни региона. За последние шестьдесят лет из недр республики было добыто более 3 млрд тонн нефти. В одном из своих интервью президент Татарстана Рустам Минниханов так описывает

перспективы нефтяной отрасли: «Нефтедобыча была, есть и будет локомотивом экономического развития республики. От работы нефтегазовой отрасли зависит благосостояние страны. Нефтедобыча - основной источник пополнения республиканского бюджета, инвестиции в

проекты, гарантированные поставки сырья для нефтепереработки и нефтехимии» [1].

Роль и значение нефтехимического комплекса для Республики Татарстан трудно переоценить, его сохранение и развитие – это один из приоритетов реализуемой многие годы в республике промышленной политики. Среди крупнейших компаний данной отрасли, работающих в Татарстане, важно отметить такие, как ОАО «Татнефть», ОАО «Таиф-НК», ОАО «ТАНЕКО», ОАО «Татнефтехим», ОАО «РИТЭК», ООО «Карбон-Ойл», ЗАО «Алойл», ОАО «МАКойл», ЗАО «Предприятие Кара Алтын» и др. При этом одна только компания «Татнефть» обеспечивает около 30 % поступлений от совокупного налога на прибыль в республиканский бюджет.

В силу стратегической важности данной отрасли предъявляются высокие требования как к общей системе управления, так и к отдельным руководителям, возглавляющим предприятия в данной сфере. Для определения управленческих приоритетов в деятельности руководителей предприятий нефтяной отрасли Республики Татарстан был проведен количественно-качественный контент-анализ ежемесячного журнала «Элита Татарстана» за 10 лет (2006 – 2015 гг.), где единицей анализа выступили 59 интервью руководителей данной отрасли. Проведенный контент-анализ показал, что в интервью наиболее часто обсуждаемым управленческим приоритетом выступают инновации и создание уникальных, высокотехнологичных производств. Так, например, ОАО «Татнефть» под руководством Наиля Маганова является «полигоном для разработки и внедрения самой передовой техники и технологий нефтедобычи. Перспективным направлением здесь является дальнейшее развитие бурения горизонтальных и многозабойных скважин. Стратегически важный проект, рассчитанный на многолетнюю деятельность, - промышленная разработка залежей сверхвязкой нефти» [2].

Риф Вафин, генеральный директор малой нефтегазодобывающей компании ЗАО «Алойл», так описывает свою компанию: «Компания «Алойл» поистине научно-инновационный кластер, где кипит инженерная мысль, разрабатываются новые технологии, патентуются изобретения и открытия. Именно о таких компаниях говорил Президент Российской Федерации Владимир Путин, ставя задачу прорыва России в сфере инновационных технологий. Насколько мы преуспели в искусстве добычи нефти, можно судить, к примеру, по такому показателю, как межремонтный период содержания скважин.

Если в среднем в масштабах нефтяной отрасли страны он колеблется от трехсот до тысячи суток, то у нас межремонтный период составляет более трех тысяч суток. Иначе говоря, скважина обходится без ремонта в течение 7-8 лет. В глазах специалистов это уникальный результат организации производства и технического состояния оборудования» [3].

Михаил Студенский, директор управляющей компании ООО «Татнефть-Бурение», в работе своего предприятия выделяет в качестве ключевого следующее технико-технологическое новшество, которое, по его словам, не имеет аналогов в мировой практике: «Это само оборудование и технология локального крепления скважин, предназначенные для борьбы с зонами катастрофического поглощения жидкостей. Профильные перекрыватели из стальных обсадных труб изолируют зоны осложнения, и, таким образом, перекрытие осуществляется без цементирования, позволяя при этом сохранять исходный диаметр скважины» [4].

Следующим по количеству упоминаний, согласно данным контент-анализа, выступает приоритет создания сплоченной команды и заботы о подчиненных. Так, например, Николай Лебедев, генеральный директор ОАО «НИИнефтепрохим», вспоминает: «С началом перестройки все рухнуло. В этот момент меня назначили генеральным директором. И первая задача, которая встала передо мной, - сохранить людей, коллектив, научный потенциал института. Я считаю, что люди - главная ценность. Без опытных кадров делать нечего» [5].

Ралиф Зарипов, генеральный директор ОАО «Татнефтехим», так описывает данный приоритет своей компании: «Мы считаем своим долгом быть опорой для семей наших работников. У нас сложилась традиция поддерживать тех, кто испытывает проблемы в своей частной жизни, в быту. В случае необходимости каждый может рассчитывать на помощь со стороны предприятия» [6].

Аняс Гиматдинов, экс-заместитель генерального директора по кадрам и социальным вопросам ОАО «Татнефть», заслуженный работник нефтегазпрома Российской Федерации и почетный нефтяник, вспоминает: «Здесь был очень сплоченный и дружный коллектив, который стал для меня на долгие годы большой трудовой семьей. Совместная работа и активная общественная жизнь просто захлестнула всех нас:

приезжали на работу на час раньше, чтобы поиграть в футбол, после работы не торопились домой, а продолжали активно заниматься общественной работой - что только ни делали: проводили профессиональные конкурсы, организовывали спортивные соревнования, вместе отдыхали. Именно потому, что я почувствовал себя необходимым, частичкой чего-то большого и важного, понял, что это дело мне нравится, я пришел сюда надолго. Случались аварии или просто авралы, но вопросов, что ты не хочешь или не можешь, даже не возникало. У коллектива «Альметьевскнефть» были свои традиции, которые я перенял и постарался передать дальше» [7].

Третьим по количеству упоминаний в интервью выступает приоритет профессионализма, компетентности и стремления к самообразованию. Так, например, Гульнур Мухамадиева, главный бухгалтер ОАО «Татнефтепром», отмечает: «Я не скажу, что все знаю, а поскольку законодательство и сама жизнь постоянно меняются, то получается, что профессиональное развитие - это процесс постоянный, если не сказать, вечный. Главное в нашей работе - постоянно быть начеку, быть всегда в курсе дела» [8].

Четвертым управленческим приоритетом, выделяемым в интервью руководителями, выступает такое качество, как трудолюбие и высокая работоспособность.

Фанис Маннанов, начальник Альметьевского управления повышения нефтеотдачи пластов и капитального ремонта скважин ОАО «Татнефть», говорит: «Трудолюбие в нашей профессии очень ценится. Но, по правде сказать, иным и не место среди нас - скважина к себе не подпустит...» [9].

Пятым по количеству упоминаний в интервью выступает приоритет умения противостоять давлению и отстаивать свои принципы. Например, заместитель начальника Управления инвестициями ОАО «Татнефть» Альфия Абзипарова признается: «Я зачастую говорю поперек. Мне органически претит подстраиваться под то, с чем я внутренне не согласна» [10].

Шестыми по количеству упоминаний в интервью в качестве управленческого приоритета выступают такие личностные качества, как предприимчивость и умение рискнуть. Так, например, Виктор Старов, руководитель Альметьевского управления буровых работ ООО «Татнефть-Бурение», вспоминает: «С моей стороны согласиться возглавить уже в 1981 году бригаду буровиков

было, конечно, смелым шагом. Я понимал, какая это ответственность. Но это была сильная, ведущая бригада; здесь трудились профессионалы высшего класса, а к тому же очень силен был дух соревновательности, азарта, здорового честолюбия» [11].

Седьмыми по количеству упоминаний, в интервью выступают такие управленческие приоритеты как умение распоряжаться капиталом и бережливость. Например, Станислав Каминский, директор ООО «Татнефть - РЭТО», говорит: «Мы не были убыточными ни одного месяца! Выкручивались из всех сил, чтобы сохранить людей и не потерять заказчиков. Сегодня наша рентабельность составляет 18 - 23 процента, мы работаем с неизменной прибылью» [12].

Следующим по количеству обсуждений, темой в интервью выступает такой приоритет как способность делегировать полномочия, умение делиться властью с подчиненными. Ренат Нугайбеков, директор «ТМС групп», в связи с этим говорит: «Прежде всего, отмечу, что управляю не один я. Работает единая команда, используя при этом современные методики управления. Эффективности мы достигаем во многом благодаря практике проектного подхода, азы которого нам пришлось осваивать в процессе работы. Представьте себе, что у нас в реализации находится одновременно более 250 (!) проектов по разным направлениям деятельности. Естественно, я просто физически не имею возможности принять непосредственное участие в реализации даже половины такого количества проектов. Но в этом нет необходимости: я делегирую полномочия руководителям проектов, используя проектные подходы в качестве организационной стратегии развития» [13].

О благотворительности и милосердии в своем интервью рассказывает Шамиль Ягудин, генеральный директор ОАО «Татнефтепром-Зюзеевнефть»: «Строительство значимых объектов, благоустройство города и сельских населенных пунктов, новые дороги, финансовая помощь детям школы-интерната, малоимущим семьям и семьям инвалидов, детям с ограниченными возможностями, спонсирование спортивных турниров, культурно-массовых мероприятий, – все это во внушительном списке добрых дел предприятия с 15-летней историей» [14].

О способности предугадывать последствия своих решений и о дальновидности рассуждает Александр Ряхов, начальник цеха по поддержке пластового давления (ЦППД) НГДУ «Альметьевнефть»:

«Важной частью нашей деятельности сегодня мы видим работу на перспективу. Люди видят, что в настоящее время мы создаем условия, чтобы обеспечить стабильность и надежность нефтедобычи в будущем [15].»

О необходимости и умении понять и принять чужую точку зрения в своем интервью говорит Нариман Замалетдинов, экс-начальник НГДУ «Прикамнефть»: *«Буквально с первых дней вызывал расположение к себе своим демократизмом (слово тогда не столь популярное, как сегодня), умением выслушать человека, понять и, если надо, принять его доводы» [16].*

О честности, порядочности и ответственности рассуждает Аняс Гиматдинов, экс-заместитель генерального директора по кадрам и социальным вопросам ОАО «Татнефть»: *«Я всегда призываю к честности и порядочности» [7].*

О терпении и самообладании в своем интервью рассказывает Анас Кашапов, генеральный директор ОАО «Нефтемаш»: *«Важнее всего - сохранять терпение именно тогда, когда ты уже готов его потерять» [17].*

О скромности говорит Андрей Вакула, директор ООО «Бурение»: *«Скромность - признак ума, а ум, когда он есть, бездействовать не заставишь» [18].*

Итак, в результате проведенного контент-анализа можно выделить следующие характерные управленческие приоритеты в деятельности руководителей:

1. Стремление к нововведениям, инновациям - 17 упоминаний.
2. Способность создать сплоченную команду, забота о подчиненных - 9.
3. Профессионализм, стремление к самообразованию - 7.
4. Трудолюбие, высокая работоспособность - 6.
5. Умение противостоять давлению, отстаивать свою позицию - 5.
6. Умение рисковать, предприимчивость - 4.
7. Умение распоряжаться капиталом, бережливость - 3.
8. Умение делиться властью и доходами с подчиненными - 2.
9. Сострадательность и милосердие - 2.
10. Умение предугадывать последствия своих решений, дальновидность - 1.
11. Умение понять и принять чужую точку зрения - 1.
12. Честность, порядочность, ответственность - 1.
13. Терпение - 1.
14. Скромность - 1 упоминание.

Проведенное исследование показало, что в условиях жесткой конкуренции на мировом рынке руководство нефтяной отрасли Татарстана стремится добиваться стабильности в работе, используя все инструменты эффективного управления: это и постоянное внедрение инноваций, и забота о персонале предприятий, и профессиональное саморазвитие, и другие важные параметры, описанные нами. При этом технологические инновации являются приоритетной и важнейшей составляющей общей политики предприятий, так как, по мнению большинства руководителей, они во многом определяют динамику развития и успех в работе.

Результаты проведенного контент-анализа подтверждаются данными, описанными авторами в других научных изданиях. Многие статьи на эту тему заканчиваются тезисами, подобными следующим: «... целью инновационной перестройки нефтяного комплекса является его трансформация в наукоемкое инновационное производство, обеспечивающее экономическую, энергетическую, экологическую безопасность; создание социально ориентированного, конкурентоспособного сектора экономики на основе внедрения новых технологических процессов» [19], «... необходимо осваивать новые технологии, учиться эффективно и самоотверженно работать, объединять свои усилия» [20].

Нефтяная отрасль играла и в дальнейшем будет играть важнейшую роль в отечественной экономике. Данное утверждение подтверждает мнение ряда авторитетных авторов, о том, что «в рамках пятого технологического уклада его базовые элементы (компьютеры, микропроцессоры, электронные датчики и др.) стали активно использоваться в технологиях четвертого технологического уклада для поиска запасов углеводородов, бурения и извлечения запасов, транспорта, хранения и переработки нефти и газа. Все это привело к приближению низкотехнологичного в 50–60-е годы нефтегазового машиностроения к уровню среднетехнологичного в 2000-е годы и обеспечило дальнейший рост его интеллектуальной составляющей, приближающей многие нефтегазовые технологии к уровню высокотехнологичных (сжижение и транспортировка метана, извлечение запасов углеводородов из сланцев и др.)

Все это свидетельствует о сохранении углеводородов в качестве основных источников энергоресурсов и в рамках шестого

технологического уклада. Однако все этапы цикла нефтегазовых технологий будут насыщаться новыми NBIC-технологиями, адаптируя базовые нефтегазовые технологии пятого уклада к условиям нового шестого уклада [21].

Исходя из полученных данных контент-анализа, описывающих накопленный в республике опыт управления нефтяной

отраслью, и с учетом высокопрофессионального кадрового потенциала при условии постоянных инновационных преобразований есть все основания для дальнейшего успешного решения поставленных задач в наращивании экономического потенциала не только республики, но и страны в целом.

Литература

1. Интервью Президента РТ Рустама Минниханова журналу «Вестник». URL: <http://president.tatarstan.ru/pub/view/14382> (дата обращения: 10.02.2017).
2. В режиме созидания // Элита Татарстана. 2015. № 4. С. 8.
3. Образец инженерного искусства // Элита Татарстана. 2012. № 7. С. 34-35.
4. Первопроходцы недр // Элита Татарстана. 2007. № 9. С. 16-21.
5. Наш принцип – не ходить с протянутой рукой // Элита Татарстана. 2006. № 8. С. 46-47.
6. Много хорошего настроения // Элита Татарстана. 2008. № 6. С. 10-15.
7. Свой юбилей, как и жизнь, посвящаю «Татнефти» // Элита Татарстана. 2006. №1-2. С.21-23.
8. «Золотой» бухгалтер из Альметьевска // Элита Татарстана. 2006. № 3. С 33-34.
9. Оптимизация производства по всем направлениям // Элита Татарстана. 2006. № 11. С.36-39.
10. Вехи жизни Альфии Абзипаровой // Элита Татарстана. 2006. №10. С. 32-37.
11. Верность избранному пути // Элита Татарстана. 2008. № 3. С. 30-35.
12. Мы 15 лет работаем для нефтяников и на благо республики // Элита Татарстана. 2006. № 1-2. С. 24-27.
13. Преданность делу. Максимальные задачи // Элита Татарстана. 2013. № 1-2. С. 20-21.
14. Это наш долг // Элита Татарстана. 2015. № 5. С. 12.
15. Интеллект и ответственность // Элита Татарстана. 2008. № 6. С. 28-31.
16. Истинный елабужанин // Элита Татарстана. 2006. № 9. С. 30-33.
17. Не выбирающий легких путей // Элита Татарстана. 2007. № 2-3. С. 34-35.
18. Многогранная личность // Элита Татарстана. 2007. № 9. С. 22-27.
19. Панаедова Г.И., Мирошниченко Д.С. Нефтяная отрасль как инструмент инновационного развития российской экономики // Вестник Северо-Осетинского государственного университета им. К. Л. Хетагурова. Общественные науки. 2013, № 4. С. 462-468.
20. Висюлькина Е.А., Рожков Г.Н., Азюков И.Р. Нефтяная отрасль как индикатор российской экономики // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2016. № 10. С. 13-17.
21. Дмитриевский А.Н., Комков Н.И., Кротова М.В. Перспективы инновационного развития отечественного нефтегазового комплекса // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 3. С. 62-76.

Сведения об авторе:

©**Шагиахметова Алия Хусаиновна** – кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления и социологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: al82@bk.ru.

Information about the author:

©**Shagiahmetova Aliya Khusainovna** – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department for Public Administration and Sociology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: al82@bk.ru.

УДК 316.45

Л. Э. Иликова

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН: УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК ГОСУДАРСТВЕННАЯ СТРАТЕГИЯ СОДЕЙСТВИЯ ФОРМИРОВАНИЮ «УСПЕШНЫХ» ТРАЕКТОРИЙ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ (ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ)

Ключевые слова: социология молодежи, социология управления талантами, молодежь, молодежная политика, управление талантами, стратегия управления, социологическое исследование молодежных установок, карьерные траектории.

Татарстан сегодня – территория, где в пилотном порядке реализуются инновационные проекты, в том числе и в области молодежной политики. В частности, такой проект, как Государственная программа «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан 2015-2020». Само существование такого рода программ свидетельствует о наличии осознанного тренда на развитие и повышение качества человеческого капитала, в частности на развитие талантов подрастающего поколения как залога эффективного развития в будущем. На настоящий момент проблема максимального содействия развитию потенциала талантливых детей является одной из ключевых не только для Татарстана и России в целом, это мировой тренд. Талантливые дети и молодежь ожидают определенной поддержки со стороны государства в лице образовательных учреждений, а также экономических субъектов. При этом сами талантливые дети и молодые люди готовы к конкурентной среде. Более того, этой категории молодежи присуща соревновательность: именно участие в различных конкурсах стимулирует их развитие на определенном этапе. В то же время необходимо отметить, что сами респонденты остро ощущают необходимость формирования непрерывной траектории развития: от учебы в школе через вуз к вступлению во взрослую жизнь и в интеграцию в экономическую среду. Должна выстраиваться траектория развития, позволяющая молодому человеку не только развивать свои компетенции, но и применять их в условиях социально-экономических реалий.

L. E. Ilikova

YOUTH POLICY OF THE REPUBLIC OF TATARSTAN: TALENT MANAGEMENT AS A NATIONAL STRATEGY PROMOTING A «SUCCESSFUL» TRAJECTORIES OF YOUNG PEOPLE (IN THE SOCIOLOGICAL RESEARCH DATA)

Keywords: sociology of youth, sociology of management talent, youth, youth policy, talent management, management strategy, a sociological study of youth attitudes, career trajectories.

