30 ЛЕТ АТМОСФЕРЫ УСПЕХА!

КУРСКИЙ ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА, ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА

ОСНОВАН В 1994 ГОДУ

Окороков А.В.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ НЕКОММЕРЧЕСКОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Авторский сборник статей
(2012 – 2024 гг.)



ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

Окороков А.В.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ НЕКОММЕРЧЕСКОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Авторский сборник статей

(2012 – 2024 гг.)

г. Курск – 2024

Окороков Алексей Владимирович

Экономические исследования в области менеджмента. Управление человеческими ресурсами, эффективность некоммерческого сектора экономики. Авторский сборник статей (2012-2024 гг.). – Курск: Издательство МЭБИК, 2024. – 170 с.

В авторский сборник **«Экономические исследования в области менеджмента. Управление человеческими ресурсами, эффективность некоммерческого сектора экономики»** старшего преподавателя Курского института менеджмента, экономики и бизнеса Алексея Владимировича Окорокова вошли научные статьи разных лет, начиная с 2012 по 2024 год.

В хронологическом порядке расположены статьи, опубликованные в научных журналах, сборниках научных конференций, сборниках проектов. Большинство работ опубликованы в журналах из списка ВАК, размещены в РИНЦ в открытом доступе и на сайте вуза.

© Окороков А.В., 2024
© ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», 2024

Содержание

№	Год	Выходные данные статьи	С.
1.	**2012**	Окороков А.В. **Интеллект, образованность, креативность - главные показатели современного рынка труда. –** В сборнике: Непрерывное образование: вызовы, компетенции, гибкость и последствия для образовательных структур. Международная научно-практическая конференция. Материалы конференции. – Москва: Издательство Общественной палаты Российской Федерации, 2012. – С.67-70. – 978-5-93911-095-2. – URL: https://mebik.ru/files/documents/science/studk/Сборник%20конф%2019%20апр%202012.docx?ysclid=m3ioei45oa301492179	8
2.	**2013**	Окороков А.В. **Креативность и компетентность как ключевые факторы подготовки современного специалиста. –** В сборнике: Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда. Международная научно-практическая конференция. Материалы конференции. - Москва: Издательство Общественной палаты Российской Федерации, 2013. – С.75-80. – URL: https://mebik.ru/files/documents/science/studk/СБОРНИК%202013.pdf	11
3.	**2014**	Окороков А.В. **Механизмы социальной ответственности государства и бизнеса и принципы моральной экономики. –** В сборнике: Современные тенденции и механизмы консолидации государства, бизнеса, общества. – Сборник научных статей. Материалы международной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2014. – С.80-87. – ISBN 978-5-9905795-4-5. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28814195	15
4.	**2014**	Окороков А.В. **Роль молодёжных клубов как фактор духовно-нравственного и патриотического воспитания.** – В сборнике: Современные тенденции и механизмы консолидации государства, бизнеса, общества. – Сборник научных статей. Материалы международной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2014. – С.253-256. – ISBN 978-5-9905795-4-5. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28814238	21
5.	**2015**	Окороков А.В.. **И. Кант и М. Фуко о просвещении, власти и обществе. –** В сборнике: Просветительство как основа развития личности и общества. Материалы XV международной научно-практической конференции. Сборник трудов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2015. – С.105-109. – ISBN 978-5-9905795-8-3. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26572282	24

6.	**2015**	Окороков А.В. **«Сингапурское чудо» как результат экономических, социальных преобразований и эффективной информационной работы среди населения. –** В сборнике: Просветительство как основа развития личности и общества. Материалы XV международной научно-практической конференции. Сборник трудов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2015. – С.193-198. – ISBN 978-5-9905795-8-3. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26572304	27
7.	**2016**	Окороков А.В. **Социальная миссия банка в формировании финансовой культуры населения. –** В сборнике: Эффективное социальное управление: вызовы, механизмы реализации, способы оценки. Материалы XVI международной научно-практической конференции. Сборник трудов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2016. – С.134-137.– URL: https://mebik.ru/files/documents/science/studk/studk2016.pdf	32
8.	**2016**	Окороков А.В., Окорокова П.В. **Инновационная культура организации как условие развития человеческих ресурсов //** Журнал «Наука и практика регионов», 2016. – №1(2) – С. 40-48. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=25779323	35
9.	**2019**	Окороков А.В., Окорокова П.В. **Инновационность в негосударственном вузе и возможные механизмы её развития. –** В сборнике: Гражданское общество, власть и бизнес: роль высшей школы в диалоге взаимодействия. Сборник материалов XIX международной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2019. – С.101-104. – ISBN: 978-5-93911-107-2. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41393865	42
10.	**2020**	Окороков А.В., Кликунов Н.Д., Костровец Л.Б. **Человеческий капитал и производственная функция образования. Проблемные зоны исследования //** «Менеджер», 2020. – №4 (94). – С.191-196. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=44871891	44
11.	**2020**	Окороков А.В. **К вопросу о трансформации системы высшего образования //** «Экономические науки», 2020. – №12 (193). – С.144-150. – URL: https://ecsn.ru/wp-content/uploads/202012_144.pdf	50
12.	**2021**	Окороков А.В. **Актуальные проблемы современного командообразования: ротация, аустафиффинг, сетевые эффекты //** «Лидерство и менеджмент», 2021. – Т.8. № 3. – С.317-328. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=46540774	58
13.	**2021**	Окороков А.В. **Деятельность НКО как фактор развития человеческого капитала.** – В сборнике: Эффективность национальных проектов: социально-экономические процессы, институты гражданского общества, просвещение. Материалы XX Международной научно-практической конференции. Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2021. – С. 142-144. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=46304010	65

14.	**2021**	Окороков А.В., Окороков В.М., Кликунов Н.Д. **Ключевые индикаторы результативности и эффективный внутриорганизационный менеджмент.** – В сборнике: Современные экономические и управленческие науки: вопросы теории и практики. Сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции. Курск: Издательство МЭБИК, 2021. – С. 34–40. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48024842	68
15.	**2021**	Окороков А.В. **Моделирование системы сбалансированных показателей в некоммерческих организациях (на примере Фонда Президентских грантов)** // «Наука и практика регионов», 2021. – №3 (24). – С. 58-64. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=46665119	73
16.	**2021**	Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Университеты РФ: где мы в мировой табеле о рангах.** – В сборнике: Проблемы модернизации экономики и управления в России. Сборник материалов III Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Курск: Издательство МЭБИК, 2021. – С.27-30. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=47462219	79
17.	**2021**	Окороков А.В. **Роль национальных проектов в процессах управления человеческими ресурсами** // «Креативная экономика», 2021. – Т.15. №10. – С. 3681-3692. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=47167102	82
18.	**2021**	Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Эффекты масштаба, разнообразия и обучения в выстраивании горизонтальных и вертикальных связей (на примере научно-образовательных общественных союзов)** // «Провинциальные научные записки», 2021. – №2(14). – С.83-86. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=47319350	89
19.	**2022**	Окороков В.М., Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Применение системы сбалансированных показателей в научно-образовательных общественных союзах** / В сборнике: Российская наука, инновации, образование - РОСНИО-2022.Сборник научных статей по материалам Всероссийской научной конференции. – Красноярск, 2022. – С. 148-159. –URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_48447199_58290078.pdf	94
20.	**2022**	Окороков В.М., Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Волонтерство и наставничество как современные тенденции развития некоммерческого сектора в РФ** / В сборнике: Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодежных сферах. Материалы XXI Международной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2022. – С. 77-78.– URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_49044244_12003304.pdf	102

21.	**2022**	Окороков А.В. **Наставничество как составляющая миссии научно-образовательного союза «Курская парадигма».** – В сборнике: Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодежных сферах. Материалы XXI Международной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2021. – С.42-44. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=49044233	104
22.	**2023**	Окороков А.В., Окороков В.М., Кликунов Н.Д. **Курск как город губернского значения. Полемические заметки.** – В сборнике: Национальные приоритеты социально-экономического развития России. Сборник материалов VII Всероссийской (национальной) научно-практической заочной конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2023. – С.25-28. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=54482121	107
23.	**2023**	Окороков А.В., Окороков В.М., Кликунов Н.Д. **Образовательный эндаумент как фактор приращения человеческого капитала //** «Наука и практика регионов»**,** 2023. – №2 (31). – С.19-26. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=54096740	109
24.	**2023**	Окороков А.В., Вертакова Ю.В. **Оптимальный размер команды в коммерческих и некоммерческих организациях //** «Лидерство и менеджмент», 2023. – Т.10. №4.– С.1281-1290. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=55946122	115
25.	**2023**	Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Проблемы и перспективы внедрения контроллинга и ключевых индикаторов результативности (KPI) в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях //** «Провинциальные научные записки», 2023.– № 2 (18). – С.6-11. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=60016341	122
26.	**2023**	Окороков А.В. **Специфика управления человеческими ресурсами в некоммерческом секторе //** «Наука и практика регионов», 2023. – № 1 (30). – С.92-97. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=53735449	129
27.	**2023**	Окороков А.В. **Третий сектор экономики как отрасль труда и ресурс для инноваций российской экономики**. – В сборнике: Инновационное развитие общества, экономики, бизнеса в современных условиях. Материалы XXII Международной научно-практической конференции, 20-21 апреля 2023 года. Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2023. – ISBN 978-5-93911-113-3. – С. 71-74. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=54133123	134
28.	**2024**	Окороков В.М., Кликунов Н.Д., Окороков А.В. **Даниэль Канеман как основатель и разрушитель концепции «фриконomика» /** В сборнике: Национальные приоритеты социально-экономического развития России». VIII Всероссийская (национальная) научно-практическая заочная конференция, 20 июня 2024 года. Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2024 год. – С.15-17. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=69167383	138

29.	**2024**	Окороков А.В. **Субституты и комплементарные стратегии некоммерческих организаций** // «Экономические науки», 2024. – № 230. – С. 265-271. –URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=67259893	140
30.	**2024**	Окороков А.В. **Оценка общественной эффективности некоммерческого сектора экономики Российской Федерации** // «Финансовая аналитика: проблемы и решения», 2024. – Т.17. № 2 (368) – С. 232-244. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=67259893	148
31.	**2024**	Окороков А.В., Окороков В.М., Окорокова П.В., Кликунов Н.Д. **«Модель развития» и «Социальная модель»: сравнительный анализ применительно к южным регионам ЦФО**. – В сборнике: Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. Донецк, 2024. – С. 100-105. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=68606988	157
32.	**2024**	Окороков А.В. **Эффективность мотивации персонала в некоммерческой организации**. В сборнике трудов конференции «Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие», 2024. Донецк: Изд-во ДонНТУ, 2024. – (в печати).	165