Tatarstan – a territory where a pilot activity for the implementation of innovative projects, including in the area of youth policy. In particular, the project of State programme «Strategic talent management in Tatarstan in 2015-2020». The very existence of such programs indicates the presence of a conscious trend on the development and improvement of the quality of human capital, in particular, to develop the talents of the younger generation as key to effective development in the future. At the moment the problem of maximum assistance to capacity development of talented children is one of the key not only for Tatarstan and Russia in General is a global trend. Talented children and young people consider it necessary to provide them with some support

from the state in the face of educational institutions and economic actors. Moreover, these talented children and young people are ready for a competitive environment moreover; the inherent competitiveness of this category of youth, namely participation in various competitions stimulates their development at a certain stage. At the same time, it should be noted that respondents are keenly feeling-out the necessity of forming a continuous path from school through University to join the «adult life» and integration in the economic environment. To line up the trajectory, allowing the young man to not only develop their competencies but also apply those in terms of socio-economic realities.

Проект выполнялся при поддержке ВНИК АНО КОУТ 2.0 – оператора Государственной программы «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан 2015-2020»

Татарстан сегодня – территория, где в пилотном порядке реализуются инновационные проекты, в том числе в области молодежной политики. К примеру, такой проект, как Государственная программа «Стратегическое управление талантами в Республике Татарстан 2015-2020». Само наличие такого рода программ свидетельствует о существовании осознанного тренда на развитие и повышение качества человеческого капитала, в частности на развитие талантов подрастающего поколения как залога эффективного развития в будущем. На настоящий момент проблема максимального содействия развитию потенциала талантливых детей – одна из ключевых не только для Татарстана, но и России в целом, это мировой тренд. Проблемное поле вопросов, касающихся талантливой молодежи, в первую очередь требует определения понятийного ряда. Так, особое внимание следует уделить самому определению понятия «талант» как ключевому в данном вопросе. Как указывает Е. М. Николаева, «понятие «талант» представители разных научных направлений (философы, психологи, педагоги) определяют по-разному, но в целом можно вывести общую результирующую дефиницию. В справочниках находим первоначальное значение таланта (от греческого *talanton*) как вес, мера, позже – высокий уровень развития способностей, прежде всего специальных; совокупность высокоразвитых психофизиологических свойств личности, обеспечивающих достижение высоких результатов в определенной сфере деятельности [1]. С понятием таланта тесно связано (а зачастую и смешивается) понятие «одаренность». Международная экспертная организация по обучению одаренной молодежи определяет одаренность в самом общем виде, как способность достигать [2]. Можно разграничить эти понятия следующим образом: если одаренный – это человек, который обладает исключительными способностями и наивысшим потенциалом к обучению в

сравнении с референтной группой (студенты одного и того же возраста, дети, посещающие одну школу), то высокий уровень достижения цели называют талантом. У исследователей проблем одаренности и таланта сложилось определенное убеждение, согласно которому развитие творческих способностей зависит как от внешних условий, так и от психогенетических факторов. Создание особых искусственных условий ведет к стимуляции творческой активности, выявлению потенциальной одаренности, одаренность – динамичное образование, она может с неодинаковой степенью интенсивности проявляться в разные периоды жизни ребенка, может и угаснуть [1]. Таким образом, для того чтобы талант получил свое развитие, необходима поддержка извне, а именно создание определенных условий, в которых таланты могут раскрыть свой потенциал максимально полно.

Исследование лучших мировых практик работы с талантливыми детьми и молодежью, проведенное исследовательским коллективом (П. О. Ермолаева, Л. Э. Иликова) в рамках работы над проектом при поддержке Университета талантов, показало, что существует определенный стандарт – своего рода набор мер по сопровождению и поддержке талантливых детей и молодежи для достижения ими наилучших результатов. Эти меры поддержки были переработаны и адаптированы для апробации в условиях работы с талантливой молодежью в Республике Татарстан. Необходимые меры поддержки талантливых детей и молодежи включают в себя следующие положения: диагностика и оценка потенциала, компетенций; разработка и поддержка в реализации ИПР/ИОП (индивидуальных программ развития/образовательных программ); поддержка наставников; вовлечение в эффективные профессиональные, предпринимательские пробы, стажировки, конкурсы, дуальное обучение; вовлечение в практики управления проектами и решение нестандартных задач;

содействие в получении практики статусных собеседований и переговоров; поддержка в карьерном развитии и нетворкинге.

В данной статье представлены некоторые результаты, полученные в ходе исследования ожиданий и представления талантливых детей и молодежи Республики Татарстан о необходимой поддержке со стороны государства, содержания такой поддержки и тех затруднений, с которыми наиболее часто сталкиваются талантливые дети и молодежь Республики Татарстан в процессе формирования и реализации собственной жизненной стратегии.

Исследование проводилось методом глубинного интервью и методом фокус-групп. Было опрошено 139 человек в возрасте от 15 до 25 лет. Интервьюирование проводилось по полуструктурированному опроснику, вопросы касались трех блоков. Первый – автобиографический, когда респондент в свободной форме с помощью уточняющих вопросов интервьюера рассказывает о своих достижениях, об «истории успеха», о своем окружении и своих интересах. Эта часть интервью – фиксация «настоящего», а также анализ прошлых стратегий и тактик, которые привели к успеху в виде формального достижения. Второй блок направлен на выявление стратегий «будущего» развития. Здесь молодым людям предлагалось ответить на вопросы о том, как они видят себя в ближайшем будущем, какие учебные заведения или предприятия они выбирают для себя. Респонденты оценивали собственную заинтересованность в краткосрочном и долгосрочном планировании перспективы, причины и роль основных стейкхолдеров этого периода: наставников и родителей. Третий блок актуализировал разработанные на основе анализа лучших мировых практик, осуществляемых в рамках программ поддержки талантливой молодежи, меры поддержки, предлагаемые программами поддержки талантливой молодежи специально для детей и молодежи с достижениями, включенными в орбиту программ Университета талантов. В этом блоке необходимо было проанализировать, оценить понимание и заинтересованность респондентов в сформулированных «Семи мерах поддержки»¹:

Отдельно респондентам предлагалось вербализовать такие понятия, как

«акселератор», «HiPo» и «прорывные компетенции» с тем, чтобы актуализировать сами концепты и их содержание для целевой группы. В качестве прорывных компетенций к оценке предлагались следующие: когнитивность, открытость и инициативность, управление проектом под результат, командность и сотрудничество, лидерство. Тематика обсуждения выстраивалась таким образом, чтобы в круг обсуждаемых проблем были включены наиболее важные, по мнению респондентов, проблемы, интересы, предпочтения относительно дальнейшего проживания и развития, дискурс сопричастности к республиканскому развитию и оценки собственных перспектив в республике. Отдельно остановимся на самоописании талантливых детей и молодых людей (автобиографические характеристики) – портрете молодого человека с достижениями.

В ходе интервьюирования респондентам предлагалось ответить на вопросы о своем обучении, о том, в каких конкурсах/олимпиадах они участвуют/участвовали, какими доводами руководствовались при выборе того или иного конкурса, какую роль играет окружение в формировании образовательной стратегии. Респонденты рассказывали, почему они принимают решение участвовать в конкурсах/олимпиадах. Информативными оказались вопросы об интересах талантливых детей и молодых людей – им было предложено рассказать о том, чем они интересуются в свободное от учебы/работы время, как связаны их достижения и интересы.

Наиболее часто встречающиеся характеристики молодых людей связаны с их нацеленностью на конкурсную среду, участие в олимпиадах и конкурсах. Сами конкурсы зачастую не выбираются молодым человеком сознательно, особенно в школьном возрасте, а предлагаются ему наставником – школьным учителем, тренером.

Интервьюер: «Почему ты решил участвовать в конкурсе?»

Респондент: «После предложения моего учителя я согласилась и далее вникла во все это, и мне показалось очень легким, поэтому я и начала участвовать в этих конкурсах» (А., Казань, 11 класс).

Респондент: «Помогали преподаватели в школе» (Г., Казань, 1 курс).

Ярче всего роль наставников в мотивировании учащихся к участию в конкурсах проявляется в такого рода высказываниях: «Олимпиадное движение – его проводят учителя. Собирают учеников,

¹ Семь мер поддержки сформулированы на основе анализа лучших мировых практик, осуществляемых в рамках программ поддержки талантливых детей и молодежи

которые проявляют себя в каком-либо предмете и подготавливают их в свободное время» (Э., Альметьевск, 10 кл.)

Интервьюер: «А как самый первый раз, что сподвигло пойти на районную олимпиаду?»

Респондент: «Ну сначала мы прошли школьный этап».

Интервьюер: «А на школьный что сподвигло?»

Респондент: «Сам захотел, некоторые учителя попросили».

Интервьюер: «Прошел школьный, а потом уже на районный сказали идти?»

Респондент: «Да» или «У меня был преподаватель в школе. Первые два года, когда я занимался по геологии. Но сейчас из той школы я ушел, теперь я готовлюсь не сам, а с другими преподавателями. ...Учителя стимулировали и помогали... Сначала я этим не очень заинтересовался. Потом мне предложили попробовать свои силы в олимпиаде, записали на нее, я готовился некоторое время и сразу же в первой олимпиаде – победа на городском туре. Со временем очень сильно затянуло меня. Потом я стал следить за всеми олимпиадами, старался во всех участвовать» (Ю., Бугульма, 10 кл.). Это высказывание обобщает сразу несколько типичных ответов. Во-первых, наличие постороннего мнения в процессе вовлечения в конкурсы. Многие талантливые дети начинают участвовать в конкурсах и олимпиадах достаточно рано, с начальных либо средних классов, в таком возрасте, когда они еще не могут иметь собственных суждений о необходимости участия в конкурсах и объяснить, для чего это нужно. Используется предрасположенность детей к соревновательности, интерес к конкурсу как к таковому. Это исходный фактор. При этом направленность движения в соревновательной активности может варьироваться и не всегда коррелирует с интересами самого ребенка. Он получает на данном этапе оценку со стороны, самооценка в плане собственных склонностей может и отсутствовать. Надо помнить при этом, что именно поэтому талантливый ребенок может и должен пробовать различные варианты индивидуального плана развития, поэтому и участвует в самых разных олимпиадах.

Интервьюер: «Ты, получается, по физике участвовал, по физкультуре и еще по обществу. Вот 3 предмета. Тебе какие-то из этих предметов больше нравятся?»

Респондент: «Нет, они мне все нравятся».

Интервьюер: «Все в равной мере?»

Респондент: «Да».

Либо вот еще пример:

Интервьюер: «В каком-нибудь конкурсе ты уже участвовала?»

Респондент: «Ну, в олимпиадах».

Интервьюер: «В олимпиадах, да? А по какому предмету?»

Респондент: «Почти по всем».

Интервьюер: «По всем почти? И по русскому, и по математике, и по физике? Побеждала по каким-нибудь?»

Респондент: «В этом году русский язык, математика, химия».

Интервьюер: «А это какой уровень был? Республиканский, Всероссийский, районный?»

Респондент: «Районный».

Интервьюер: «Ты занимала призовые места?»

Респондент: «Да».

Интервьюер: «А почему ты решила участвовать?»

Респондент: «Ну, директор сказал, чтобы участвовала».

И еще один:

Интервьюер: «В каком-нибудь конкурсе ты уже участвовал?»

Респондент: «Да».

Интервьюер: «А по каким предметам?»

Респондент: «Английский, математика, русский язык, татарский и информатика».

Интервьюер: «А ты так хорошо все предметы знаешь? Ты просто хорошо учишься, поэтому тебе все интересно, да?»

Респондент: «Да».

Талантливые дети выбирают олимпиады и конкурсы для участия под влиянием преподавателей, учителей, тренеров-наставников. Им самим сложно определиться с предметом, зато есть учителя-наставники, которые дают экспертную оценку, направляют учащихся на конкурсы, создают им конкурентную среду. Многие респонденты подчеркивали важность влияния преподавателя на выбор направления развития в целом и выбор предмета в отдельности.

Респондент: «Учитель химии привил любовь к химии.... он зажег во мне этот интерес, он мне помогал. Я стал участвовать в конкурсах, потому что мне был реально интересен этот предмет» (Р., Казань, 2 курс).

Интервьюер: «А как ты выбрал это занятие?»

Респондент: «Занятия выбрали меня. Все началось с химии, а потом по физике учитель хороший был, «поднатаскал» меня, и по математике тоже». (А., Казань, 11 кл.)

Таким образом, мы видим, насколько сильное влияние оказывает личность наставника на учащегося, поэтому крайне важно заниматься развитием наставников. Так как наставник во многом определяет направленность развития талантливого

ребенка, наставники должны обладать необходимыми для работы с талантливыми учениками компетенциями. Кроме того, необходимо, чтобы талантливые дети были замечены в достаточно раннем возрасте, в этом случае они имеют больше шансов на развитие и реализацию своих способностей. Диагностика потенциала, о которой речь пойдет далее, также оказывается весьма востребованной талантливыми детьми. В дальнейшем, когда дети уже вовлечены в олимпиадное или конкурсное движение, эти тенденции поддерживаются по инерции, подпитывая себя сами:

Респондент: «Со временем очень сильно затянуло меня. Потом я стал следить за всеми олимпиадами, старался во всех участвовать» (Ю., Бугульма, 10 кл.).

Отдельно отметим, что вне зависимости от профиля олимпиады, по которому талантливый ребенок/молодой человек выступил с выдающимся результатом, есть характеристики, которые объединяют талантливых учеников. Практически все респонденты отмечали свою высокую успеваемость по математике. Даже у респондентов, являвшихся призерами соревнований по гуманитарным дисциплинам, успеваемость по математике была выше среднего. *Респондент: «Математика нужна, она приводит ум в порядок» (А., Казань, 11 кл.).* *Респондент: «Считать логарифмы меня успокаивает, нравится просто.» (К., Наб. Челны, 10 кл.).*

Сильная математическая подготовка для всех учащихся является традиционной для российского образования, и верность такой направленности подтверждается мировыми трендами в развитии образовательных технологий. В анализируемых мировых практиках работы с талантливыми детьми особое внимание уделяется необходимости математической подготовки и постоянному повышению сложности заданий для талантливых детей (GIFTED Program).

Как правило, талантливые дети и молодежь достаточно много читают, особенно в школьном возрасте. В более старшем возрасте читательская активность несколько снижается, но при этом есть корреляция с активностью в младшем возрасте: если ребенок с детства читал много разнообразной литературы, то его потребность в чтении снижается меньше. Особенно предпочитают читать художественную литературу:

Респондент: «Очень люблю читать. Я больше люблю художественную литературу...» (А., Казань, 3 курс),

Интервьюер: «У тебя есть хобби?»

Респондент: «Люблю читать» (А., Бугульма, 8 кл.),

Респондент: «Я люблю вышивать, рисовать и читать. Люблю фантастику, читала «Игра престолов»... прочитала все книги «Гарри Поттер», знаю их наизусть. Также «Властелин колец»... читаю романы, «Рябиновая книга», зарубежную литературу. Российских современников я не знаю, а классиков я в школе читала и сейчас иногда. Мне всегда нравился Пушкин, точнее его стихи. Гоголя я просто обожаю за его фантазм, этим и «зацепил». Толстой мне так и не понравился». (Э., Казань, 4 курс.)

Многие из опрошенных отмечали, что поначалу не испытывали интереса к чтению, но под влиянием родителей начали читать. О пользе чтения в данном отчете писать излишне, но надо отметить, что в целом респонденты, живущие в городе, чаще говорили о своей любви к чтению по сравнению с сельскими респондентами.

Респонденты отвечали на вопрос о том, какое образование они хотели бы получить. Все выбирали вариант, касающийся высшего образования, а те, у кого оно есть, хотели бы получить научную степень. Респондентам было предложено порассуждать о том, как они будут планировать свои жизненные планы и к чьим советам они прислушаются. Интерес к планированию необходимо было обозначить на шкале от -3 до +3, где -3 означает «совсем неинтересно», а +3 – «крайне интересно». Ожидаемо, что для школьников планирование не вызывает особого интереса, в этом возрасте не «выстраивают» долговременной стратегии:

Респондент: «Я, конечно, люблю планировать на ближайшее время, но на такие дальние дистанции... Я планировал в 11 классе разобраться. Ставлю оценку 0. Потому что я не могу запланировать на десятилетие» (Э., Альметьевск, 10 кл.);

Респондент: «+1. Мне не особо интересно планировать» (Р., Наб. Челны, 10 кл.).

Школьники зачастую не выстраивают планов на профессиональную карьеру, даже в 10-11 классе зачастую не представляют себе свою будущую работу. Тому показательный пример:

Интервьюер: «Решил ли ты, кем работать?»

Респондент: «Нет, вообще, абсолютно».

Интервьюер: «Вообще не представляешь?»

Респондент: «Ну.. типа... инженер... не думал пока...»

Интервьюер: «Представь что ты поступил в институт. Кем будешь работать?»

Респондент: «Я буду об этом думать на старших курсах».

Такой подход свойствен многим из опрошенных: вуз выбирается из тех, куда «легче поступить», а работа представляется чем-то абстрактным. Можно предположить, что задумываясь о ней, лишь учась в вузе, многие талантливые молодые люди лишают себя возможности успешного карьерного развития. Вуз выбирают безотносительно будущей работы, и зачастую молодые люди испытывают разочарование.

Респондент: «Я проучился четыре курса и понял, что это не мое. Бросил, пошел на другое направление, два года проучился – и тоже понимаю, что это не мое» (Р., Казань, 2 курс, второе высшее образование);

«Интервьюер: «А почему университет вот ты выбрала?»

Респондент: «Я хотела пойти с литературой на журналистику, но почему-то меня все отговаривали, отговаривали, то, что там очень сложно, там сложная профессия, не пробиться, если ты пойдешь, там с физикой у тебя все очень хорошо, то, что там тебе будет проще. И в итоге я сейчас понимаю, что я пошла не туда, куда хотела, то есть, как-то учиться мне не сложно, но мне неинтересно» (А., Нижнекамск, 1 к.)

Здесь очень четко заявляется необходимость профориентационной работы и профессиональных проб и стажировок как необходимого компонента осмысленного формирования профессиональной траектории, профессионального и образовательного выбора.

На вопросы, к чьим советам прислушиваются при выборе жизненных планов, большинство респондентов до 25 лет отвечали, что они будут прислушиваться к мнению родителей:

Респондент: «Думаю, что буду советоваться с родителями, с друзьями, а решать буду сам» (Р., Наб. Челны, 10 кл.);

Респондент: «Буду решать сам, но иногда буду просить совета. У отца. У самого близкого человека» (К., Казань, 3 курс);

Респондент: «Конечно, буду советоваться. С родителями, с братом своим, возможно, даже с учителями, то, что они опытные уже, чтобы советовать» (В., Бугульма, 9 кл.) Это коррелирует с выводами как предыдущих, так и 2016 года исследований- опросов, которые подтверждают, что одной из характеристик талантливой молодежи республики является их приверженность семье, традиционному во многом укладу, где старшие члены семьи являются авторитетом.

Итак, талантливые дети и молодежь считают необходимым оказание им определенной поддержки со стороны государства в лице образовательных учреждений, а также экономических субъектов. При этом сами талантливые дети и молодые люди готовы к конкурентной среде. Более того, этой категории молодежи присуща соревновательность: именно участие в различных конкурсах стимулирует их развитие на определенном этапе. В то же время необходимо отметить, что сами респонденты остро ощущают необходимость в формировании непрерывной траектории от учебы в школе через вуз к вступлению во «взрослую жизнь» и в интеграцию в экономическую среду. Должна выстраиваться такая траектория, которая позволяла бы молодому человеку не только развивать свои компетенции, но и применять таковые в условиях социально-экономических реалий.

Литература

1. Николаева Е.М. Проект «таланты» (теория). Казань, 2015. 120 с.
2. International Panel for Gifted Education. URL: www.oezbf.at/cms/tl_files/Publikationen/Veroeffentlichungen/iPEGE_1_english.pdf (дата обращения: 10.01.2017).

Сведения об авторе:

©Иликова Лилия Эрнстовна – кандидат социологических наук, доцент, Казанский федеральный университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: liliaernst@mail.ru.

Information about the author:

©Ilikova Lilia Ernstovna – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Kazan Federal University, Russian Federation, Kazan, e-mail: liliaernst@mail.ru.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ



Инновационные преобразования во всех сферах общества требуют от каждого из нас быть субъектом своего развития, ответственным за свою судьбу. В общефилософском значении субъект – это источник активности, обладающий способностью самодетерминации, самоопределения, саморазвития, самосовершенствования.

В условиях глобализации и интеграции, характерных для современного мира, цели и ценности образования становятся также глобальными – воспитание человека с планетарным мышлением, ответственного за все формы жизни на Земле, гражданина Вселенной, способного сочетать свободу выбора с личной ответственностью за принятые решения. Достижение названных целей и ценностей, очевидно, и можно считать результатом образования.

Определяя основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» также предусматривает воспитание ответственности, правовой культуры. В статье 2 закона говорится, что «образование – единый

целенаправленный процесс воспитания и обучения... совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности...». Обратим внимание: *приобретаемых самим обучающимся*, причем в целях своего же разностороннего развития, удовлетворения образовательных потребностей и интересов. Не лишне напомнить: «студент» в переводе с латинского «усердно работающий, занимающийся, т.е. овладевающий знаниями». В статье 2 также отмечается, что «обучение – целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками». Из этого следует, что задача образовательной организации и тех, кто работает в ней, состоит именно в *организации деятельности самих обучающихся*, т.е. лиц, «осваивающих образовательную программу».

Закон предоставляет обучающимся широкие возможности и права. В частности, пункт 7 статьи 3, определяющей основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования, предусматривает «свободу выбора получения образования», «право выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную

деятельность». Более того, обучающийся имеет права на «обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение» (пункт 1.3 статьи 34) и даже на «участие в формировании содержания своего профессионального образования» (пункт 1.4 статьи 34). Особо укажем на возможность освоения образовательной программы на основе индивидуального учебного плана, индивидуализации «ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося» (пункт 22 статьи 2).

Наряду с этим законодатель предусмотрел в статье 43 и определенные обязанности и ответственность обучающихся, в частности «добросовестно *осваивать* образовательную программу, *выполнять* индивидуальный учебный план, в том числе *посещать* предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, *осуществлять* самостоятельную подготовку к занятиям, *выполнять* задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы».

Обратим внимание и на то, что, определяя образование, закон ставит на первое место воспитание. Воспитание же в первую очередь есть не что иное, как организация жизнедеятельности обучающихся, создание условий для их самоопределения и социализации на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения. Подлинным оно становится тогда, когда в роли субъекта воспитания становится сам обучающийся.

Целью образования сегодня провозглашена подготовка конкурентоспособных, мобильных, востребованных на рынке труда специалистов. Достижение этой цели невозможно вне единства образования и самообразования, воспитания и самовоспитания обучающихся. Потому именно воспитание и самовоспитание конкурентоспособных специалистов сегодня все в большей мере должно быть приоритетом современного образования.

Одной из важнейших и первоочередных современных задач является развитие у студентов заинтересованности и потребности в самоизменении, превращении их в подлинный субъект образовательного процесса, жизнестворчества, стимулирование у них самопроцессов – самопознания, самооценки, самообразования, самовоспитания, повышение социальной ответственности юношей и девушек за своё социальное и профессиональное благополучие.

Воспитывающая деятельность субъектов образования должна быть основана на *создании условий* для самоопределения и социализации обучающегося. Становление (формирование) личности происходит в процессе деятельности. Обеспечение включенности в деятельность – основной принцип воспитания студентов. Обратим особое внимание именно на деятельностный характер воспитания.

Воспитание – это *взаимодействие* человека с совокупностью материальных и духовных элементов окружающей действительности, условий общественной жизни, среды, являющееся средством накопления и поддержания его жизненных сил, необходимых для личностного и профессионального самоопределения, самореализации, становления. Такое определение воспитания соответствует официальным установкам федеральных государственных образовательных стандартов на личностно-ориентированный, компетентностный подходы в образовании.

Осуществляя компетентностный подход к образованию, основанный на формировании у обучающихся определенных компетенций, надо иметь в виду, что формирование – процесс двусторонний: с одной стороны, он включает целенаправленную деятельность преподавательского состава, а с другой – целенаправленную деятельность самих обучающихся. Более того, одной из ключевых компетенций любого человека является *способность к самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию*.

Образовательная организация должна мотивировать студента быть субъектом профессионального развития, самостоятельно принимать решения в быстроменяющихся условиях и нести полную ответственность за их результаты. Несомненно, формирование общекультурных и профессиональных компетенций должно быть основано на индивидуальной ответственности обучающихся, что предусматривает единство обучения и самообучения, воспитания и самовоспитания. Обучение и воспитание, составляющие основу образования, не могут быть эффективными, если не опираются на активность и самостоятельность самих обучающихся, на их самодисциплину, ответственность.

Сегодня, как никогда, возрастает роль и значение самостоятельной работы обучающихся. Поэтому необходимо смещение акцента на самостоятельную работу студентов как средство моделирования их профессиональной деятельности. Это обусловлено тем, что студент – субъект познавательной и профессиональной деятельности, наделенный активностью и самостоятельностью. Приобщение студентов к самостоятельной работе с информацией позволяет делегировать ответственность за процесс и результаты обучения самим обучающимся, что сегодня наиболее актуально и правильно. При этом государственный образовательный стандарт и образовательная

программа по тому или иному направлению подготовки служат ориентиром, программой самодвижения студента, его личностного и профессионального становления, развития и саморазвития. Поэтому необходимо ознакомить студентов с такими важными документами, как ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ФГОС по направлению подготовки, мотивировать их на разработку и реализацию Я – концепции профессионального и личностного развития, использование для этого таких средств, как дорожная карта и портфолио. Всё это будет способствовать проявлению сознания и самосознания обучающихся, без чего невозможна подготовка конкурентоспособных специалистов, социально ответственных граждан, в которых нуждается сегодня инновационная экономика.

С уважением, доктор педагогических наук, профессор П. Н. Осипов

УДК 378.14

A. R. Tuzikov, R. I. Zinurova

HUMAN AND SOCIAL CAPITAL KNOWLEDGE AND SKILLS IN MS PROGRAM MAJORED IN INDUSTRIAL ENGINEERING

Keywords: integration of managerial and engineering education, industrial engineering, business engineering, human capital, social capital, modules.

Master's training in management on the one hand is one of the most demanded, and on the other hand is criticized for a too «wide profile» of this direction. Critics do not like that «general managers» can have little understanding of production facilities and the organization of production itself. Promising in this case is the integration of managerial and engineering training in the format of industrial engineering. Engineering is an integral (interdisciplinary) field of knowledge and a kind of activity based on integral (interdisciplinary) competencies. Its core is the integration of engineering knowledge and project management, but also includes communication competences, competences in the fields of sociology, psychology, art of presentation, political and legal sciences, economics and finance, logistics, documentation, mathematics and computer science, computer modeling, lean production and industrial safety, entrepreneurship and business administration. Structurally, the content of education is based on four large groups of competences required by the master of industrial engineering (engineer-manager). An important component of engineering training is a group of competencies in the development of the human and social capital of the graduate. The block of disciplines for the development of these competences includes sociology of management, human resources in the region, the human engineering factor, career management and self-presentation, human resource management technologies and crowd sourcing technology, out-sourcing and out staffing in companies. Fundamental discipline in this case is the sociology of management, which plays the role of a kind of infrastructure for the further development of the competences of human and social capital. An example of formatting the content of education in this subject is given in this article.

А. Р. Тузиков, Р. И. Зинурова

КОМПЕТЕНЦИИ В СФЕРЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА В СТРУКТУРЕ МАГИСТЕРСКОЙ ПРОГРАММЫ ПО ПРОФИЛЮ «ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ИНЖИНИРИНГ»

Ключевые слова: интеграция управленческого и инженерного образования, индустриальный инжиниринг, бизнес-инженерия, человеческий капитал, социальный капитал, модули.

Магистерская подготовка в сфере менеджмента с одной стороны является одной из самых востребованных, а с другой подвергается критике за некий слишком «широкий профиль» данного направления. Критиков не устраивает, что «менеджеры широкого профиля» могут слабо разбираться в производственных объектах и в самой организации производства. Перспективным в данном случае выглядит интеграция управленческой и инженерной подготовки в формате индустриального инжиниринга. Инжиниринг – интегральная (междисциплинарная) область знаний и вид деятельности, основанный на интегральных (междисциплинарных) компетенциях. Его ядром является интеграция инженерного знания и проектного менеджмента, но включает также в себя коммуникационные компетенции, компетенции из области социологии, психологии, искусства презентации, политических и юридических наук, экономики и финансов, логистики, документооборота, математики и информатики, компьютерного моделирования, бережливого производства и промышленной безопасности, предпринимательства и бизнес-администрирования. Структурно содержание образования опирается на четыре крупные группы компетенций, требующихся магистру индустриального инжиниринга (инженеру-управленцу). Важной составляющей инжиниринговой подготовки является группа компетенций в области развития человеческого и социального капитала выпускника. Блок дисциплин для развития указанных компетенций включает в себя социологию управления, человеческие ресурсы региона, человеческий фактор инжиниринга, менеджмент карьеры и самопрезентации, технологии управления человеческими ресурсами и технологии краудсорсинга, аутсорсинга и аутстаффинга в деятельности компаний. Фундаментальной дисциплиной в данном случае является социология управления, которая играет роль своеобразной инфраструктуры для дальнейшего наращивания компетенций человеческого и социального капитала. Пример форматирования содержания образования по данному предмету дан в настоящей статье.

Contemporary professional education in a sense is caught in the trap of managers and engineers separate training. Very often this strong differentiation is not fruitful at all from the practical point of view. It rather makes the situation worse because there is a real need of managerial and engineering skills harmonization [1].

Master programs in the field of industrial engineering succeed in training all these skills therefore such programs are very popular in US, EU and South East Asia.

«Industrial engineers determine the most effective ways to use the basic factors of production – people, machines, materials, information, and energy – to make a product or to provide a service. They are the bridge between management goals and operational performance. They are more concerned with increasing productivity through the management of people, methods of business organization, and technology than are engineers in other specialties, who generally work more with products or processes» [2].

Industrial/business engineering (IE) programs based on integration of social, economic and engineering knowledge as well as on getting project management skills. In comparison with the «wide profile» managers the graduates are competent in such complex object of the management as industrial projects' implementation is.

Industrial engineers find the most effective way to turn the basic factors of production – people, materials, machines, time, energy, and money – into almost every product and service we consume. The best engineers are adept not only at

managing employees and technology but also at optimizing the organization of a business.

The MS program in Industrial Engineering teaches to search for similarities in concepts, laws, and models across disciplines. From there, it's up to you to adapt, integrate, and exploit these similarities in innovative ways.

Because industrial engineers often work on multidisciplinary teams, we offer an elective-heavy curriculum. That approach lets you build expertise in whichever subject best fit your career interests. These specialties include:

- production Engineering
- manufacturing
- operations management
- quality management
- management of science consuming industry
- information Resources and Intelligent Systems for Science-consuming Industry.

Many practitioners say that an industrial engineering education offers the best of both worlds: an education in both engineering and business.

The most distinctive aspect of industrial engineering is the flexibility it offers. Whether it's shortening a rollercoaster line, streamlining an operating room, distributing products worldwide, or manufacturing superior automobiles, these challenges share the common goal of saving companies money and increasing efficiencies.

As companies adopt management philosophies of continuous productivity and quality improvement to survive in the increasingly competi-

tive world market, the need for industrial engineers is growing. Why? Industrial engineers are the only engineering professionals trained specifically to be productivity and quality improvement specialists.

Industrial engineers figure out how to do things better. They engineer processes and systems that improve quality and productivity. They work to eliminate waste of time, money, materials, energy and other commodities. This is why many industrial engineers end up being promoted into management positions.

Many people are misled by the term industrial engineer. It's not just about manufacturing. It also encompasses service industries, with many industrial engineers (IEs) employed in entertainment industries, shipping and logistics businesses, and healthcare organizations.

IEs make processes better in the following ways:

- More efficient and more profitable business practices.
- Better customer service and product quality.
- Improved efficiency.
- Increased ability to do more with less.
- Making work safer, faster, easier, and more rewarding.
- Helping companies produce more products quickly.
- Making the world safer through better designed products.
- Reducing costs associated with new technologies.

Therefore the MS program in IE consists of four modules:

- 1) Module for developing of Human and Social capital knowledge and skills
- 2) Module for developing of engineering knowledge and skills
- 3) Module for developing of business administration knowledge and skills
- 4) Module for developing of entrepreneurship skills and innovation management competences

This program is designed in the framework of State Educational Standard in the field of «Organization and Management of High-Tech Industries» (27.04.06) because in Russia there is no Special Standard for Industrial Engineering. From the point of view of knowledge and skills that MS program is very similar to «pure» MS in IE but in respect to science consuming industry.

The students of the program will have interdisciplinary knowledge from Human Factors Engineering / Science-consuming Product's Life Cycle Management / Operations Research and Design for Innovation Business area. They can work on most demanding engineering problems in com-

panies, where the engineers are able to solved difficult and complex problems based on theoretical and practical solutions, procedures and methods and think about economic aspects of the solutions at the same time. The students will get ability of abstract and associative study and analysis of problems in order to provide solutions using different disciplines and transfer knowledge into practice.

Besides classes both in Russia and Germany students have internship at Russian and German Engineering Companies. Of course the chance for internship at German company depends on German language skills.

The basic idea is to give engineers additional business skills and to further educate existing managers to make them understand the connection between technology and management issues in companies. Such concept of the postgraduate master's study program is in accordance with common trends in world higher education.

It is quite understandable that the development of human and social capital knowledge and skills plays not additional but very important role MS programs majored in industrial engineering. Educational content has module structure that includes four main courses:

- Sociology of Management/Sociology of Organizations.
- Human Factors Engineering /Human resources of a region.
- Personal Effectiveness and Self Management Skills / Career Management and Self presentation Skills.
- HR Management Skills / Crowd Sourcing, Out sourcing, Out staffing in Hi-Tech Companies.

As an example we could detail the content of such discipline as Sociology of Management.

The Discipline: «Sociology of management»

1. Brief description of the discipline (module)

The discipline describes the social foundations of management, team building, interaction and management accounting of social and psychological characteristics of people.

The essence of management, new forms of organization and management, its' social factors.

Special attention is given to socio-psychological diagnostics of industrial relations.

The discipline also deals with issues of social foresight, forecasting, design, and planning.

The learning process is based on using foreign and domestic experience.

An important task of the discipline is to build up the basis for students' understanding of fundamentals of society's scientific management

Discipline reveals the mandatory minimum content of the professional study program in the field of «Sociology».

2. The goal of the discipline

The main goals of learning the «Sociology of management» are:

a) getting knowledge and lean basic concepts of sociology of management as a field of sociological knowledge, to understand governance mechanisms in the context of social relations and interactions of individuals and social groups in a changing society; getting skills in using basic categories of sociology of management; getting knowledge of the principles, mechanisms and methods of social control;

b) training technology knowledge, contributing to the formation and development sociological and managerial culture, expanding professional horizons of future specialists and managers,

c) learning how to apply sociological analysis in the field of social control on the basis of theoretical knowledge and methods of sociological analysis of managerial activity; using methods of social control, forecasting and the development of social objects, processes and phenomena get the skills to elaborate effective, socially oriented management decisions.

3. The content of the discipline (main topics)

Sociology of management as a scientific discipline and research program.

The object, subject and the research interests sociology of management.

The problem field of the sociology of management.

Methods and procedures research in the sociology of management.

Expected results are articulated in the format of knowledge and skills (competencies)

Cultural competencies (CC):

CC-1 means to have basic provisions of mathematics for making business decisions, understands and analyzes the ideological, socially and personally important, scientific-technical and philosophical problems;

CC-2 means to be ready to cooperate with colleagues, work in a team, owns the principles and methods of team building management, to be able to create organizational and management decisions in emergency situations and is ready to take responsibility for them;

CC-3 means to have one of the foreign languages for skilled creative activities in various situations of business partnerships;

CC-4 means to be ready and able to analyze the psychological characteristics of the individual and collective, he has knowledge and pedagogical techniques for teaching staff;

CC-5 means to be able to receive and process information from different sources, using modern information technology, to be ready for looking critically at the information, highlight the principal to create a new knowledge;

CC-6 means to be able for self-management, for the correct using of methods of physical education and self-education to improve adaptive reserves of the body, health promotion;

CC-7 means to have knowledge and skills in the field of legal basics of team and office management.

Also the discipline is important for professional competencies (PC).

PC-3 means to be able to make work on departments of universities at the level of professor's assistant; to be able to prepare and conduct training courses in the field of "Organization and management of science consuming industries" under the guidance of professors and experienced docents (associate professors); to develop teaching materials used by students in the learning process; to be able to train staff using modern methods of organizational-economic modeling for adequate management decisions;

PC-4 means the ability to consult in the design of management systems and information-analytical support of management processes

As a result, a student must KNOW:

a) holistic context, the main stages and milestones in the development of sociology of management;

b) the main classical and contemporary theories and schools of sociology of management;

c) basic concepts and categories of the sociology of management;

d) the main approaches to the solution of key theoretical and methodological problems of sociology of management;

e) the basic principles governing the flow of complex social processes and mechanisms of functioning of the organization.