2012 год

Окороков А.В. **Интеллект, образованность, креативность - главные показатели современного рынка труда. –** В сборнике: Непрерывное образование: вызовы, компетенции, гибкость и последствия для образовательных структур. Международная научно-практическая конференция. Материалы конференции. - Москва: Издательство Общественной палаты Российской Федерации, 2012. – С.67-70. – 978-5-93911-095-2. – URL: https://mebik.ru/files/documents/science/studk/Сборник%20конф%2019%20апр%202012.docx?ysclid=m3ioei45oa301492179

ИНТЕЛЛЕКТ, ОБРАЗОВАННОСТЬ, КРЕАТИВНОСТЬ - ГЛАВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

В предвыборной статье «Нам нужна новая экономика» В.В. Путин сформулировал положение о формировании креативного класса в России, как основной движущей силы социально-экономического развития страны. Оно отражает экономические концепции ряда развитых стран, уже работающих в этом направлении. Восстановление инновационного, креативного характера нашей экономики надо начинать, по мнению избранного президента России, с конкурентоспособности высшей школы, Российской академии наук и государственных научных центров, в которых должны быть утверждены десятилетние программы фундаментальных исследований, что будет способствовать технологической модернизации страны. Предполагается направлять до 25 млрд. рублей на финансирование государственных научных фондов с целью создания новых технологий и новых продуктов. «Инвестируя в конкурентоспособность передовых отраслей экономики, Россия решает и глобальную социальную задачу: развития креативного класса и формирования пространства для его реализации» [2].

Автором теории креативного класса считается американский ученый - экономист Ричард Флорида. В своей работе «Теория креативного класса» он отмечает, что на первый план в современной экономике выходит творчество. Проанализировав ситуацию, сложившуюся в США в последние десятилетия, ученый пришёл к выводу, что в экономической и социальной жизни страны появился качественно новый слой игроков. Так, например, если раньше самым массовым был рабочий класс (около 40% между 1920-50 годами), то затем его сменили работники сферы обслуживания (более 45% к 1980 году), а в настоящее время на первые места вышел так называемый креативный класс, представляющий примерно 30% всех работающих американцев. Ядро творческого класса, по мнению Р. Флориды, «это те, чья экономическая функция заключается в создании новых идей, новых технологий и нового креативного содержания» [3].

Такого же мнения придерживается российский ученый - экономист Иноземцев В.Л. считая, что радикальные изменения в характере современного общества в XX веке привели к повышению роли науки и беспрецедентным технологическим сдвигам. Если в 40-е и 50-е годы прошедшего столетия главенствовала трехсекторная модель общественного производства, разграничивающая всю национальную экономику на первичный (сельское хозяйство и добывающие отрасли), вторичный (обрабатывающая промышленность) и третичный (сфера услуг) секторы, то в 60-е годы и позже стали проступать черты общества, названного постиндустриальным. Подавляющее большинство исследователей назвали в качестве его главных признаков радикальное ускорение технического прогресса, снижение роли материального производства, развитие сектора услуг и информации, появление нового типа вовлекаемых в производство ресурсов, модификацию всей социальной культуры.

Именно в этом обществе началось становление нового креативного класса. Сейчас, несмотря на наличие в развитых странах различных типов корпоративных структур — как

традиционно индустриальных, так и принципиально новых, можно смело утверждать, что лучшие времена компаний индустриального типа остались в прошлом.

Во-первых, они уже не контролируют производство в прежней мере. В начале 60-х годов прошлого века в США 500 крупнейших компаний обеспечивали 17% ВНП к середине 70-х — 20%, а в 1999 г. этот показатель снизился до 10%. В 1996 году ½ американского экспорта обеспечивалась компаниями с численностью персонала не более 19 работников. И лишь 7% приходилось на предприятия, применявшие труд более 500 человек.

Во-вторых, резко изменилась отраслевая специализация крупных компаний. Из числа крупнейших выпали более 40 процентов корпораций, составлявших в начале 80-х годов элиту мирового бизнеса. Основной причиной этого явления стал беспрецедентный успех новых фирм, вытесняющих прежние из лидирующей группы. Сегодня хозяйственный рост сосредоточен в высокотехнологичных отраслях - производстве компьютерных программ и баз данных, компьютеров и электроники, и. т.д. Новые компании действуют главным образом в весьма узких секторах рынка и не только максимально отвечают нуждам клиентов, но и формируют у них качественно новые потребности, серьезно отличаясь в этом аспекте от промышленных гигантов, ориентированных на массовое производство.

Однако, ценой достижения высокотехнологичными фирмами невиданных успехов на фондовом рынке становится формирование новых отношений между работниками компании и ее руководством. Если в условиях индустриального строя инвесторы вкладывали свои средства, наблюдая постоянный рост собственных активов той или иной компании, то сегодня рыночная стоимость креативных корпораций обусловлена, в первую очередь, высокой оценкой интеллектуального капитала ее работников, являющегося условием ее дальнейшего развития.