BE ABLE:

a) to read, analyze, interpret, comment, and discuss classic and modern texts sociology of management;

b) to compare different sociological approaches to the solution of theoretical problems of sociology of management;

c) to use the conceptual apparatus of the sociology of management;

g) to produce, select, process and analyze data on social processes in organizations;

d) to participate in the project work and to implement independent analytical projects;

e) to present the results of research and analysis before the professional and popular audiences;

g) to use the fundamental sociological knowledge in practice of management.

OWN:

a) skills of independent work with primary sources, analysis and review of the literature on the sociology of management;

b) skills for using professional information from different types of sources, including the Internet and foreign literature.

4. Tasks for independent work of students, forms of organization, implementation and control of ALS

Plans for seminars and assignments for independent work.

Section I. Fundamentals «Sociology of management».

Topic 1. The basic concepts of the discipline «Sociology of management».

Questions for discussion:

1. Describe the disciplines underlying the sociology of management.

2. What is management?

3. What is the difference between concepts of «governance» and «management»?

4. Analyze the role and importance of social factors in management.

5. Describe the structure of the sphere of management.

6. Try to expand the concept of sociology of management.

7. Describe the subject matter of sociology of management.

8. What is the object of sociology of management?

9. Try to describe the structure of the sociological sciences.

10. What are the main objectives of the sociology?

11. What are the functions of the sociology itself and sociology of management in particular?

12. Describe cognitive function of sociology of management.

13. What is the prognostic function of sociology of management?

14. Describe the evaluation and educational functions of the sociology of management.

Questions for self-study:

1. Expand the essence of the sociological approach to management, which consists in the selection and study of the following interrelated components:

- controls

- organization and implementation of social objectives,

- the impact on the managed subsystem,

- intra-group regulation and social self-organization.

Topic 2. The history of the development of domestic and foreign sociological concepts of management.

Questions for discussion:

Name the main foreign schools of sociology of management.

Describe the contribution of F. U. Taylor in science, and in the sociology of management.

Describe the views of A. Fayola on the organization.

What means «bureaucratic» type of organization model by M. Weber? Give it a brief description.

Analyze the «Hottorn experiments» by E. Mayo?

What is the «natural» organization?

What are the main directions of Soviet sociology of management.

What was the contribution of D. M. Gvishiani in the sociology Department?

What Soviet scientists contributed at the origin of the sociology of organization? Make a list of their scientific work.

Describe this area of sociology of management as a social control.

What do you know about methods of social control?

What means management consulting using the method of group work?

What is social planning at enterprises? What scientists involved in the development of this issue do you know?

Describe the post-Soviet period of development of sociology in Russia.

Questions for self-study:

1. Describe the following theories of organization and management:

- theory of rationalization by F. Taylor, administrative theory by A. Fayola,

- classical theory of organizations, the theory of «human relations» by E.

Mayo,

- hierarchical theory of needs by Maslow, - two-factor theory of motivation by Herzberg,

- theory of leadership styles by McGregor, the scale of leadership behavior,

- theory of leadership styles by Likert,

- the theory of the efficiency of the organization,

- Novosibirsk management model.

Topic 3. Social nature of the organization.

Questions for discussion:

What is a social organization?

Describe the organization as an Association of an institutional nature.

Define social organization as the characteristics of the degree of order.

What is the essence of social organization?

List and describe the characteristics of social organization.

What do you know the properties of social organization?

Describe the organization as a social environment. List the major components, expand their essence.

What is the formal organization?

What are You known elements of formal organization?

What are the features of formal organizations?

Describe the advantages of formal organizations.

What is the informal organization?

What are the sources of informal organizations?

Describe the problem of controllability in social organizations.

What do you understand by social control organization?

What are the limits of manageability of the organization.

What are the major differences between the formal and the actual structures of social relations? Explain your answer.

List the basic components of controllability of organizations.

Questions for self-study:

Describe the group structure of organizations, which includes the following elements:

- macro-group;
- functional groups;
- administrative group;
- socio-psychological group.

The task for independent work:

For example, a particular organization describes social groups included in its composition. Select conditional and real groups. Describe large and small groups. What are the distinctive features inherent in small groups? What a group of dedicated can be attributed to primary and secondary? What conditions contributed to the formation of social groups? Highlight and describe formal and informal groups. Do you consider the organization of reference (or reference) group?

Section II. Management as a social technology.

Topic 4.Governance as a subject of sociological analysis.

Questions for discussion:

What is management?

Compare concepts of «governance» and «management»; «management» and «leadership». What are differences?

Describe the management structure.

What is governance?

What is the object and the goal of governance?

What do you mean by governance structure?

What are the main components of the governance structure?

What is the management structure?

Questions for self-study:

1. Describe the following types of organizational structures:

- linear,
- functional,
- matrix,
- staff.

2. To explore the theme of «Social institutions» need to consider the following questions:

The formation of social institutions. Social hierarchy and power structure. Society, state and public authorities. Managerial elite. Features and social efficiency of the government, Executive and administrative control. The state as the subject and object of management. The specificity of state-management relations in society. Structure, functions and forms of government. State and municipal employees as a socio-professional group. Characteristics of professional activity of employees.

The task for independent work:

1. For example, a particular organization analyzes organizational and administrative methods used in management. The analysis should include the following specific techniques by which managers carry out the management process:

- the system of legal acts of the country, under which falls the organization (laws, decrees, regulations, state standards and other);
- the system of normative documents of higher authorities (regulations, instructions, procedures, regulations of ministries and agencies etc.);
- the system developed in the organization's plans, programs, tasks;
- the operational control system (orders, incentives, sanctions, participation in management, etc.).

Topic 5.Social control.

Questions for discussion:

1. What are the main features of such branch of scientific knowledge as social control?

2. What is the need for social control?

3. What fundamental sciences shape the theory of social control?

4. Specify the role of specific methodological sciences in scientific knowledge about social control.

5. Describe a systematic approach, system analysis, which is the main research method of social control.

6. What a system means?

7. Justify the necessity of social control.

8. What is the nature and content of social control?

9. Define the following concepts: «management», «management objective», «goal setting».

10. How the modernity influenced on the concept of «social control»?

11. What is meant by the system of social control?

12. What is the law and regularity of management? Describe them.

13. Management principles. What are those, which are considered major ones.

14. Show the relationship between the laws and principles of management. How is it manifested?

15. Can you change the laws and principles of management? If Yes, how?

16. Which of them today are a priority, ignorance or poor use of which increases the crisis in the Russian society?

17. Describe the model of social control.

Questions for self-study:

1. Subject: Value impact in social management. For a comprehensive disclosure of proposed topics the following questions should be considered:

- spiritual life of the people, the state of social and individual consciousness, and intellectual life;

- analytical, informational, conceptual and strategic framework for the management, which is currently critical.

- the regulators of social life: culture, traditions, morality, ideology, way of thinking;

- value-the moral aspect of goal-setting, its defining role in achieving the integrity of the social system and the effectiveness of political management subsystems;

- the crisis of morality, ideology, values, spirituality, both a cause and symptom of the decomposition of a complex social system, degradation of the subjects of management.

Section III. Group dynamics and leadership.

Topic 6. Group dynamics.

Questions for discussion:

1. What is a group?

2. Compare the command group, working groups and committees.

3. Why do people join groups?

4. List the characteristics of the group.-

5. What include the group's objectives?

6. What do you understand under the rules of the group?

7. Define group dynamics.

8. What factors affect group dynamics?

9. How individual-psychological characteristics can affect group dynamics? Explain your answer.

10. Determine the stage of development of Your group.

11. What is the social role?

12. Describe group role classification by M. Belbin.

13. Describe group role classification by R. Schindler.

14. Define the role of the composition of Your group.

Questions for self-study:

Topic 7. Leadership: style and efficiency.

For a comprehensive disclosure of proposed topics must disclose the following concepts:

- leadership style;

- autocratic leader;

- theory «X»;

- democratic leader;

- theory «Y»;

- liberal leader;

- leader, focused on work;

- head-oriented person;

- four Likert;

- situational model Fiedler;

- theory of the life cycle.

Topic 8. Building effective groups and teams.

Questions for discussion:

1. What is the role of teamwork in the organization?

2. What is the team? What is the difference between the team and the group?

3. Describe the main aspects of the teams.

4. Give the classification of teams.

5. What do you mean by the working group?

6. What «pseudo team» means?

7. What are the main differences between potential and actual teams?

8. Describe the main characteristics of high performance teams?

9. Always do the right team? How to determine the need for teamwork?

10. Describe the concept of shared teamwork.

11. Describe a three-level model of a teambuilding.

12. How to determine the effectiveness of the group?

13. What do you understand under the qualitative and quantitative results of operations of the group?

14. Make the list of researchers involved in the effectiveness of group work.

15. What helps to build effective groups and teams?

The task for independent work.

1. At what level or combination of levels Your group is currently working? Determine the level at which in the long term it should work.

2. Define the role of the composition of Your group. What happens to the group, if there are no executors any role?

3. Give me an example of when the cohesion of the group harms formal organization.

4. Design the process of team formation. On what aspects will be primarily drawn to Your attention? What are the criteria You will be assessed by the members of the team?

Topic 9. Leadership: power and personal influence.

Questions for discussion:

1. What is the difference between three concepts: force, power, authority?

2. Give the definition of power.

3. What do «government employees»?

4. Give a brief description of the concept of balance of power between managers and subordinates.

5. Give a brief description of the main types of power according to the classification of French and Raven.

6. What is the link between social benefits and upward mobility?

7. What is the essence of motivation achievement?

8. What is the will to power?

9. How would you explain the phenomenon of avoidance of power?

10. What conflicts over power you know?

11. What is ritual power?

12. What charisma is and how it is used by managers?

13. If you compare the legal, traditional and charismatic authority, which form is more common today?

14. What does it mean «leadership style»?

15. What do you know about the styles of leadership?

16. What are the conditions for application of a particular leadership style? What is needed to implement the «partner» style?

The task for independent work:

1. The purpose of the head should not conflict with deep-rooted values of contractor. Justify this statement.

2. What is the fallacy of the statement by Lord Acton: «Absolute power corrupts absolutely?»

3. If you were the head of the grass-roots level, how would you prefer to influence senior management to accept one of your ideas?

4. How changes in technology and the size of the organization influenced the authority in modern organizations?

Topic 10. Conflict management, change and stress.

Questions for discussion:

1. What is the conflict?

2. What are the sources of conflict?

3. What are the negative consequences of the conflict?

4. What are the positive consequences of conflict?

5. What are the means of conflict management?

6. What is the basic component in the management of conflicts?

7. What are the principles of interpersonal conflict management?

8. What role in the management of conflict interactions plays an accounting of psycho-neurological personality's traits?

9. What are the main features of the managerial grid?

10. What are the ways to avoid conflicts in the group?

11. What are the structural methods of resolving inter-group conflicts?

12. Specify the procedure for conflict resolution.

13. What is the role of «dispute culture» in the management of intra-group conflict?

14. What are the features of the optimal strategy of the Manager - group leader's impact in a conflict situation

The task for independent work:

1. How could effectively resolve the conflict situation in the following organizations: profitable, non-profit, new risky venture. Consider and describe the distinction between the three types of organizations.

Topic 11. Organizational culture.

Questions for discussion:

1. What is culture and how it affects human behavior?

2. Give examples of the culture in the organization.

3. Describe the basic components of organizational culture.

4. What is the analysis of culture by F. Harris?

5. Describe the basic components of organizational culture.

6. What is psychological climate in the organization?
7. Give the classification of organizational culture.
8. Describe a typology of organizational culture, i.e., by T. Dale and A. Kennedy.
9. What is the preservation and reproduction of organizational culture?
10. What is the role of the leader in shaping the organizational culture?
11. Describe the methods of diagnosis and development of organizational culture.
12. Conduct a comparative analysis of Western and Russian organizational cultures.
13. What is horizontal and vertical culture?
The task for independent work:
 1. Imagine that you have to work or negotiate with people of another culture. Describe their value orientation. How your and their orientations differ? What problems could arise from differences in Your orientation? Is it possible, and if so, how, to shorten the distance, caused by the above-mentioned differences.
 2. Using six value orientations of F. Kluckhohn and F. Managing, think about where You are in each dimension?
 3. What are the characteristics of management in lower, middle and higher levels of management?
 4. What are the main functions of management?
 5. What is the role of methods in the process of management?
 6. What scientific methods are used in management?
 7. What is the essence of the systems approach to management?
 8. What is the role of social experiment in governance?
 9. What are the organizational and administrative methods of management?
 10. What is the role of economic methods in management?
 11. What are the characteristics of social relations?
 12. On what grounds can classify social relations?
 13. What is the difference between formal relationships and informal?
 14. What are the social relations in the management system? Give the definition.
 15. What features the relations of power, domination and subordination have??
 16. What types of domination exist in society?
 17. What are the characteristic features of the ideal type of relationship management in the organization proposed by M. Weber?

18. Characterize the six types of social relations in the management system?

19. What types of social relationships between supervisors and supervisees do you know?

20. What are the typical errors that occur in relations of manager and subordinate?

5. The content of the lectures

Theme 1. The concept, scope and functions of sociology of management

Sociology of management as an independent theory and academic discipline. Objects and subjects of the sociology of management. The subject matter of sociology and control blocks of the discipline. Levels characteristic of the sociology of management. Domestic and foreign approaches to the problem of the sociology of management. Multiple characteristics of the main functions of the discipline.

Theme 2. The social nature management

Authoritarian and democratic forms of governance. The structure and levels of governance in commercial company. Distribution concept. Elements of an open system. Social control methods. The model of social partnership: conciliation, pluralistic, negotiable. The concept of humanitarian technologies. Growth skills.

Theme 3. Social management

Social control as the solution of the contradiction between the managing and managed systems. The model of social partnership. The management system. The managed system. Solving the contradictions between the managing and managed systems. The organization as a part of the public system. Characteristics of the organization as a mediator in the relationship with the environment. The impact of society on the organization. Characteristics of organizations as the object of sociology of governance: the influence of a particular social environment on the organization. An overview of the different approaches to the concept of sociology of management.

Theme 4. A model of social management

Management. The main components of social control. Three models of social control: subordination, reorganize, coordination. The main characteristics of formal, non-formal and informal organizations. An overview of the different approaches to the concept of sociology of organization management. The main backbone of the social system. The concept and types of socio-technical systems. The management of people and equipment. Features and shortcomings of social control organizations. The difference between social and technical. The main types of social control. The concept and mechanism of centralized control.

Brief description of the methods of controlling effect on the team.

Theme 5. Controllability of organizations

Social organization as a social system. The concept of social control. Boundary controllability. The main differences between formal and actual structures of social relations. Components of organization manageability: the reliability of the information and mismatch roles, difficulty of execution, the provisions of controllability. Assessment criteria in implementation of management decisions. Range management, the main determining factors affecting range management. Determination of the maximum possible number of relations between members of the organization.

Theme 6. Conflict management

The concept and nature of conflict situations in the organization. Typology of conflicts. Basics of conflict management. Stages of conflict resolution. The main parameters of conflict behavior in a structural model of conflict. The main types of erroneous actions of the Director in a conflict situation. Typical basis and stages of conflict resolution.

Theme 7. Management and manipulation

Management problems. Target management. Common interests. Interests total, partial, and selfish. Control and manipulation. Manipulation as the implementation of vested interests. Types of manipulation – economic, political, bureaucratic, ideological, and psychological. The objective nature of the state interest. Natural and artificial state interest. The mechanism for the development of public interest. The clash of interests within the state. Public interest in time and space. The vector of time and space for the public interest. The relationship of public interest with the type of state.

Theme 8. Management in harsh environments

Aggressive environment. Management environment. Control in harsh environments. Managerial mentality. Management environment. Inert, optimal and aggressive management environment. Managerial mentality. Environmental management. Methods of control in a hostile social environment.

6. The content of the seminar/practical/lab sessions

The concept of the subject of sociology of management. Sociology in the service management. The model of social partnership. The concept of organizations.

The concept of organizations, properties of organizations, the main components of social

control. Types of social organizations. Problems of the sociology of management.

Organization as an object of sociology of management. The impact of society on the organization. Analysis methodology the organization. Functions of the organization. Organization and team. Organizational effect. Management of organizations. Target administrative action.

Examples of models of social control. Application of sociological observation. Variations of the method of observation.

Examples of control and manipulation. Registration card of the General situation during the performance. Social management at the municipal level. The organization's participation in public relations.

Examples of control in harsh environments. Socio-technical systems. Informal organizations.

An example of the impact of the social environment.

Sociological workshop. The essence of social forecasting. Methods of social forecasting. The effectiveness of social predictions.

Situational problems. Classification of information used in management.

The list of topics for students' short essays

The concept and functions of sociology of management.

The subject of sociology of management and its topics.

The main functions of the sociology of management.

The structure and levels of enterprise's management.

Social control methods.

The concept and elements of an open system.

The basic elements of organizational culture.

The technique of diagnostics and development of organizational culture.

The personality of the organization as a subject of control.

The main characteristics of formal organizations.

The advantages and disadvantages of non-formal organizations.

Effect of specific social environment of the organization.

Social properties of organizations.

The backbone of the social system.

Peculiarities of social control using ISA.

New forms of realization of administrative work.

Features and shortcomings of social control.

The concept of social control.

The concept and mechanism of target managerial impact.

Methods of managerial controlling and its effect on the company team.

The main components of the controllability of the organization.

Assessment criteria in managerial decisions.

Methods and requirements for the process of social foresight.

Characteristics and features of the technological culture.

The nature of conflict situations.

Typical basis and stages of conflict resolution.

Three approaches to the study of social organization.

The value of division of labor for the classification of social organizations.

Sources of self-organization.

Substantive and formal criteria of the team.

The difference between the phenomena of the head and leader.

Manager's role in shaping organizational culture.

Typology of organizational culture. Its criteria.

Social disorganization. The reasons of its appearance.

The controllability of the organization. Criteria for determining the «span of control».

The content of the concept of social innovation.

Principles and methods of personnel selection.

The reasons of bad communication.

Stages of conflict resolution.

The concept of role.

The terms of the trust.

The contents of the personnel policy.

Criteria for distinguishing types of motives. The motives of effective behavior.

The content of the concept of role.

The necessary conditions for the implementation of the role.

The stages of the decision-making process.

Topics for essays based on books and articles review:

1. Economic consciousness and economic behavior: the dialectics of the relationship.

2. Methods and procedures of social cognition.

3. Russian sociology: the main directions of development.

4. The effectiveness of the management of the company.

5. The technique of diagnostics and development of the organizational structure.

6. Organizational pathology.

7. The main features of innovation in the field of social organization and management.

8. Management as a social technology.

9. Approaches to the problem of modern social stratification.

10. Social foundations of economic action.

11. Sociology of management and the Institute of public service.

12. Social technologies.

13. Methods of sociological control.

14. Social policy in modern Russia.

15. The measurement of social attitudes.

16. Dynamics of social systems.

17. Basic concepts of sociology of the organization.

18. Power and authority.

19. Society and social institutions.

20. Design stages and methods.

3. Teaching guide and students' work

Effective implementation of management activities is a key element for a company's success. Therefore it is very important detailed study of the management process. Studying of «Sociology of management» promotes it. Rapid changing of external environment of the organization, increasing of risks and uncertainty make the process of control more difficult and requires additional knowledge.

The course will be helpful in developing scientific approach to the implementation of management activities in different spheres of public life, including economics, state and municipal levels of administration.

The course «Sociology of management» consists of lectures, practical seminars and independent work of students

Lectures are designed for theoretical interpretation and generalization of complex sections of the course.

Students' ranking mostly depends on visiting lectures and seminars activity as well as their independent work on recommended literature.

Practical sessions are classroom-based and are designed to consolidate and more in-depth study of certain aspects of the lecture material in practice.

Possible forms of seminars:

– Students prepare a range of issues that extend the lecture topic and allow a more thorough and detailed analysis of available material.

The seminar takes place in the form of discussions, small reports, messages.

–A survey of students that is carried out to consolidate the material of lectures,

–The participants of the seminar discuss managerial situations which deal with the topics of sociology. Students answer the teacher's questions and give arguments and their own meanings.

The shape of the seminar is determined by the teacher depending on the seminar topics and level of complexity of the studied material.

Independent work is extracurricular and is designed for self-familiarization of the student with certain sections of the course recommended by the teacher, using additional materials and training to perform individual tasks in the course.

When preparing reports or presentations the student must find the literature on this topic, to review all of the material, and then choose the basic provisions, characterizing the studied issue. The student should be able to calculate correctly the time of the performance: for the message 7-10 minutes is given, and as for the report not more than 15-20 minutes. Also it needs time to answer the questions of the other students.

Topics for students' reports and presentations:

1. Types of organization (social environment, groups, status, norms and attitudes).

2. Management as a social technology.

3. The phenomenon of leadership and the leadership phenomenon. The effectiveness of leadership and management style.

4. Organizational culture, its basic elements.

5. The methodology of the social diagnosis of the organization.

6. Vertical and horizontal business culture.

7. Organizational pathology, its sources.

8. The controllability of the organization.

9. Management innovations.

10. Essential principles of personnel policy. Professional mobility.

11. Humanitarian technology impacts on people, its contents and main elements.

12. Retraining and training of leaders.

13. Labor behavior and motivation.

14. Stimulation, its form and organization.

15. Case-study of effective organizations (domestic and foreign).

16. Communication in organizations, their role. Reasons for poor communication.

17. The strategy of behavior in conflict situations.

18. Functional-role behavior. The concept of role. The role of a Manager.

19. Managerial communication and its types.

20. The main qualities of the head of a company and the degree of influence of the leader on people.

21. Managerial ethics: content, forms of manifestation.

22. Management. The formation of self-concept.

23. The image of a Manager.

24. Personality as an object of control.

25. The technology of nonverbal communication.

26. Socio-psychological aspects of managerial decision-making.

27. Technology's impacts on the person in management communication.

28. The image of a business woman.

29. Technology of a career.

30. Functions of self-management.

31. Rational management of meetings and telephone conversations.

32. Working time management of a leader.

33. Managerial ethics supervising.

34. Power and authority.

7. Point-rating system of evaluation of student's studies (undergraduate students)

1. Practical situation – 0.5 points.

2. Written work – 5 points (5 points – the full reveal of the topic, 4 points – the issue should be revealed more thoroughly, 3 credits -poor disclosing of the issue).

3. Tests – 0.5 points for each correct answer.

4. Reports and presentations – 5 points (5 points – the full reveal of the topic, 4 points – the issue should be revealed more thoroughly, 3 credits -poor disclosing of the issue).

5. Speech at the seminar – 0.5 points (each).

6. Exam – 25 points.

7. Colloquium -15 points

8. The complexity of the discipline in accordance with the European credit system (ECTS) is 2 credits.

8. Educational technologies, including interactive ones

The studying process includes lectures, practical work, as well as independent work of students.

The teaching involves the use of the following means of educational technologies:

– Discussion.

– Teamwork (group brainstorming) – a joint activity of students in the group under the guidance of a leader, aimed at solving the general problem (prob-

lem solving, analysis of the situation) by adding the individual creative work of the team members with the division of powers and responsibilities.

- Individual brainstorming.
- Performing of analytical tasks.
- Case-study methodology– analysis of the

real problem situations that have occurred in the relevant field of professional activity, and exploration of the options for the best solutions.

– Problem learning – encouraging students to acquire self-knowledge necessary to solve a particular problem.

- Problems' solving.

Independent work involves the preparation of reports in the form of presentations and explaining them in practical classes, as well as fulfillment of tasks (analytical assignments, case studies), proposed by the teacher on the topics that complement the main course.

9. Internet resources

1. www.cool4ed.org
2. www.oapen.org
3. www.collegeopentextbooks.org

4. www.oercommons.org
5. www.doabooks.org
6. www.coursera.org
7. www.edx.org
8. www.khanacademy.org
9. www.futurelearn.com
10. <http://ocw.mit.edu>

Such structure of the subject's content is based on international standards and helps students to get knowledge, abilities and skills which play the fundamental role for further development of their social and human capital. It is necessary to underline that sociology gives scientific understanding of the social processes, social structures, social institutes, social types of a person and cultural issues. All these topics are connected with managerial practice and promote the professional development in the field of management. Besides the course gives the understanding of the social and engineering aspects of industrial progress as a holistic process that takes the shape of socio-technical systems that is very important for the future industrial engineers.

Литература

1. Tuzikov A., Schmidt-Braul I. Facing the Challenges of the New Technological Set Up: Universities and Industrial Engineering // the proceedings of International Conference on Interactive Collaborate Learning. ICL 2013. P. 103-106.
2. Berufsbilduntersuchung Wirtschaftsingenieurwesen. URL: http://www.vwi.org/uploads/media/Berufsbild_2011 (дата обращения: 10.01.2017).

Сведения об авторах:

©**Тузиков Андрей Римович** – доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой государственного, муниципального управления и социологии, декан факультета промышленной политики и бизнес-администрирования, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: an.tuzikoff@yandex.ru.

©**Зинурова Раушания Ильшатовна** – доктор социологических наук, профессор, директор Института управления инновациями, зав. кафедрой менеджмента и предпринимательской деятельности, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: rushazi@rambler.ru.

Information about the authors:

©**Tuzikov Andrey Rimovich** – Doctor of Sociological Sciences, The Head of the Department for Public Administration and Sociology, Dean of the faculty for Industrial Policy and Business-Administration, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: an.tuzikoff@yandex.ru.

©**Zinurova Raushanya Ilshatovna** – Doctor of Sociological Sciences, Director of Institute of Innovation Management, The Head for the Department of Management and Entrepreneurship, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: rushazi@rambler.ru.

УДК 378.14

Е. Ю. Семенова, И. М. Городецкая

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА БУДУЩЕГО ИНЖЕНЕРА

Ключевые слова: имидж, профессиональный имидж, компетенции, инженерное образование.

Немаловажным элементом развития личности будущего инженера является коммуникативная компетенция, т.е. умение эффективно строить процесс коммуникации на всех уровнях общения и управлять им. К одним из эффективных инструментов социально-профессиональной коммуникации относится профессиональный имидж личности. В данной статье рассмотрены понятия имиджа как одного из эффективных инструментов социально-профессиональной коммуникации с точки зрения различных направлений социальных наук, таких как социология, педагогика и психология. Литературный обзор источников показал, что разделившиеся мнения ученых по вопросу определения имиджа привели к тому, что одни сравнивают имидж со стереотипом, другие – с психологическим типом, внешним видом, умением руководить эмоциями и т.д. Большая часть ученых замечают, что современный имидж является элементом культуры делового общения. Помимо этого, имидж также оказывает влияние на составление внутреннего «образа - Я», а в результате и на самомнение, и на самоуважение индивидуума. Однако основной задачей формирования и развития имиджа в рамках системы образования является повышение качества профессиональной подготовки специалиста. Тем не менее к важным показателям качества обучения отнесли такие показатели, как «прочность» обретенных познаний и их длительная сохранность; общая компетентность, которую можно разделить на подобные образующие; профессиональная культура, что предполагает собой «систему общечеловеческих идей, профессионально-ценностных ориентаций и качеств личности, универсальных способов познания и гуманистических технологий профессиональной деятельности»; саморазвитие учащихся, которое происходит на фоне педагогического влияния, что, в свою очередь, влечет за собой формирование личности, субъектности, самостоятельности учащегося. Условием формирования профессиональной компетентности является понимание выпускником необходимости повышения своей квалификации, общечеловеческой и профессиональной культуры. Фундаментом имиджа и отдельного университета и всей образовательной системы считается прогрессивный специалист-профессионал, имеющий положительный профессиональный имидж.

Е. Y. Semenova, I. M. Gorodetskaya

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL IMAGE OF THE FUTURE ENGINEER

Keywords: image, professional image, competence, engineering education.

Another important element in the development of personality of a future engineer is communicative competence, i.e. the ability to effectively build the communication process at all levels of communication and control. One of the most effective tools of social and professional communication applies professional image of the individual. This article examines the concept of image, as one of the effective instruments of socio-professional communication, from the point of view of different areas of social Sciences such as sociology, pedagogy and psychology. A literature review of sources showed that the divided opinions of scholars on the definition of the image, has led to the fact that some compare the image with the stereotype, others with psychological type, appearance, ability to manage emotions, etc. Most of the scientists notice that modern image is part of the culture of business communication. In addition, the image also has an impact on the internal "self - image" and as a result on self-esteem, and self-esteem of the individual. However, the primary task of formation and development of image education system is to improve the quality of professional training. Nevertheless, important indicators of the quality of education related indicators such as: the «strength» of the acquired knowledge and their long-term preservation; general competence, which can be divided in a similar way; professional culture, which implies a «system of human ideas, of professional - value orientations and personality traits, universal ways of knowing and humanistic technologies in professional activity»; self-development of students that occurs on the background of pedagogic influence, which in turn entails the formation of personality, the subjectivity, the autonomy of the student. The condition of formation of professional competence understands a graduate of the need to improve their skills, human and professional culture. The base image and a separate university, and the entire educational system is considered progressive specialist - a professional with a positive professional image.

В современных условиях постиндустриального общества, развития и огромной роли технологий, а также глобального пространства профессиональных коммуникаций эффективность деятельности инженера зависит не только от его узкопрофессиональных технико-технологических знаний и компетенций, но и от его личностного развития, этики, культуры, коммуникативной компетентности. Во-первых, в мире высоких технологий и наукоемкого производства инженерные решения зачастую определяют пути развития общества, его стабильность, экологическую, технологическую и военную безопасность в масштабе как отдельных государств, так всего человечества, поэтому уровень социальной ответственности инженера и гуманитарные требования к нему со стороны общества очень высоки. Во-вторых, для решения комплексных задач необходима эффективная коммуникация в профессиональном инженерном сообществе, как на уровне межличностного взаимодействия, так и на уровне рабочих групп и целых корпораций. Таким образом, в процессе подготовки будущих инженеров гуманитарная составляющая приобретает особую значимость. Важным элементом развития личности будущего инженера является коммуникативная компетенция, то есть умение эффективно строить процесс коммуникации на всех уровнях и управлять им.

Коммуникативная компетентность личности предполагает сформированность у

студентов инженерного вуза знаний и навыков, необходимых для решения вопросов, связанных с построением системы эффективных коммуникаций в организации, и также с созданием корпоративной культуры и формированием системы благоприятных рабочих отношений. Иными словами, речь идет об управлении взаимодействием в социальной группе. Одним из эффективных инструментов социально-профессиональной коммуникации является профессиональный имидж личности. В системе социальных наук понятие «имидж» имеет большое количество трактовок.

С позиции социологии имидж определяется как внешний образ, разработанный субъектом с целью вызвать конкретные эмоции, мнение, впечатление у других, а кроме того, как совокупность свойств, приписываемых рекламой, пропагандой, модой, предрассудками, традицией и т. д. объекту с целью спровоцировать конкретные реакции по отношению к нему. Имидж отображает общественные надежды конкретных групп, вследствие этого его присутствие в отдельных вариантах способно гарантировать субъекту результат в политической либо деловой жизни [1].

С позиции педагогики имидж - это преднамеренно организованный интегральный образ, обусловленный соотношением внутренних и наружных свойств субъекта, призванный гарантировать гармоничное взаимодействие данного субъекта с

находящимся вокруг миром. Представляя собой концепцию взаимозависимых характеристик профессионала, имидж становится средством заключения индивидуальных и профессиональных задач [2].

В психологии имидж рассматривается как стереотипизированный образ конкретного объекта, существующий в массовом сознании. Как правило, понятие имиджа относится к конкретному человеку, но может также распространяться на определенный товар, организацию, профессию и т. д. [3].

Некоторые ученые (Е. Н. Богданов, Н. Н. Власова, Э. Дюркгейм, В. Г. Зазыкин, В. Липман) связывают такие понятия, как «имидж» и «стереотип». К примеру, Е. Н. Богданов и В. Г. Зазыкин под имиджем определяют «сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа сильно эмоционально окрашенный образ чего-либо или кого-либо», а под стереотипом – «упрощенный, но в то же время устойчивый психический образ, основанный на обобщении личного опыта, предвзятых представлениях, стремлении быстро понять смысл и сущность явления». Вместе с тем исследователи акцентируют внимание и на различиях между данными понятиями. Замечают, что стереотип, выполняющий роль оценки и психологической установки, базируется изначально на впечатлениях, переживаниях, симпатиях или же антипатиях, нередко создает искаженный и субъективный образ. В отличие от него имидж подразумевает особое конструирование образа, а следовательно, обладает творческой направленностью.

В современной науке пока нет общего понимания такого явления, как «индивидуальный имидж». Ряд ученых сводят имидж к психологическому виду (А. Ю. Панасюк, Л. М. Митина, В. М. Шепель и др.), к внешнему виду (Л. Браун, М. Спилчейн, И. А. Васюкова, Д. А. Леонтьев и др.), к совокупности наружных и внутренних качеств (П. Берд, Т. В. Климова, И. Крискунова и др.), к мастерству руководить эмоциями, суждением о себе (И. Гоффманн, Ф. А. Кузин, Е. А. Петрова, И. А. Федоров и др.) и т.д.

Слово «имидж» (от фр. или англ. image) на русский язык переводится как образ, облик, поэтому многие исследователи считают эти понятия синонимами. Однако существуют и противоположные мнения.

С точки зрения А. Ю. Панасюк, такая трактовка рассматриваемого понятия была бы правомерной, если бы не то обстоятельство, что слово image имеет не одно, а как минимум

пять значений (образ, статуя (идол), подобие, метафора, икона); при этом чаще в английской речи слово image употребляется в значении «образ»: «отражение в психике человека в виде образа тех или иных характеристик объекта или явления» [4].

В общей психологии под образом в широком смысле слова понимается субъективная картина мира или его фрагментов, включая самого субъекта, других людей, пространственное окружение и временную последовательность событий [5].

В русском языке слово «образ» имеет шесть разных значений [6]: внешний вид, облик, наружность, внешность; живое, наглядное представление о ком-либо, чём-либо, возникающее в воображении, мыслях кого-либо; воспроизведение сознанием предметов и явлений; обобщенное художественное восприятие действительности, облеченное в форму конкретного индивидуального явления; характер, склад, направление чего-либо; способ, средство.

Закономерен вопрос: в каком из данных значений следует обозначать термин «имидж»? А. Ю. Панасюк подчеркивает, что термин «образ» допускается сменить на термин «имидж», только если интерпретировать «образ» как «внешний вид» и «представление», когда речь идет об одной из составных частей имиджа (человека)» [4].

Большая часть ученых замечают, что современный имидж является элементом культуры делового общения. В нем заинтересованы адепты любой публичной профессии. Тогда как не многие специалисты обладают пониманием того, как сформировывать собственный личный имидж.

Психологическое влияние имиджа обуславливается психическими механизмами людского познания. Учитывая мнение специалистов по психологии, окружающие тяжело улавливают сокрытую информацию. Как отмечает В. М. Шепель, в реальной жизни актуальна поговорка: «Встречают по одежке, провожают по уму». Мало обладать внутренними плюсами, необходимо обладать способностью демонстрировать их с помощью особой концепции символов, способов, предоставляющих вероятность продемонстрировать себя с благоприятной стороны. Такой системой знаков выступает визуальный образ. Для большинства людей сведения, получаемые от зрительного или звукового образа, являются единым «банком данных», на основании которого они выстраивают свое отношение к окружающим

людям. Человек вначале принимает образ, а затем умственно его обрабатывает. Таким образом, чем точнее сформирован образ, тем меньше сил понадобится для того, чтобы найти общий язык с окружающими.

Итак, имидж программирует конкретное отношение к его носителю со стороны окружающих, которое потом поменять будет довольно трудно. Помимо всего этого, имидж оказывает влияние на составление внутреннего «образа-Я», следовательно, на самомнение и самоуважение индивида.

Основной задачей формирования и развития имиджа в рамках системы образования является повышение качества профессиональной подготовки специалиста. Не менее важный показатель качества обучения – «прочность» обретенных познаний, их длительная сохранность, в том числе в условиях долгой жизненной невостребованности.

Тем не менее, кроме компонента «знания», в определение профессионального имиджа специалиста входит и общая компетентность, которую возможно поделить на подобные образующие, такие как компетентность в области самостоятельной познавательной деятельности, гражданско-социальной, общественно-трудовой деятельности, компетентность в бытовой сфере, в области культурно-досуговой деятельности.

Развитие личности нереально также без развития у будущего специалиста профессиональной культуры, предполагающей «систему общечеловеческих идей, профессионально-ценностных ориентаций и качеств личности, универсальных способов познания и гуманистических технологий профессиональной деятельности» и содержащей в себе гносеологическую, гуманистическую, коммуникативную, образовательную, нормативную и информационную составляющие. Все эти составляющие компетентности и профессиональной культуры специалиста непосредственно увязываются с определением его профессионального имиджа, которое, помимо вышеперечисленных компонентов, содержит также коммуникативные составляющие, как умение к самопрезентации, самоанализ и понимание о себе, профессиональное самосознание и самоопределение, образ мышления, характерные черты действий и поступков, и многое другое.

Профессиональный имидж специалиста представляется в качестве определенного социокультурного парадокса, к исследованию которого только приступает наука. Профессиональный имидж как сложное личностное образование имеет многокомпонентную структуру, содержащую и умственные, и чувственные, и нравственные компоненты, обладает определенными уровнями и критериями сформированности личности будущего специалиста.