Между тем высококвалифицированный современный специалист, предпочитающий экономическим стимулам возможность повышать свой интеллектуальный и культурный уровень, уже не имеет жесткой зависимости от компании, так как может производить свой информационный продукт и вне ее структур, имея необходимые средства производства в личной собственности. Он продает владельцам компании уже не свою способность к труду, а конкретные результаты интеллектуальной деятельности; в результате возникает ситуация, когда все большая часть персонала стремится, "работать вместе с компанией, а не на компанию. Так складывается ситуация, когда компания больше нуждается в подобных сотрудниках, чем они в ней. Все более частыми становятся случаи, когда внешне процветающие корпорации резко снижали свои производственные показатели и даже поглощались конкурентами в связи с тем, что не могли обеспечить своим сотрудникам желанные условия деятельности, и с их уходом теряли тот интеллектуальный капитал, который прежде выступал основой их инвестиционной привлекательности [1].

Можно сказать, что именно интеллект, образованность и креативность выходят на первый план на современном рынке труда. Следовательно, меняются ориентиры, которыми корпорация руководствуется в своей логике. И именно здесь вводится такое понятие, как «креативная корпорация». Корпорация, строящаяся вокруг творческой личности, именно в этом качестве гарантирующей их устойчивость и процветание. Характерно, что успех владельцев креативной корпорации обусловлен отнюдь не тем, что они контролируют основную часть капитала своих компаний, а тем, что они, как основатели бизнеса, ставшего главным проявлением их творческих возможностей, олицетворяют в глазах общества в первую очередь созданный ими социально-производственный организм. Эти люди представляют собой живую историю компании, имеют непререкаемый авторитет в глазах ее работников и партнеров. Примечательно, что несметные богатства новых предпринимателей, ставших легендами современного бизнеса,

сосредоточены не на банковских счетах в оффшорных зонах, как у большинства российских "олигархов", а представлены акциями их собственных компаний.

Одним из ярчайших примеров современности является покойный Стив Джобс (1955 — 2011), лицо корпорации Apple. Творческий потенциал Джобса находил выход и в создании компьютерных интерфейсов, и в купленной им (Pixar). Созданные в этой компании мультфильмы: «В поисках Немо», «Суперсемейка», «Рататуй», «ВАЛЛ-И», «Вверх» получили «Оскар» как лучшие анимационные полнометражные фильмы. Следует отметить, что Джобс получал, вернувшись в Apple, 1 доллар в год, занимая de facto пост главы компании, однако ему принадлежали 5,426 акций Apple, а также 138 миллионов акций Disney (которые он получил в обмен на приобретение Pixar) [4].

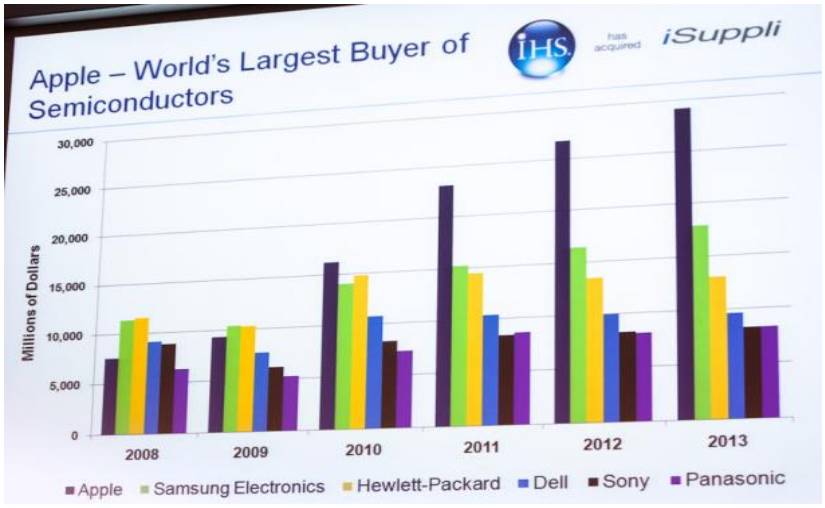


Диаграмма 1. Доходы корпорации Apple

Итак, основываясь на состояние общества, сложившегося в России в последние 30 лет, можно сделать вывод о том, что для создания новой экономики — креативной экономики, необходимо выстроить инновационную линейку, включающую всю систему, от детского сада, до ВУЗов, направленную на развитие креативности. В первую очередь, нужно создать атмосферу творчества, направить средства на улучшение состояния общества. Новые идеи должны воплощаться как внутри страны, так и вне её. Так, например, было бы целесообразно предложить возможность сотрудничества с партнерскими вузами в плане параллельного обучения, предположим, студентов МЭБИК в украинском\белорусском ВУЗе посредством дистанционного обучения, выездов в партнерский ВУЗ, конференций и. т.д. и наоборот. По окончании обучения молодой специалист будет иметь дипломы ВУЗов двух стран, что будет способствовать расширению его возможностей в плане трудоустройства.