Профессиональный имидж специалиста формируется понемногу, равномерно в ходе получения образования и далее в профессиональной деятельности, и работа над его формированием должна быть целенаправленной, четко организованной и систематичной.

В систему мероприятий, направленных на формирование профессионального имиджа, входит всестороннее взаимодействие преподавателя, администрации университета, учащегося и будущего работодателя. В первую очередь имидж будущей профессии создается в период обучения, на лекциях и семинарах познавательными и воспитательными методами самого курса, дисциплины (когнитивный компонент). Особую роль здесь имеют авторские курсы основных профессоров и преподавателей, спецкурсы. В ходе формирования у учащегося положительного отношения к будущей профессии и области деятельности, понимания ее социальной значимости и престижности огромную роль играет авторитет преподавателя. Он обязан быть у учащегося «духовным лидером» в собственной области научного познания.

На создание имиджа работает и вся система воспитательной работы в университете, которая содержит большое количество форм и способов влияния.

Третий необходимый компонент организации деятельности по формированию имиджа – это саморазвитие учащихся, которое происходит на фоне педагогического влияния. Это формирование личности, субъектности, самостоятельности учащегося, характеризующееся ценностно-смысловым, личностно обусловленным отношением к содержанию образования, к самому процессу обучения в вузе, к предстоящим жизненным перспективам. Сюда относится и коммуникативная компетентность специалиста, и нравственно-поведенческая составляющая. Условием формирования профессиональной компетентности является понимание выпускником необходимости

повышения своей квалификации, общечеловеческой и профессиональной культуры, индивидуальной ответственности, успешного проявления собственных возможностей и качеств в стремительно меняющихся обстоятельствах.

Фундаментом имиджа и отдельного университета, и всей образовательной системы считается прогрессивный специалист-

профессионал, имеющий положительный профессиональный имидж. От решения основной проблемы любого образования – чему обучить и как обучить, от того, насколько компетентным, конкурентоспособным и нужным будет выпускник на современном рынке вакансий, зависит и имидж университета, и имидж всей системы профессионального образования.

Литература

1. Социология: Энциклопедия. Минск: Интерпрессервис, 2003. 1312 с.
2. Педагогический терминологический словарь. URL: <http://www.nlr.ru/cat/edict/PDict/index1.html?mainwin=http%3A//www.nlr.ru/cat/edict/PDict/intro.htm> (дата обращения: 10.01.2017).
3. Краткий психологический словарь / Ред. А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский; ред.-сост. Л.А. Карпенко. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. 512 с.
4. Кормишина Г.М. Имиджевые коммуникации современной библиотеки: организационно-деятельностный подход: дис... д-ра пед. наук. Казань, 2011. 426 с.
5. Череднякова А. Б. Формирование имиджа будущего педагога-хореографа в вузе культуры: дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2006. 208 с.
6. Пономарева О. А. Вербализация политического имиджа в российских и американских средствах массовой информации: дис. ... канд. филол. наук. Волгоград, 2008. 215 с.

Сведения об авторах:

©**Семенова Екатерина Юрьевна** – старший преподаватель кафедры моды и технологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: nika120386@mail.ru.

©**Городецкая Инна Михайловна** – кандидат психологических наук, доцент, директор по развитию продюсерского центра JIVE Group, Российская Федерация, Казань, e-mail: innamgor@mail.ru.

Information about the authors:

©**Semenova Ekaterina Yuryevna** – Senior Lecturer of the Department of Fashion and Technology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: nika120386@mail.ru.

©**Gorodetskaya Inna Mikhailovna** – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, development Director of the production center JIVE Group, Russian Federation, Kazan, e-mail: innamgor@mail.ru.

УДК 378.1

А. Н. Безруков, П. Н. Осипов

ОСОБЕННОСТИ СТАНДАРТИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ, США И СТРАНАХ ЕВРОПЫ

Ключевые слова: профессиональное образование, инженерное образование, программы инженерного образования, стандартизация, стандарт, Россия, США, Евросоюз.

Глобализация мировой экономики, развитие новых форм организации труда обуславливают потребность различных стран мира в соответствующих стандартах образования. Стандартизация образования – одна из глобальных тенденций в реформировании профессионального образования во всем мире. Начиная с 80-х годов XX века зарождалась и прогрессировала идея образовательного стандарта как нового метода проектирования образования, форма его нормирования и регулирования образовательной практики. К практике образовательной стандартизации разные страны прибегают, учитывая социокультурные условия, традиции, в которые «погружены» их системы образования. Основными задачами стандартизации профессионального образования являются создание системы нормативной документации, определяющей прогрессивные требования к его уровню и качеству, а также обеспечение контроля за их выполнением. Вопросы стандартизации образования и международной аккредитации образовательных программ особенно актуальны для инженерного образования, так как конкурентоспособность современных инженеров определяется их соответствием профессиональным требованиям ведущих стран мирового сообщества к квалификации работников промышленных компаний. В статье рассмотрены особенности стандартизации высшего профессионального образования в России, странах Европы и в США.

Проанализированы подходы этих стран к стандартизации образования. На примере деятельности ведущих агентств показан процесс аккредитации программ инженерного образования.

A. N. Bezrukov, P. N. Osipov

PROFESSIONAL EDUCATION STANDARDIZATION IN RUSSIA, USA AND EUROPE

Keywords: professional education, engineering education, engineering education programs, standardization, standard, Russia, USA, European Union.

Globalization of the world economy and new forms of labor organization raise the need for new education standards in various countries. Education standardization is a global trend among worldwide reforms of professional education. Beginning in the 1980s, the idea of an educational standard as a new method of designing education, the form of its standardization and regulation of educational practice, was born and progressed. Different countries resort to the practice of educational standardization, taking into account the socio-cultural conditions, the traditions which their education systems are «immersed». The main objectives of the standardization of vocational education are the creation of a system of normative documentation that defines progressive requirements for its level and quality, as well as ensuring control over their implementation. The problems of education standardization and international accreditation of academic programs are of special interest for engineering education because modern engineers are competitive if they follow the requirements set to industrial professionals by top world countries. This paper describes the details of professional education standardization in Russia, European countries and the USA. Paper deals with the analyses of the approaches of these countries in area of education standardization. The paper shows the top world accreditation agencies activities for demonstrate engineering education accreditation process.

Общая сравнительная характеристика подходов к стандартизации

Проблема стандартизации образования давно находится в поле зрения российских учёных. Особого внимания заслуживают результаты исследований, проводимых Центром изучения проблем профессионального образования под руководством профессора О. Н. Олейниковой.

Стандартизация образования – это установление единых требований к результатам образовательной деятельности в однотипных учебных заведениях, не исключающих многообразия способов их достижения [1, 2]. Основными задачами стандартизации профессионального образования являются создание системы нормативной документации, определяющей прогрессивные требования к его уровню и качеству, а также обеспечение контроля за их выполнением.

Начиная с 80-х годов XX века зарождалась и прогрессировала идея образовательного стандарта как нового метода проектирования образования, «мягкая» форма его нормирования, с одной стороны, и регулирования образовательной практики, столь стремительно наращивающей свое многообразие, – с другой. Создание образовательного стандарта как документа, устанавливающего определенные нормы реализации образовательного процесса, есть

проявление тенденции проникновения проектной культуры в образование [3].

К практике образовательной стандартизации разные страны прибегают, учитывая огромные различия социокультурных условий, традиций, в которые «погружены» их системы образования. Так, Министерство образования и науки России определяет образовательный стандарт следующим образом: «Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) представляют собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию» [4]. Как видим, сразу дается определение стандарта как централизованного документа для системы российского образования. Важным в определении стандарта является понятие аккредитации. На сайте Рособнадзора [5] отмечается, что государственная аккредитация образовательной деятельности проводится по основным образовательным программам, реализуемым в соответствии с образовательными и федеральными государственными образовательными стандартами. Цель государственной аккредитации – подтверждение соответствия

федеральным государственным образовательным стандартам образовательной деятельности по основным образовательным программам и подготовки обучающихся в образовательных организациях, осуществляющих обучение. Для её проведения организации, осуществляющие образовательную деятельность, заявляют для государственной аккредитации все основные профессиональные образовательные программы, которые реализуются ими и относятся к соответствующей укрупненной группе профессий, специальностей и направлений подготовки, при наличии обучающихся. Предметом аккредитационной экспертизы является определение соответствия содержания и качества подготовки обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, по заявленным для государственной аккредитации образовательным программам федеральным государственным образовательным стандартам (далее – аккредитационная экспертиза). При проведении аккредитационной экспертизы образовательной деятельности по образовательным программам, которые обеспечивают реализацию образовательных стандартов, аккредитационная экспертиза в части содержания подготовки обучающихся не проводится.

Понятие аккредитации в России непосредственно связано с государственными образовательными стандартами. Вместе с тем для США понятие аккредитации имеет первичный характер, оценка качества высшего образования и работы вузов США проводится рядом профессиональных сообществ. США, защищая интересы потребителей услуг бурно развивающейся системы образования, нашли выход в создании и внедрении процедуры аттестации и аккредитации учебных заведений. Согласно этой процедуре устанавливалось соответствие показателей конкретного учебного заведения образовательным стандартам, которые разрабатывались и принимались профессиональными сообществами и соответственно включали в себя: описание стандартизированных характеристик; миссию и цели вуза; финансы; физические сооружения; материалы; оборудование; библиотеки и обучающие ресурсы; учебные программы и их эффективность; непрерывное образование и специальную учебную деятельность; обучающий персонал; администрацию; контингент студентов; научно-методическую и научно-исследовательскую работу, аспирантские программы [3].

Образовательные стандарты в США на государственном уровне характерны для системы среднего образования.

Образовательный департамент США определяет государственную политику в области стандартизации высшего образования следующим образом: вузы имеют право работать со значительной степенью независимости и автономии. В Соединенных Штатах отсутствует министерство образования или другой централизованный федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий контроль за качеством работы высших учебных заведений. Как следствие, американские учебные заведения могут варьировать в широких пределах характер и качество своих образовательных программ. Для обеспечения базового уровня качества образования в США применяется практика аккредитации высших учебных заведений [6].

Десятки аккредитуемых организаций в США обычно являются неправительственными фондами или профессиональными сообществами, такими как Американский институт инженеров-химиков, который, в том числе, занимается аккредитацией программ в области химической технологии [7]. Одной из ведущих организаций США, занимающихся аккредитацией инженерных вузов, является АБЕТ – Совет по аккредитации программ в области инженерии и технологии (Accreditation Board for Engineering and Technology).

Если рассматривать развитие стандартизации образования в Евросоюзе, то следует отметить, что именно в Европе зародилась практика международной стандартизации сначала в области техники, затем произошел переход концепции стандартизации из технической сферы в гуманитарную, образовательную. В начале 80-х годов XX в. технические комитеты ИСО приступили к составлению стандартов, предназначенных для обучения персонала, обслуживающего машины и механизмы. Это стало точкой отсчета в разработке международного стандарта профессионального образования [3].

Как указано во «Всемирной декларации о высшем образовании для XXI века», принятой в 1998 г. на Всемирной конференции ЮНЕСКО по высшему образованию, «качество в сфере высшего образования является многомерной концепцией, которая должна охватывать все его функции и виды деятельности: учебные и академические программы; научные исследования и стипендии; укомплектование кадрами;

учащихся; здания; материально-техническую базу; оборудование; работу на благо общества и академическую среду» [8]. В Меморандуме о высшем образовании Европейского союза указаны следующие направления деятельности в сфере качества высшего образования: содействие наиболее эффективному использованию людских и материальных ресурсов высшей школы; расширение научных исследований и максимально возможное их внедрение в учебный процесс; совершенствование и оптимизация приема в вузы и форм аттестации студентов; повышение профессиональных компетенций преподавателей; углубление взаимодействия с работодателями.

В 2005 г. приняты Европейские стандарты и Руководство по обеспечению качества в европейском пространстве высшего образования (ESG) (одобрены на конференции министров образования в Бергене в 2005 г.) и начато формирование Европейского реестра по обеспечению качества, представляющего собой информационный ресурс, размещенный в интернете и содержащий список агентств по обеспечению качества в Европе [9].

Требования профессиональных стандартов в Европе лежат в основе квалификаций в следующих странах: Австрия, Бельгия (Валлония), Бельгия (Фландрия), Болгария, Дания, Эстония, Франция, Германия, Венгрия, Исландия, Ирландия, Италия, Латвия, Лихтенштейн, Литва, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Швейцария, Турция, Великобритания. Одновременно наблюдаются различия с точки зрения формата и институциональных процедур как разработки профессиональных стандартов, так и учета их требований при формировании квалификаций и образовательных программ. Так, в Ирландии, Финляндии, Норвегии, Швеции не существует профессиональных стандартов в той форме, как, например, в Великобритании или во Франции. Однако все квалификационные стандарты и образовательные программы формируются совместно с работодателями в рамках четко структурированных процедур, ориентированных на определение результатов обучения, значимых для работодателей, и, по сути, на основе использования метода функционального анализа.

Сравнительный анализ целей образовательных стандартов

Россия. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»

определяет следующие цели для образовательных стандартов [10]:

1. Федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования обеспечивают:

- 1) единство образовательного пространства Российской Федерации;
- 2) преемственность основных образовательных программ;
- 3) вариативность содержания образовательных программ соответствующего уровня образования, возможность формирования образовательных программ различного уровня сложности и направленности с учетом образовательных потребностей и способностей обучающихся;

4) государственные гарантии уровня и качества образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации основных образовательных программ и результатам их освоения.

2. Федеральные государственные образовательные стандарты, за исключением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, образовательные стандарты являются основой объективной оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся, освоивших образовательные программы соответствующего уровня и соответствующей направленности, независимо от формы получения образования и формы обучения.

3. Федеральные государственные образовательные стандарты включают в себя требования:

1) к структуре основных образовательных программ (в том числе, к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему;

2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным;

3) результатам освоения основных образовательных программ.

4. Федеральными государственными образовательными стандартами устанавливаются сроки получения общего образования и профессионального образования с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий обучающихся.

США. Образовательные стандарты США [3] регулируются такими нормативными

документами, как «Акт об образовании в целях укрепления экономической безопасности»; «Laws for Education. US Department of Education, Wash., D. C. 1990», «Америка в 2000 г.: стратегия образования»; «Программная концепция приоритетных целей образования Национальной ассоциации губернаторов США». Стандарт рассматривается здесь как совокупность конечных и сопутствующих целей (в области реформы образования):

- стандарт предусматривает достижение фиксированных показателей;
- выпускные экзамены проводятся в конце каждого уровня образования;
- имеет место интерпретация учебного плана как общей усредненной картины по стране;
- осуществляется фундаментализация главных академических предметов с установкой на недопустимость их ускоренного изучения;
- устраняются проявления бессистемности, дискретности, случайного подбора предметов, эклектичности;
- на элективные курсы отводится 25-30 % объема времени;
- предусматривается обязательность математики и одного из предметов естествознания для будущих гуманитариев, равно как иностранного языка и одного предмета общественных наук для будущего математика или физика.

Евросоюз. Европейская ассоциация гарантии качества высшего образования определяет цели европейских образовательных стандартов следующим образом [11, 12, 13]:

- европейские образовательные стандарты должны определять общую структуру систем гарантии качества образования обучения на европейском, национальном и институциональном уровнях;
- стандарты способствуют гарантии и совершенствованию качества высшего образования в европейском образовательном пространстве;
- стандарты поддерживают взаимное доверие и, таким образом, содействуют признанию и мобильности за рамками национальных границ;
- стандарты предоставляют информацию по гарантии качества в европейском пространстве высшего образования.

Эти цели образуют структуру, внутри которой европейские стандарты могут быть различными путями и способами использованы и применены вузами, агентствами и странами. Европейское пространство высшего

образования характеризуется разнообразием политических систем, систем высшего образования, социокультурных и образовательных традиций, устремлений и ожиданий. Все это делает невозможным применение единого общего подхода к качеству и гарантии качества в высшем образовании. Широкое применение всех стандартов – необходимое условие достижения общего понимания гарантии качества в Европе.

По этим причинам европейские образовательные стандарты должны носить достаточно общий характер, с тем чтобы они были применимы ко всем формам реализации высшего образования. Стандарты предлагают критерии на европейском уровне, по которым можно оценивать деятельность агентств гарантии качества. Можно создать условия, при которых агентства следуют единым принципам, а процессы и процедуры соответствуют целям и требованиям национальных контекстов.

ESG основаны на следующих четырех принципах гарантии качества в европейском образовательном пространстве:

- высшие учебные заведения несут основную ответственность за качество предоставляемого образования и его гарантию;
- гарантия качества отвечает потребностям разнообразных систем высшего образования, вузов и студентов;
- гарантия качества поддерживает развитие культуры качества;
- гарантия качества принимает во внимание потребности и ожидания студентов и общества.

Особенности разработки профессиональных образовательных стандартов

Россия. В нашей стране разработка образовательных стандартов регулируется Постановлением Правительства РФ «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» [14]. Этот документ определяет правила разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС или стандарты), представляющих собой совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, и внесения изменений в них.

ФГОС общего образования разрабатываются по уровням образования. ФГОС профессионального образования могут разрабатываться также по профессиям,

специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования. ФГОС по профессиям, специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования разрабатываются в соответствии с перечнями профессий, специальностей и направлений подготовки по соответствующим уровням профессионального образования, утвержденными Министерством образования и науки Российской Федерации.

Министерство образования и науки Российской Федерации обеспечивает разработку проектов стандартов и внесение изменений в них с привлечением учебно-методических объединений, действующих в системе образования, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, научных организаций, представителей работодателей. Проекты стандартов разрабатываются с учетом актуальных и перспективных потребностей личности, развития общества и государства, его обороны и безопасности, образования, науки, культуры, техники и технологий, экономики и социальной сферы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных или муниципальных нужд.

Разработанные проекты стандартов и предложения по внесению изменений в ФГОС направляются в Министерство образования и науки Российской Федерации для рассмотрения и утверждения. В целом для системы государственных образовательных стандартов в России характерны централизованность, профессиональная ориентированность, необходимость их разработки в соответствии с утвержденными перечнями профессий, наличие единого регламента их разработки и изменения, руководящая роль государственного органа – Министерства образования и науки Российской Федерации.

Европа (на примере Германии). Подходы к разработке профессиональных стандартов в Германии подробно рассматриваются в докладе А.В. Петерсена и М. Йепсена [15]. Немецкие профессиональные стандарты являются частью положения о профессиональном обучении, нормативно-правовой основы для учебных профессий. В основном инициатива о создании новых учебных профессий или изменении существующих исходит со стороны ассоциаций предприятий или профсоюзов. Федеральный институт профессиональной подготовки

действует как центр разработки и предоставляет площадку для диалога социальных партнеров. Согласно принципу субсидиарности профсоюзы и ассоциации работодателей несут ответственность за формирование сферы профессионального образования. Государство выполняет только вспомогательную функцию. Переговоры между всеми партнерами основаны на принципе консенсуса. Работодатели и профсоюзы должны найти разумный компромисс для гарантии устойчивого развития профессионально-технического обучения и подготовки.

В соответствии с Законом о профессиональном образовании от 1969 г. в Германии в 1970 г. был основан Федеральный институт профессионального образования (BIBB) как научно-исследовательский институт для разработки и продвижения внешкольной профессиональной подготовки. Институт относится к федеральному министерству образования и науки, которое несет общую ответственность за профессиональную подготовку. Основная задача BIBB – «участвовать в подготовке исходных положений о профессиональном обучении и других постановлений, издаваемых по настоящему закону». В числе других задач института:

- исследование ПТОП научно-исследовательскими методами;
- содействие в составлении ежегодного отчета о профессионально-техническом обучении и подготовке;
- содействие в составлении статистических отчетов ПТОП, издаваемых Федеральным бюро статистики;
- продвижение пилотных проектов, включая научный мониторинг и оценки;
- участие в международном сотрудничестве в области ПТОП;
- выполнение от имени федерального правительства дополнительных административных задач, направленных на развитие ПТОП;
- ведение и публикация реестра признанных государством положений о профессиональном обучении;
- выполнение задач, изложенных в Законе о заочном обучении, и содействие в улучшении и распространении заочного профессионального обучения за счет продвижения проектов его развития (федеральное Министерство образования и науки 23.03.2005).

Одно из главных направлений деятельности Федерального института

профессионального образования относится к прогнозированию кадровых потребностей. Институт выполняет различные проекты в сотрудничестве с Институтом рынка труда и профессий. Основные цели:

- определить возможное развитие в среднесрочной и долгосрочной перспективе (до 2025 г.);
- определить зоны возможных будущих проблем, связанных с квалификацией и профессиями;
- обеспечить баланс спроса и предложения;
- создать базовую модель, включая единые базы данных классификации - углубление уровня дезагрегирования по сравнению с предыдущими сравнительными исследованиями;
- обосновать эмпирический базис и прозрачность.

В работе Федерального института профессионального образования участвуют все социальные партнеры. В его комиссию входят восемь представителей работодателей, восемь представителей профсоюзов, восемь представителей федеральных земель и пять представителей федерального правительства. Помимо прочего, комиссия консультирует федеральное правительство по основным вопросам, касающимся ПТОП, и составляет заключение о проекте отчета по ПТОП.

Цель, подход и метод, механизм обратной связи между рынком труда и ПТОП можно представить в виде основных четырех моделей (Cedefop - Европейский центр развития профессионально-технического обучения). В Германии используется подход на основе «координационной модели», в которой государство играет роль координатора в процессе взаимодействия ПТОП и рынка труда. Помимо этой модели, Cedefop определяет либеральную форму, форму государственного вмешательства и совместную форму взаимодействия. Процедура разработки положений о профессиональном обучении следует по строго организованному пути.

Основная мотивация и инициатива по изменению или созданию положений о профессиональном обучении исходит со стороны социальных партнеров. Они хорошо знакомы с требованиями рынка труда. На первом этапе проводят консультации для обсуждения базовых ориентиров, предложенных в ходе предварительного процесса. Привлечение на этой стадии ассоциаций работодателей и профсоюзов позволяет использовать опыт практических участников ПТОП и гарантирует широкое

признание. Такое интенсивное сотрудничество характерно для всего процесса. На этом этапе в процессе уже участвует Федеральный институт профессионального обучения. Участие института заключается в проведении исследования соответствующей профессиональной области. Научно-исследовательские работы в разных профессиональных областях ведутся непрерывно.

После предложения ориентиров в соответствующее министерство направляется официальная заявка. Это зависит от профессиональной области. Например, Министерство экономики отвечает за все профессии, связанные с промышленностью, Министерство сельского хозяйства занимается профессиями, связанными с сельским хозяйством. Они дают разрешение на проведение последующего основного процесса. В ходе этого процесса чередуются стадии разработки и согласования. Положение о профессиональном обучении разрабатывают рабочие группы, состоящие из членов профсоюзных организаций выбранных компаний. Параллельно эксперты из Постоянной конференции министров образования и культуры (КМК) готовят соответствующий учебный план ПТОП. Проведение совместных совещаний с участием обеих сторон гарантирует соблюдение принципа согласования и достижения консенсуса. В заключение проводится правовая экспертиза, и соответствующее министерство вводит в действие положение о профессиональном обучении.

США. Особенности разработки профессиональных образовательных стандартов в этой стране подробно рассмотрены О. Н. Олейниковой [1], которая отмечает, что в США разработка стандартов профессионального образования началась позже, чем в европейских странах. В 1996 г. здесь был сформирован Национальный совет по стандартам умений, который стал заниматься разработкой стандартов и оценочных процедур, а также вопросами сертификации в рамках пятнадцати секторов экономики.

В США нет общепризнанных межотраслевых свидетельств, разработанных представителями отраслей, которые бы присваивались в рамках всей функциональной вертикали (от работников, находящихся в «основании пирамиды», до работников, осуществляющих контрольные функции). Разработка системы квалификаций именно для этих категорий и стала главной

задачей совета. Ставилась задача разработать квалификации, которые были бы достаточно широкими для обеспечения мобильности работников на рынке труда и одновременно давали бы возможность использования работников на выполнении смежных работ, требующих различный набор умений.

При разработке стандартов экономика была поделена на 15 экономических секторов. Умения и знания, которые нужны для всего сектора, получили название базовых. Подсекторы, или «ветви», были названы концентрациями, которые представляют концентрированные умения и знания, определяемые путем анализа трудовых процессов, характерных для данного сектора.

Освоение базовых и концентрированных умений и знаний приводит к получению сертификата «базовые плюс 1», подтверждающего наличие у работника требуемых знаний и умений. На базе этих сертификатов «добровольные партнерства» получили право утверждать сертификаты специализации, выдаваемые различными промышленными ассоциациями, профсоюзами и отдельными фирмами. Эти сертификаты могут дублировать друг друга или даже конкурировать друг с другом и могут охватывать не весь спектр трудовой деятельности, соответствующей концентрированным умениям и знаниям или секторам. Специализированные умения и знания «надстраиваются» над умениями и знаниями, требуемыми для получения сертификата «базовые плюс 1». Необходимость таких специализированных умений и знаний обусловлена все возрастающей потребностью в них развитой экономики. Стандарты этих умений и знаний могут разрабатываться для отдельных фирм или группы родственных фирм, которым нужны стандарты для себя или для поставщиков, основанные на некоторых общих стандартах качества.

По мнению совета, «базовые плюс 1» помогут работникам, имеющим эти квалификации, во-первых, получить работу в рамках широкого круга трудовой деятельности и свободно переходить с одного рабочего места на другое при минимальном дополнительном обучении. А во-вторых, при переходе на другую работу в рамках одной профессиональной группы, требующую других концентрированных умений и знаний и, следовательно, нового сертификата, потребуется только незначительная дополнительная подготовка. Естественно,

такая система выгодна как работникам, так и работодателям.

Наличие сертификата позволяет человеку получить работу в данном секторе и подняться по крайней мере на одну ступеньку вверх по служебной лестнице, а также обеспечит ему горизонтальную мобильность внутри организации. Помимо этого, сертификаты будут признаваться другими секторами, что также повысит мобильность работника на рынке труда.

Совет разработал критерии для самих стандартов, так называемые стандарты для стандартов. Согласно этим критериям стандарты умений должны:

- соответствовать общей номенклатуре, определенной советом;
- четко и ясно описывать важнейшие рабочие функции в рамках базовых, концентрированных и специализированных стандартов;
- описывать знания и умения (академические, профессиональные и обеспечивающие возможность занятости), необходимые для выполнения важнейших рабочих функций;
- соответствовать государственным требованиям и политике совета в области оценки качества;
- соответствовать или превышать наивысший уровень используемых в США стандартов, включая зарегистрированные стандарты по программе «ученичество»;
- ориентироваться на лучшие мировые стандарты;
- ориентироваться на будущее;
- содержать план обновления и постоянного совершенствования стандартов и сертификатов.

Деятельность совета по аккредитации программ в области техники и технологий ABET

ABET образован в 1932 г. для продвижения учебных программ, не связанных с инженерно-строительными направлениями. В этом качестве ABET приступил к сертификации программ уже в 1936 г. и в дальнейшем стал национальным центром по аккредитации инженерных программ всех направлений. В настоящее время ABET – бесприбыльная корпорация, принадлежащая 28 инженерным ассоциациям. Результаты проводимой экспертизы признаются как инженерным сообществом США, т.е. будущими работодателями, так и университетами, предлагающими соответствующее обучение.

ABET рассматривает только действующие программы, по которым университеты подготовили хотя бы один выпуск студентов, в четырех областях: прикладные науки, инженерное дело, технологии, компьютерные дисциплины. Процесс аккредитации инициируется университетами добровольно. Оценке подлежат отдельные программы, предлагаемые в перечисленных выше областях, а не учебные заведения. Каждая из уже аккредитованных программ должна проходить периодическую оценку (раз в шесть лет). Университет, желающий аккредитовать свою программу, должен в определенные сроки подать соответствующую заявку в ABET. Заявка передается в одну из четырех специализированных комиссий по направлениям. Все они используют одну и ту же процедуру, но различные критерии оценки. Далее по предлагаемой ABET схеме университет проводит самооценку программы и предоставляет в соответствующую комиссию письменный отчет. Оценке подлежат содержание программ, расписание занятий, преподавательский состав, состояние зданий и сооружений, используемое оборудование, административная поддержка со стороны университета, студенческий корпус (численность, качественный состав, учебные успехи студентов, их дальнейшее трудоустройство).

Одновременно ABET формирует оценочную команду из представителей других университетов, промышленных компаний, научных организаций и правительственных учреждений. Для всех экспертов это общественная деятельность, за которую они не получают никаких гонораров. Отчет о самооценке программы становится базой для подготовки визита экспертов в университет, в ходе которого проводятся интервью с его руководителями, деканом соответствующей школы, преподавателями, исследователями, техническими работниками, студентами. По результатам визита и изучения самоотчета оценочная команда готовит предварительный доклад, в котором фиксируются все проблемы, которые были выявлены. Университету дается некоторое время для их разрешения, после чего принимается окончательное решение об аккредитации программы.

Периодически ABET публикует критерии, которым должны отвечать аккредитуемые программы. Например, все студенты, обучающиеся по программам бакалавриата, обязаны изучать физику и математику не менее года, завершить и

успешно защитить конструкторский проект и т.п. Именно благодаря деятельности ABET осуществляется постепенная стандартизация подготовки инженеров прежде всего по программам бакалавриата. В 1997 г. после широкой общественной дискуссии ABET сформулировал критерии инженерной профессии на 2000-е годы (Engineering Criteria 2000 - EC2000). Основной акцент в них был перенесен с содержания программ на результаты учебной деятельности, т.е. на то, что в итоге было усвоено студентом. ABET считает, что данное изменение позволит полнее учитывать нововведения в учебном процессе и приведет к повышению его эффективности. Вся работа по аккредитации программ оплачивается самим университетом по расценкам, установленным ABET. За каждую аккредитованную программу университет переводит ABET ежегодные взносы [16].

Несмотря на некоторый перебор в количестве выпускаемых ежегодно экономистов, юристов, в США существует хорошо отработанная система подготовки инженерного персонала и его встраивания в национальную экономику. В этой системе можно наблюдать четкое разделение функций между образовательными учреждениями, которые организуют и обеспечивают учебный процесс, и представляющими интересы рынка рабочей силы профессиональными инженерными ассоциациями. Именно последние через свой коллективный орган ABET и процедуру аккредитации формируют требования как к программам инженерного обучения, так и к получаемым результатам, т.е. к качеству знаний выпускников. В свою очередь, работа как первых, так и вторых находится под пристальным контролем не зависящих от системы образования государственных органов – советов по лицензированию инженерной деятельности штатов. На все это накладывается личная юридическая ответственность профессиональных инженеров за результаты своего труда.

В этой системе университеты обеспечивают образовательную часть процесса в соответствии с требованиями, которые формулируются профессиональным инженерным сообществом. Качество образования контролируется не независимыми от университетов органами государственной сертификации профессиональных инженеров. При этом процедуры контроля и его параметры также формируются профессиональным инженерным сообществом.

В результате в данной области сложилось своеобразное «разделение властей», где в роли законодателя выступает инженерный корпус США, университеты играют роль исполнительной ветви, а контроль осуществляется уполномоченными советами по сертификации инженеров.

Деятельность Европейской сети по аккредитации в области инженерного образования ENAEE

Европейская сеть по аккредитации в области инженерного образования (ENAEE) – это сеть аккредитационных агентств, цель которой создание и обеспечение функционирования общеевропейской системы аккредитации инженерных образовательных программ [17]. Основными целями Европейской сети по аккредитации в области инженерного образования (ENAEE) являются:

- повышение уверенности в системе аккредитации инженерных программ;
- продвижение знака качества EUR-ACE® и соответствующих ему стандартов;
- поддержка, продвижение и координирование работы национальных аккредитационных агентств, инициирование регулярных экспертных проверок.

Оценка и сертификация качества аккредитационных агентств проводится в соответствии с «Европейскими стандартами и рекомендациями для гарантии качества высшего образования в европейском пространстве» (ESG) и требованиями работодателей.

Участниками ENAEE являются агентства и профессиональные организации, заинтересованные в обучении и подготовке специалистов инженерного дела. Аккредитационные агентства – члены ENAEE, они имеют право присуждения знака качества EUR-ACE аккредитуемым инженерным образовательным программам СПО и ВПО.

Преимущества присуждаемого знака качества EUR-ACE:

- внесение программы в общеевропейский регистр аккредитованных инженерных программ;
- признание высокого качества образовательной программы на

общеевропейском уровне (выше необходимого уровня качества, установленного в рамках законодательства);

- стимулирование притока перспективных абитуриентов на аккредитованную программу

- соответствие знаний, умений и навыков выпускников аккредитованных программ европейским и международным стандартам качества, признаваемым работодателями Европы;

- предоставление надежной информации о качестве программы и компетентности выпускника для принятия выпускника на следующий уровень обучения или на работу;

- соответствие аккредитованных программ требованиям к образованию, необходимым для регистрации/сертификации инженера.

В состав ENAEE входит 17 полноправных участников – аккредитационных агентств из Евросоюза (11 стран), России, Турции и Швейцарии, а также 4 ассоциированных участника.

Знак качества EUR-ACE® присужден более чем 1600 инженерным образовательным программам 300 университетов и других образовательных учреждений в 21 стране мира.

Европейская сеть по аккредитации в области инженерного образования (ENAEE) – это сеть аккредитационных агентств, цель которой создание и обеспечение функционирования общеевропейской системы аккредитации инженерных образовательных программ. ENAEE была создана на базе Европейской постоянной наблюдательной комиссии по инженерной профессии и образованию (ESOEP), под руководством которой был реализован проект EUR-ACE. ENAEE состоит из инженерных организаций Германии, Франции, Англии, Ирландии, Италии, Португалии и других стран. Наша страна в данной организации представлена Ассоциацией инженерного образования России (АИОР), которая является одним из основателей ENAEE.

В настоящее время среди организаций, входящих в ENAEE, шесть национальных аккредитационных агентств, включая АИОР, имеют право присвоения знака EUR-ACE.

Литература

1. Олейникова О.Н. Разработка стандартов профессионального образования и обучения за рубежом. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2001. 84 с.
2. Олейникова О.Н. Реформирование профессионального образования за рубежом. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2003. 152 с.

3. Симухин Г.С. Стандартизация профессионального образования: история, опыт, проблемы // Высшее образование в России. 2001. № 4. С. 13-28.
4. Министерство образования и науки Российской Федерации. Федеральные государственные образовательные стандарты. URL: минобрнауки.рф/документы/336 (дата обращения: 10.02.2017).
5. Рособнадзор. Аккредитация образовательных программ. URL: http://obrnadzor.gov.ru/ru/activity/main_directions/accreditation (дата обращения: 10.01.2017).
6. U.S. Department of Education. Accreditation in the United States. URL: http://www2.ed.gov/admins/finaid/accred/accreditation_pg2.html (дата обращения: 10.02.2017).
7. American Institute of Chemical Engineers. URL: <http://www.aiche.org> (дата обращения: 10.02.2017).
8. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века. URL: <http://www.sde.ru/files/t/pdf/5.pdf> (дата обращения: 10.02.2017).
9. Олейникова О.Н. Современные подходы к управлению качеством высшего образования // Педагогика и психология образования. 2012. № 2. С. 79-85.
10. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон № 273-ФЗ: [принят Гос. Думой 6 декабря 2012 г.; одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.] (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016).
11. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Brussels, Belgium. 2015. 32 с.
12. Олейникова О.Н. Основные тенденции развития и современное состояние профессионального образования в странах Европейского союза: монография. Казань: ИСПО РАО, 2003. 252 с.
13. Стандарты и рекомендации для гарантии качества высшего образования в Европейском пространстве. URL: <https://www.rusregister.ru/services/ms-certification/standards/detail/index.php?ID=14465> (дата обращения: 10.02.2017).
14. Российская Федерация. Постановления правительства. Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений: постановление правительства № 661 от 5 августа 2013 г. (ред. от 12 апреля 2016 г.).
15. Петерсен А.В., Йепсен М. Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии [перевод на русский язык]. Европейский университет Фленсбурга, 2015. 48 с.
16. Milligan M.K.J., Iacona D., Sussman J.L. ABET и глобальное взаимодействие // Инженерное образование. 2013. № 12. С. 5–11.
17. О европейской сети по аккредитации в области инженерного образования ENAEE. URL: http://aeer.ru/ru/aeer_enaee.htm (дата обращения: 10.02.2017).

Сведения об авторах

©**Безруков Артем Николаевич** – кандидат химических наук, доцент кафедры физической и коллоидной химии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: artem_bezrukov@kstu.ru.

©**Осипов Петр Николаевич** – доктор педагогических наук, профессор кафедры инженерной педагогики и психологии, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: posipov@rambler.ru.

Information about the authors

©**Bezrukov Artem Nikolaevich** – Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor of the Department of Physical Chemistry, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: artem_bezrukov@kstu.ru.

©**Osipov Petr Nikolaevich** – Doctor of Pedagogic Sciences, Professor of the Department of Engineering Pedagogics and Psychology, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: posipov@rambler.ru.