Список литературы:

1. Иноземцев В.Л. Обратная сторона «революции интеллектуалов» // Современное постиндустриальное общество: противоречия, перспективы.
2. Путин В.В. Нам нужна новая экономика // Ведомости от 30.01.12
3. Флорида, Ричард. «Теория креативного класса» — HarperCollins, 2005.
4. Стив Джобс http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B6%D
5. Шереги Ф.Э., Савинков В.И. Образование как фактор формирования интеллектуального потенциала России / Ф.Э. Шереги, В.И. Савенков. – М. : ЦСПиМ, 2011. – 288 с.
6. Экономическая теория. Макроэкономика. Курс лекций / Г.П. Окорокова, О.И. Рашидов, Л.Н. Иноземцева, Н.Д. Кликунов, В.М. Окороков. – Курск: Издательство МЭБИК, 2008. – 138 с.

2013 год

Окороков А.В. **Креативность и компетентность как ключевые факторы подготовки современного специалиста. –** В сборнике: Профессиональные компетенции студентов и выпускников высших учебных заведений и их оценка на рынках труда. Международная научно-практическая конференция. Материалы конференции. - Москва: Издательство Общественной палаты Российской Федерации, 2013 – С.75-80. – URL: https://mebik.ru/files/documents/science/studk/СБОРНИК%202013.pdf

КРЕАТИВНОСТЬ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

Глобальные социально-экономические преобразования увеличивают потребность в людях творческих, активных, неординарно мыслящих, способных нестандартно решать поставленные задачи и на основе критического анализа ситуации формулировать новые перспективные идеи. Этот вывод подтверждается официальными документами, принятыми в России на федеральном уровне.

Так, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года поставлена задача «обеспечить научное и технологическое лидерство России в мире по направлениям, определяющим её конкурентное преимущество и национальную безопасность» и говорится о необходимости «повысить эффективность сектора генерации знаний» [2].

В Национальной доктрине образования РФ, рассчитанной до 2025 года, также заложена идея необходимости творческого развития личности, что предполагает введение креативности в ряд ведущих компетенций при подготовке студентов вузов.

Недавно на встрече со студентами и преподавателями Балтийского Федерального университета, состоявшейся 1 апреля 2013 г., Президент России В.В. Путин особо выделил мысль, что «…речь идёт о придании нашему образованию более инновационного характера, нацеленного на потребности и развитие нашей страны, на потребности рынка труда, причём, желательно, в привязке к конкретным регионам страны». Успех любой страны в ближайшем, не только в среднесрочном плане, но и долгосрочной перспективе будет зависеть от качества человеческого капитала [1]. Поэтому, считает В.В. Путин, главная задача - добиваться стыковки между практикой, учебной и научной составляющей, уменьшать имеющийся разрыв.

На конференции в пленарных докладах прозвучал анализ различных сторон проблемы формирования профессиональных компетенций студентов и выпускников вузов. Да, действительно, время пассивного потребления знаний уходит. Но, к сожалению, и сегодня память студентов, подчас, загружена фактами, именами, понятиями, которые в нестандартной ситуации на применение усвоенного материала, анализа и его интерпретации не могут быть воспроизведены. Поэтому, вопрос о профессиональных компетенциях студентов является актуальным. Сегодня требуются не просто знания, а знания о том, где и как их применять, как добывать, как интерпретировать и как создавать новую информацию. Полностью заменить классическое образование мы не предлагаем, но нужно более эффективно формировать у студентов мотивацию к получению будущей профессии. Представляется уместной разработка индивидуальной образовательной траектории обучающихся, высокий уровень самостоятельной работы студентов и, главное, ответственность за результат. То есть, речь идёт о подготовке специалиста соответствующей компетентности, способного к творческой (креативной) деятельности.

Креативность, ориентированная на созидательную, экономически и социально прагматичную деятельность, генерирование новых идей, быстрое разрешение проблемных ситуаций является одной из актуальных проблем современной экономической науки.

Исследования в данной области, выводы и предложения жизненно необходимы экономике, заинтересованной в поиске инновационного потенциала своего развития. Креативность (создание, сотворение – лат.), являясь аналогом понятия «творческие способности», неразрывно связана с творчеством, творческой деятельностью, порождающей нечто новое, отклонение от традиционного мышления.

Креативность активно изучается учеными, начиная со второй половины XX века. В зарубежной литературе существует множество его определений. Эту «множественность» можно проиллюстрировать таким обобщающим высказыванием Р. Холлменна: «креативность представляет собой сплав восприятий, осуществленных новым способом (Маккеллар), способность находить новые связи (Кюби), возникновение новых отношений (Роджерс) появление новых сочинений (Меррей), предрасположение совершать и узнавать новшества (Лассуэль), деятельность ума, приводящую к новым прозрениям (Жерар), трансформацию опыта в новую организацию (Тейлор), воображение новых констелляций значений» [7].

В качестве одного из направлений формирования креативного мышления у студентов вузов предлагаем более активно развивать и использовать проектный метод. К такому выводу мы приходим на основе опыта деятельности молодёжных школ, в которых участвуют студенты Национальной академии управления (Киев, Украина), института предпринимательской деятельности (Минск, Беларусь), Харьковского института финансов (Украина), Курского института менеджмента, экономики и бизнеса (Россия). В течение учебного года каждый из перечисленных вузов организует одну или две международные студенческие школы, в которых готовятся и защищаются различные проекты. Таким образом, разрешается противоречие между объективными, постоянно растущими требованиями общества к уровню выпускников вузов, их способностью адаптироваться в социуме и неготовность основной массы выпускников к эффективной проектной деятельности. Именно проектная работа развивает специфические, надпредметные умения, формирует креативное мышление студентов. Эту новаторскую форму, мы полагаем, можно расширять путём создания профильных клубов и школ на постоянной основе, летней практики на предприятиях, созданию собственной социальной сети, компьютерного моделирования.

Если перевести с древнегреческого языка термин «проблема», то это будет нечто брошенное (бросаемое вперед), то, к чему следует ещё прийти. Проект предполагает то же бросание вперед, создание мыслительных идеальных образов [4]. Смысл проектирования видится в постепенном осознании студентами возникающих проблемно-конфликтных ситуаций и построение схемы их решения. Здесь возникают и организационные задачи, и стратегия выполнения проекта, пространство для общения, усиление коллективного творчества. Здесь и вдохновляющий итог. Мы считаем рациональным включение в учебные планы проектные школы и семинары между вузами-партнёрами России, Украины, Белоруссии: мастер-классы, интеллектуальные игры, защита проектов, выставки. Также можно формировать горизонтальную линейку взаимосвязи между студентами различных ВУЗов по идентичным направлениям образования в регионах России, и межрегиональных констелляций.

Требует незамедлительного решения вопрос о введении в учебный процесс новых дисциплин. Мы согласны с мнением заведующего кафедрой общего менеджмента Казанского государственного финансово-экономического института, который пишет о том, что дисциплины: «креативный менеджмент», «креативные технологии» сейчас преподаются в единичных вузах. В сфере высшего профессионального образования, к сожалению, отсутствует широкая практика, а главное – понимание актуальности креативного мышления. Без этого существующие образовательные программы, с нашей точки зрения не в полной мере обеспечивают реализацию требований профессионального стандарта и высокую конкурентоспособность на рынке труда выпускаемых практических специалистов, бакалавров и магистров [8].

Нуждается в пересмотре и такая креативная и практическая идея, как создание малых предприятий при вузах. Здесь налицо дискриминация негосударственных вузов. Государственные вузы имеют льготы при создании и работе малых предприятий, а негосударственные – никаких. При этом, напомним, что негосударственные вузы платят все налоги по ставкам промышленных предприятий. Как правило, на биржах труда выпускников негосударственных вузов в разы меньше, чем из государственных. Негосударственные вузы создали десятки тысяч рабочих мест для преподавателей и сотрудников. Однако, претендовать на льготы, наравне с другими, почему-то не имеют права. Одновременно, надо признать, что и мы, студенты, недостаточно активно участвуем в грантовой деятельности за президентские гранты, поддержку на региональном уровне. Мы думаем, что и в СМИ качестве героев должны чаще появляться молодые ученые, изобретатели, участники успешных студенческих проектов.

Наше глубокое убеждение состоит в том, что только комплексный подход к созданию атмосферы успеха, атмосферы творчества в каждом вузе и в стране в целом, поможет создать не случившееся «экономическое чудо», о чём пишет в учебнике «Институциональная экономика для чайников» профессор Александр Аузан, приводя достаточно веские аргументы. В мировой экономике в настоящий момент наблюдается повсеместное замедление темпов экономического роста. Так, по мнению аналитиков, прирост ВВП в России в текущем году составит не 3,4 %, а немногим более двух. Повсюду, выражаясь терминологией Нассима Талеба, «летают черные лебеди» [9]. Наша задача и заключается в том, чтобы способствовать созданию креативного класса в России и добиваться процветания страны [6].

А. Аузан: Чего не случилось в России и в ряде бывших республик СССР? После распада тоталитарных режимов в других странах и переходе к демократии возникало «экономическое чудо» (Япония, Германия). Экономического рывка в большинстве стран бывшего СССР не случилось. Планировали прирасти 3,4% ВВП, но аналитики прогнозируют снижение до 2%.

Экономисты очень долго не хотели обсуждать роль общества в экономике и обходились всего двумя понятиями: правительство и рынок. Там, где не справляется рынок, его прикрывает правительство. Но после того как в середине XX века в мире похозяйничали тоталитарные режимы, стало ясно, что провалы, идущие от государства, гораздо тяжелее, чем провалы, идущие от рынка. Возникло даже специальное понятие «провалы бюрократии», которое, кстати, было сформулировано экономистом Гордоном Таллоком не на тоталитарном примере, а на примере американского чиновничества. Если провалы рынка закрывает бюрократия, кто же закрывает ее собственные провалы? Место осталось вакантным, и тогда экономисты стали предполагать, что у общества все же есть какие-то экономические функции.

Чтобы было понятно, насколько непосредственное отношение все это имеет к недавнему прошлому и современности нашей страны, я приведу довольно неожиданный спор, который возник в 1990-е годы между автором теории общественного выбора Джеймсом Бьюкененом и автором теории коллективных действий Мансуром Олсоном. Они обсуждали следующий исторический парадокс: в середине XX века ликвидируются тоталитарные режимы в Центральной Европе и Восточной Азии – и через 10-15 лет происходит немецкое и японское экономическое чудо; в конце 1980-х годов ликвидируются авторитарные режимы в Восточной Европе и Северной Азии – где экономическое чудо, спрашивал Бьюкенен у Олсона. Где же, в самом деле, русское экономическое чудо?