Г. В. Романова

**РАЗВИТИЕ ИНЖЕНЕРНОГО ТВОРЧЕСТВА КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА
ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ
ЗАПАДНЫХ СТРАН**

Ключевые слова: творческий потенциал, инновационная деятельность, инженерное образование.

В статье рассматриваются перспективные подходы к развитию творческих способностей студентов инженерного профиля в передовых западных странах. Переход к инновационной инженерной деятельности в XXI веке сопряжен с переходом к новой образовательной парадигме, ориентированной на развитие и раскрытие творческого потенциала личности. Компетентный инженер, работающий в условиях инновационной экономики, должен отвечать следующим требованиям: владеть системой междисциплинарных связей в области профессиональных знаний; обладать чувством нового; проявлять инициативу в реализации принятых решений; уметь анализировать состояние рынка; обладать умениями организаторского и управленческого характера в сфере инновационной деятельности; быть способным к эффективной работе в междисциплинарной команде; иметь представление о профессиональной и этической ответственности. С целью подготовки таких специалистов в настоящее время в технических вузах западных стран придается большое значение развитию эмоционально-волевого компонента творческого потенциала через формирование самостоятельности, активности и личной ответственности, а также креативного стратегического мышления, которое основывается на ясных методологических позициях и ориентируется на нестандартное решение задач изобретательского характера. Определены подходы к построению такого обучения, в частности использование контекстного обучения, обучения на основе опыта, а также междисциплинарного подхода к обучению, который позволяет научить студентов самостоятельно добывать знания из разных областей, группировать их и концентрировать в контексте конкретной решаемой задачи.

G. V. Romanova

**ENGINEERING CREATIVITY DEVELOPMENT AS A TOPICAL ISSUE
OF THE HIGHER AND FURTHER VOCATIONAL EDUCATION:
WESTERN COUNTRIES EXPERIENCE**

Keywords: creative potential, innovative activity, engineering education.

An overview of promising approaches to creativity development of students at engineering universities of advanced western countries is provided. A shift to innovative engineering activity in the 21st century is accompanied by a shift to a new educational paradigm oriented at creative potential development. A competent engineer working in innovative economy has to be qualified for using the system of interdisciplinary ties in the professional field, identifying the new information and implementing it in work, making decisions individually, analyzing the market, organizational and managerial work, working in interdisciplinary teams, taking responsibility in professional and ethical aspects of their work. In order to train such specialists, nowadays engineering universities of the world pay attention to creative potential development in the aspect of emotional and volitional component through encouragement of independence, personal activity and creative strategic thinking which is based on methodology and is focused on unusual decision making in the sphere of inventions. The approaches to such training are determined, including context training, experience-based training and interdisciplinary training enabling to teach students to acquire knowledge independently from different spheres, combine it and apply to solving a definite task. Analyzing the approaches, the author gives practical examples of their realization in technical universities of a number of western countries.

Устойчивые тенденции мирового постиндустриального общества как нового
развития, связанные с формированием жизненного уклада, оказывают

существенное влияние на образовательные технологии. Переход к инновационной инженерной деятельности в XXI веке сопряжен с переходом к новой образовательной парадигме, ориентированной на развитие и раскрытие творческого потенциала личности.

Компетентный инженер, работающий в условиях инновационной экономики, должен отвечать следующим требованиям: владеть системой междисциплинарных связей в области профессиональных знаний; обладать чувством нового; проявлять инициативу в реализации принятых решений; уметь анализировать состояние рынка; обладать умениями организаторского и управленческого характера в сфере инновационной деятельности; быть способным к эффективной работе в межпрофессиональной команде; иметь представление о профессиональной и этической ответственности.

Многие предприятия и организации во всем мире, особенно в области наукоемких технологий, уже сегодня испытывают нарастающий дефицит в таких специалистах [1]. В этих условиях становится принципиально важным формирование в системе образования новой генерации профессионалов в области инженерии, способных реализовывать устойчивое и динамичное развитие экономики и различных областей практики на основе инновационного инженерного мышления. В XXI веке необходимы профессионалы, способные комплексно сочетать изобретательскую, исследовательскую, проектную и предпринимательскую деятельность, ориентированные на создание новых материальных ценностей и обеспечение их превращения в товар.

Во Франции на организацию развития творческих способностей оказывают преимущественно влияние экзистенциалистические установки при определении основных целей и принципов обучения. При этом следует отметить, что во французской высшей школе принцип единства обучения и исследовательской деятельности не соблюдается: исследовательская работа и обучение студентов проводятся в разных учреждениях. Исследовательская работа является прерогативой университетов, в Больших школах, которые видят свою задачу в подготовке руководящей элиты для производства, исследовательской работе отводится подчиненная роль. В то же время, ориентируясь на мировые тенденции развития

инженерного образования, после 1990 года в результате сотрудничества с промышленными компаниями были созданы Новые инженерные программы (Nouvelles Formations d'Ingenieurs) с целью дать инженерам более практико-ориентированное техническое образование, адаптированное к нуждам предприятий. Создание таких программ было серьезным нововведением, новым образовательным опытом для Франции: было принято решение чередовать учебные периоды и длительные практики в компаниях под руководством консультантов [2].

В Швеции высшее техническое образование ориентировано на тесное сотрудничество с исследовательскими центрами, а также с промышленными организациями, в частности со Шведским международным агентством по разработкам (Swedish International Development Agency), с целью интенсификации творческого подхода к обучению. Исследования включают в себя не только технологические процессы, но также и естествознание и социологию. Разнообразный исследовательский профиль поддерживает как общую, так и специальную экспертизу, особенно в современных, наиболее важных областях, таких как информационные технологии и биотехнология. В передовых технических вузах Швеции (Университет в Упсале и Технический университет Лунда) студентам предлагается постоянно растущий набор передовых курсов и междисциплинарных программ, обучение по которым является гарантированной возможностью творческого подхода к образованию как для студентов, так и для исследователей.

Несмотря на то что развитию творческих способностей уделяют внимание в большинстве западных стран, в условиях перехода к инновационной деятельности и жесткой ориентации на практическую и предпринимательскую деятельность особый интерес для данного исследования представляют Великобритания и США. Именно в этих странах изначально формировалась система образования, близкая к современным общемировым требованиям: восприятие теоретических знаний с точки зрения их применимости на практике, обучение в действии, нацеленность на раскрытие и развитие индивидуальности каждого через творческое самовыражение. Благодаря этому именно здесь в середине XX века стали развиваться инновационные подходы.

Наиболее перспективной структурой такого сотрудничества и развития инновационного потенциала технических вузов в США являются *научно-технические парки*, создаваемые на базе технополисов. Функционирование таких парков занимает важное место в научной и экономической политике этой страны и связывается с развитием взаимодействия образования, науки и производства в расчете на комплексное решение целого ряда педагогических, научно-технических, экономических и социальных проблем, например таких как направленность образовательного процесса технических вузов на решение современных проблем промышленности; активное приобщение студентов и аспирантов к решению этих проблем; быстрое внедрение научно-технических достижений в производство, особенно в области наукоемких технологий; взаимодействие исследовательского потенциала вузов, государственных и частных научно-исследовательских центров и лабораторий; коммерциализация научно-технических идей.

Существует множество моделей парков в зависимости от местных, региональных и национальных потребностей экономики, науки и образования. Но работа всех звеньев или сочетаний звеньев взаимосвязана. Устанавливаются прочные прямые и обратные связи, обеспечивающие динамизм и эффективность академической, производственной и научной деятельности.

Научно-технологический парк имеет статус юридического лица и использует для ускорения передачи научно-технических достижений на рынок наукоемкой продукции творческий, научно-технический и инновационный потенциал высших технических заведений, НИИ, предприятий и организаций. Парки обеспечивают воспроизводство новых фундаментальных и прикладных знаний, новых видов техники и технологий, энергии и материалов, а следовательно, являются мощным стимулом и средством развития креативности вовлеченного профессорско-преподавательского состава, студентов и аспирантов, элементом научного предпринимательства, без которого невозможен интеллектуальный рынок. Тем не менее одной из основных целей организации научных парков является проведение непрерывного цикла обучение – исследование – промышленное производство.

Обучение в техническом вузе США подразумевает прохождение длительных

практик (до 6 месяцев) на старших курсах в одном из технопарков страны, где студенты знакомятся с тенденциями развития техники и технологий, наблюдают за работой межпрофессиональных изобретательских команд высочайшего класса, а также применяют свои знания и умения на практике. Это реальная возможность проявить себя и получить приглашение на одно из престижнейших рабочих мест в стране.

В Великобритании вовлечение студентов в решение реальных инженерных задач ориентировано на сотрудничество с промышленностью регионов, что позволяет ознакомить студентов с особенностями и требованиями их потенциальных будущих рабочих мест.

В настоящее время в технических вузах Германии, Великобритании и США придается большое значение развитию эмоционально-волевого компонента творческого потенциала через формирование *самостоятельности, активности и личной ответственности*, так как от развития данных качеств зависит уровень творческого потенциала будущего специалиста и, следовательно, эффективность его профессиональной деятельности. При этом под *самостоятельной деятельностью* понимается деятельность, при которой студенты осваивают научные темы, служащие осуществлению учебных целей и подготовке к будущей профессиональной деятельности, тренируются в генерировании новых идей и решении нестандартных задач, находящихся свое отражение в дипломных и курсовых работах и ведущих к личным и общественно полезным результатам [3].

В процессе самостоятельной деятельности студентов получают дальнейшее развитие следующие их качества: способность к анализу проблемы, творческое мышление, осознание необходимости предъявления к себе высоких требований, умение преодолевать трудности, выражать письменно или устно свои мысли, отличать существенное от несущественного, способность к анализу причин и условий, уверенность в своих силах и инициатива. Западные педагоги подчеркивают необходимость развития самостоятельности мышления, которую нужно воспитывать у каждого студента, так как на ее основе будет развиваться самостоятельное, полное ответственности креативное действие, а также желание дальнейшей самостоятельной творческой деятельности.

Помимо самостоятельности и активности, ученые передовых западных стран считают необходимым профессиональным качеством современного инженера *методологическую компетенцию* независимо от того, в какой области он будет работать. Профессионал XXI века должен обладать креативным стратегическим мышлением, которое основывается на ясных методологических позициях и ориентируется на нестандартное решение задач изобретательского характера. Он должен владеть методологией решения творческих задач и изобретательства, а также методологией индивидуального и коллективного научного труда. Это необходимо и выпускнику, который будет трудиться на производстве, чтобы его деятельность соответствовала требованиям научно-технического, технологического, экономического и общественного развития, и выпускнику, желающему посвятить себя научным исследованиям и изобретательству [4].

Для интегративного подхода характерно также использование *контекстного обучения*, когда мотивация к усвоению знания достигается путем выстраивания взаимосвязи между конкретным знанием и его применением. Этот метод достаточно эффективен, так как аспект применения является для студентов критически важным. Не менее важно *обучение на основе опыта*, когда студенты имеют возможность ассоциировать свой собственный опыт с предметом изучения. Данные методы считаются методами активного обучения, поскольку в центре внимания находится студент, приобретающий знания через деятельность и на основе опыта. Инновационность такого подхода проявляется в том, что система профессиональных знаний студентов строится с опорой на практическое творческое их применение [5].

Общим для большинства западных стран является также *проблемно-ориентированный подход к обучению*, который

позволяет сфокусировать внимание студентов на анализе и разрешении какой-либо конкретной проблемной ситуации, что становится отправной точкой в процессе обучения. При этом иногда важно не столько решить проблему, сколько грамотно ее поставить и сформулировать. Проблемная ситуация максимально мотивирует студентов осознанно получать знания, необходимые для ее решения, и проявлять творческие способности. *Междисциплинарный подход к обучению* имеет своей целью научить студентов самостоятельно «добывать» знания из разных областей, группировать их и концентрировать в контексте конкретной решаемой задачи [4, 5].

В современном образовательном процессе передовых западных стран большое внимание уделяется экологической стороне изобретательства и проектирования, причем XXI век диктует требования не просто учета экологической обстановки, а формулирования экологических требований как исходных для проектирования [6].

Таким образом, у студентов формируются приоритеты, характерные для современного этапа развития, как-то: первостепенность творческих способностей по отношению к знаниям; важность всестороннего учета действительности; упор на изначально точное формулирование проблемы, оказывающее решающее значение на результаты работы.

Итак, в последнее десятилетие теории и практики инновационного инженерного образования говорят о приоритете формирования инновационного мышления и методологической культуры перед передачей знаний, умений и навыков в процессе обучения, так как при условии сформированности высокоразвитого творческого потенциала – основы инновационного мышления – не представляет труда самостоятельное восполнение недостающих знаний.

Литература

1. Романова Г.В. О важности формирования профессиональной этики будущего инженера // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т. 17. № 10. С. 298-301.
2. Глотова Г.В. Британский подход к подготовке студентов технических вузов к инновационной деятельности // Интеграция образования. 2006. № 1. С. 34-39.
3. Глотова Г.В. Развитие творческого потенциала будущих инженеров в вузах США и Западной Европы: дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2005. 209 с.

4. Гиниятуллина Д.Р. К вопросу о культурном измерении образования // Высшее образование в России. 2007. № 10. С. 128-130.
5. Тимирбаева Г.Р. Профессиональное развитие преподавателя иностранного языка в техническом вузе // Казанский педагогический журнал. 2015. Т. 2. № 6 (113). С. 318-322.
6. Романова Г.В. О перспективных направлениях подготовки специалистов в области энергоресурсосберегающих технологий // Вестник Казанского технологического университета. 2012. Т. 15. № 24. С. 202-206.

Сведения об авторе:

©**Романова Галина Владимировна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков в профессиональной коммуникации, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российская Федерация, Казань, e-mail: galina.vlad.romanova@gmail.com.

Information about the author:

©**Romanova Galina Vladimirovna** – Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor of the Department of foreign languages in professional communication, Kazan National Research Technological University, Russian Federation, Kazan, e-mail: galina.vlad.romanova@gmail.com.

Все статьи поступили в редакцию до 20.02.2017

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

Журнал «Управление устойчивым развитием» составлен из оригинальных статей теоретического и экспериментального характера ведущих специалистов, работающих в области социологических, экономических и педагогических наук, развиваемых в настоящее время в вузе.

К публикации принимаются статьи по научным направлениям:

- 08.00.00 «Экономические науки»
- 13.00.00 «Педагогические науки»
- 22.00.00 «Социологические науки»

При оформлении представляемых к публикации материалов следует соблюдать следующие правила.

1. Авторы направляют в редакционную коллегию журнала по адресу 420015, Казань, ул. Карла Маркса, 68, редакция журнала «Управление устойчивым развитием», development_knrtu@mail.ru или передают ответственному секретарю журнала (КНИТУ, корпус В, аудитория В-313) 1 экз. статьи на бумаге формата А4, подписанный всеми авторами, и ее компьютерный вариант.

2. Текст должен быть напечатан в редакторе «Word», параметры страницы: верхнее поле – 2 см, нижнее – 1.5 см, левое – 1,75, правое – 2 см, верхний колонтитул – 1.5 см, нижний – 1.5 см; шрифт текста статьи – Times New Roman Cyr 11 кгл через один интервал. Абзацный отступ – 1.25 см.

3. Цитируемая литература нумеруется в порядке упоминания ее в статье, в тексте порядковый номер ссылки заключается в квадратные скобки. Список используемой литературы помещается в конце статьи и оформляется без абзацных отступов в соответствии с правилами оформления литературы по ГОСТ 7.0.5 – 2008.

4. На последней странице статьи, после приведенного списка литературы, необходимо указать сведения об авторах: Ф.И.О., звание, должность, структурное подразделение, организация, e-mail, корреспондентский почтовый адрес и телефон для контактов с авторами статьи (можно один на всех авторов) с полным переводом данных сведений на английский язык.

RESEARCH PAPER REQUIREMENTS

The «Sustainable Development Management» journal publishes original research papers written by the leading university faculty dealing with theoretical and experimental issues in Sociology, Economics and Pedagogy.

Papers in the following research areas are published:

- 08.00.00 *Economic Sciences*;
- 13.00.00 *Pedagogical Sciences*;
- 22.00.00 *Sociological Sciences*.

Requirements for all papers submitted for publication:

1. The authors are to send their papers to the Editorial Board to the following postal address: 68 Karl Marx street, Kazan, 420015, Russian Federation, for editorial staff of the «Sustainable Development Management» journal; to the email address development_knrtu@mail.ru; or forward to the journal executive secretary (KNRTU, building V, office V-313). A single hard copy of the paper on the A4 format sheets, signed by all authors is to be submitted together with its electronic version.

2. The text is to be in the Word file format with the following page setups: A4 paper size, 2 cm top margin, 1.5 cm bottom margin, 1.75 cm left margin, 2 cm right margin, 1.5 cm header, 1.5 cm footer, Times New Roman Cyr font, font size – 11 pt, single-spaced, 1.25 cm paragraph indent.

3. The cited literature is to be numbered in the text reference order; the text reference number is to be put in round brackets in the text. The list of the references is to be given at the end of the paper without any paragraph indents in accordance with the reference rules GOST 7.0.5 – 2008.

4. The following author information is to be provided on the last page after the reference list: full name, title, position, organization department, organization name, e-mail address, postal address and contact phone number (one for all authors). All the author information is to be given both in Russian and in English.

ПУБЛИЧНЫЙ ЛИЦЕНЗИОННЫЙ ДОГОВОР-ОФЕРТА



Редакция журнала «Управление устойчивым развитием» предлагает Вам присылать свои статьи для публикации на страницах журнала на безвозмездной основе. Предоставление Автором своего произведения является полным и безоговорочным акцептом, т.е. данный договор считается заключенным с соблюдением письменной формы. Присылая для публикации произведение, Автор также предоставляет Редакции журнала права на использование произведения и гарантирует, что он обладает достаточным объемом прав на передаваемое произведение. Также Автор предоставляет редакции журнала право переуступить на договорных условиях частично или полностью полученные по настоящему Договору права третьим лицам без выплаты Автору вознаграждения. Все авторские права регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

2017 №1 (08)

январь-февраль

Ответственный за выпуск и оригинал-макет – С. А. Алексеев

Дизайн И. А. Фроловой
Редактор Л. Г. Шевчук



Распространяется бесплатно

Подписано в печать 28.02.2017

Дата выхода в свет 28.02.2017

Бумага офсетная

15,0 уч.-изд. л.

Печать ризографическая

Тираж 200 экз.

Формат 60×84 1/8

13,95 усл. печ. л.

Заказ 24

Издательство Казанского национального исследовательского
технологического университета

Офсетная лаборатория Казанского национального
исследовательского технологического университета

Адрес издательства и типографии: 420015, Казань, К. Маркса, 68