Ответ, который дал автор теории коллективных действий, был связан с тем, что происходит не в экономике, а в обществе. Дело в том, что как перед японским, так и перед немецким экономическим чудом в этих странах происходили очень важные общественные изменения. Резко выросли уровни взаимного доверия людей и увеличились масштабы общественной деятельности, начали действовать крупные организации, возникли переговорные площадки. После этого всплеска, когда был накоплен так называемый социальный

капитал, и начался резкий экономический рост. Однако возможны и обратные процессы: мелкие организованные группы тянут одеяло на себя, имеют достаточное влияние для того, чтобы распределить бюджет, и в итоге каждая из этих групп своих целей достигает, а страна движется все медленнее, медленнее и медленнее. Олсон назвал этот феномен «социальным склерозом», или «британской болезнью», поскольку обнаружил его в послевоенной Великобритании. В 1960-70-е годы в этой стране-победителе фашизма начали происходить странные вещи: темпы экономического развития катастрофически падают, фунт перестает быть одной из мировых резервных валют... Оказалось, что различные группы интересов в британском обществе настолько замкнули все на себя, что фактически перераспределением пирога остановили развитие страны. Только железные действия правительства Тэтчер вывели Великобританию из этого тупика.

То, что происходило после распада СССР в России, Олсон считал крайней формой «британской болезни» — так называемым «красным склерозом». Олсон проследил, как на протяжении всего XX века — с 1920-х по 1990-егода — в России эволюционировал менеджмент, и его ответ на вопрос, почему не случилось российского экономического чуда, вкратце можно передать так: когда было уничтожено авторитарное государство, связки менеджеров не только не ослабли, они усилились, и их группы стали делить бюджеты, замыкать на себя ренты и тормозить развитие страны. Сталин создал очень мощный менеджмент, но справляться с ним мог только одним способом — террором, который приводил к ротации. Когда был остановлен террор, начался процесс срастания связей внутри менеджмента, и группы интересов в итоге стали сильнее первых лиц государства. Когда же авторитарный режим рухнул, исчезли последние ограничения — узкие перераспределительные группы не сдерживались ни государством, ни широкими коалициями

Список литературы:

1. Путин В.В. Встреча с преподавателями и студентами Балтийского федерального университета. Сайт президента России http://президент.рф

2. Наука, образование и инновации в России: взгляд молодых ученых на проблемы и перспективы.Доклад Совету при Президенте Российской Федерации по науке и образованию. Москва – 2012// сайт Президента РФ http://президент.рф

3.Национальная доктрина образования в Российской Федерации http://www.dvgu.ru/umu/zakrf/doktrin1.htm

4. Алексеев Н.Т. Проектирование и рефлексивное мышление//Развитие личности. 2002.№2

5. Аузан А.А. Институциональная экономика для чайников. Ч. 7 esquire.ru/**auzan**-

6. Окороков А. В. Интеллект, образованность, креативность – главные показатели современного рынка труда. Непрерывное образование: вызовы, компетенции, гибкость и последствия для образовательных структур. Международная научно-практическая конференция. Материалы конференции.- Москва: Общественная палата Российской федерации, 2012. - 370с.

7. Особов И. П. Педагогическая креативность и компетентность как факторы профессионального развития студентов// Гуманитарные научные исследования. – ноябрь, 2011(электронный ресурс URL:http: //human.snauka/ru/2011/11/21510

8. Палей Т.Ф. Креативность как необходимая профессиональная компетенция и элемент образовательного стандарта: проектно-ориентированный подход // Сборник докладов по итогам международной научно-практической конференции, Москва, 29 марта - 09 апреля 2010 г. / Под общей редакцией проф. Мельникова О.Н. – М.: Креативная экономика, 2010 – 384 с.: ил.— с. 281-284. — http://www.creativeconomy.ru/articles/21765/

9. Талеб Нассим Николас. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости/ Пер. с англ. В. Сонькина, А. Берличевского, М. Костионовой, О. Попова под редакцией М. Тюнькиной. – М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2012. – 528 с.

2014 год

Окороков А.В. **Механизмы социальной ответственности государства и бизнеса и принципы моральной экономики.** – В сборнике: Современные тенденции и механизмы консолидации государства, бизнеса, общества. – Сборник научных статей. Материалы международной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2014. – С.80-87. – ISBN 978-5-9905795-4-5. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28814195

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА И ПРИНЦИПЫ МОРАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

При кажущейся очевидности, открытости и ясности процессов и взаимоотношений государства, бизнеса и общества, эти процессы сложны. Поэтому, поиск работоспособного механизма их взаимодействия надо рассматривать, как систему всех трёх субъектов на принципах их социальной ответственности.

Кто играет здесь главную роль? Общество, с его сложной социальной системой, основными элементами которой являются граждане. Подсистемой общества является государство, которое, как субъект управления, реализует свои полномочия через законы, исполнительные акты, решения судебных и других правоохранительных органов.

Если представить страну, как большую фирму, то анализ процессов в ней, с учетом глобализации, четко разграничивает роли государства, бизнеса и общества в управлении взаимоотношениями.

Что мы наблюдаем сегодня в России? Используя свои преимущества, российский крупный бизнес из объекта всё более превращается в субъект. Кроме выполнения обязательных бизнес-процессов, связанных с удовлетворением потребностей населения и извлечения прибыли, можно видеть, как крупный бизнес влияет на межгосударственные отношения, социально-экономические процессы, международную и региональную политику [6]. В качестве подтверждения можно назвать примеры: XXII зимние Олимпийские игры финансировались крупнейшими международными корпорациями (Кока-Кола, Сбербанк), основные направления развития российского (и зарубежного) спорта поддерживаются компанией «Газпром». Курский ГОК является спонсором женского баскетбольного клуба «Динамо». Эти примеры не единичны.

Можно предположить, что это начальная стадия усиления роли крупного бизнеса. В настоящее время транснациональные и трансрегиональные корпорации становятся доминирующим фактором, влияя, причем, не всегда открыто, на управление органами государственной и муниципальной власти. При разработке механизма консолидации участников этого процесса необходимо учитывать меняющуюся роль крупного бизнеса.

А какова же роль малого бизнеса в процессах консолидации? Здесь уместно сказать о нарастании необходимости *поощрения кооперирования малых предпринимательских структур не только между собой, но и с крупными предприятиями.* Например, в экономически развитых странах широкое распространение получила кластеризация, когда крупное предприятие размещает заказы на комплектующие на множестве мелких предприятий и сосредотачивает собственные усилия на наиболее ответственных и сложных операциях и технологических процессах. *Это, во-первых, важный фактор устойчивости малого бизнеса в долгосрочной перспективе и, во-вторых, элемент консолидации государственной и корпоративной политики.* Кроме этого, кооперирование малого бизнеса между собой, а также с крупными предприятиями будет способствовать стиранию границ несовершенства государственной политики поддержки малого бизнеса, оказанию адресной помощи и применению налоговых льгот.

В целом по Российской Федерации в процессы кооперации в той или иной форме вовлечены около 40% субъектов малого бизнеса. Однако, степень их распространения

существенно различается в зависимости от отраслевой принадлежности предпринимательской структуры, от 20 % в гостиничном бизнесе до 72 % в научной сфере.

Представляется, что элементом механизма консолидации государства и бизнеса может выступать инновационная деятельность предприятий.

Однако, крупный бизнес в России сегодня является одним из самых незаинтересованных участников инновационных процессов**.** Так, доля затрат корпораций на исследования и разработки в общенациональных затратах на НИР (научные исследования и разработки) превышает, в среднем, по странам ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития) 70%.

В России ситуация обратная: за счет корпоративного сектора финансируется лишь 20% затрат на НИОКР.

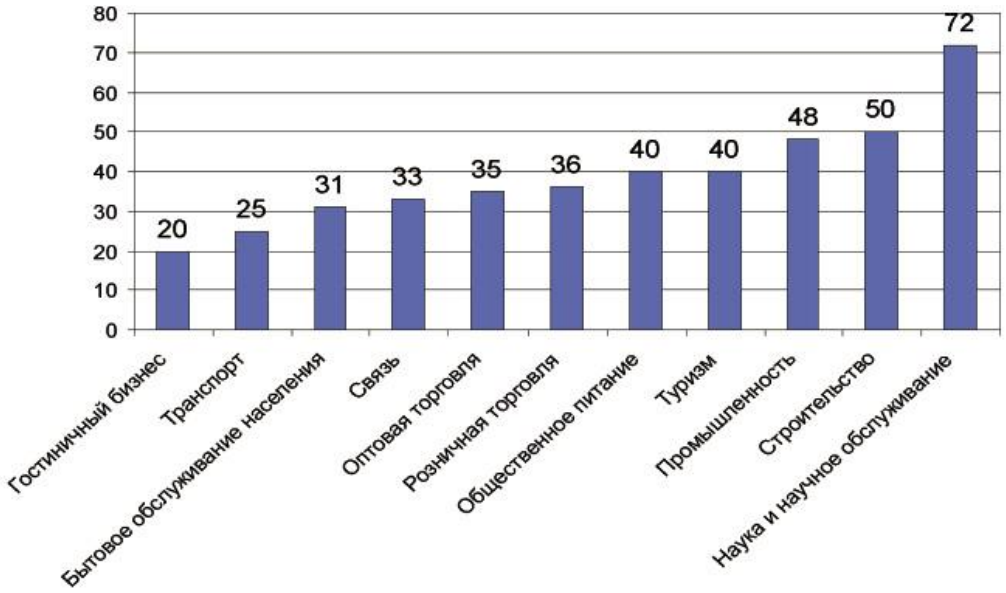


Рисунок 1. Доля российских малых предпринимательских структур, участвующих в кооперационных связях с крупным бизнесом [4]

Суммарный объем затрат российского корпоративного сектора на НИОКР более чем в 2 раза уступает бюджету на исследования и разработки компании Volkswagen. Удельный вес затрат на НИОКР в выручке российских компаний в 4-6 раз ниже, чем у зарубежных конкурентов [7].

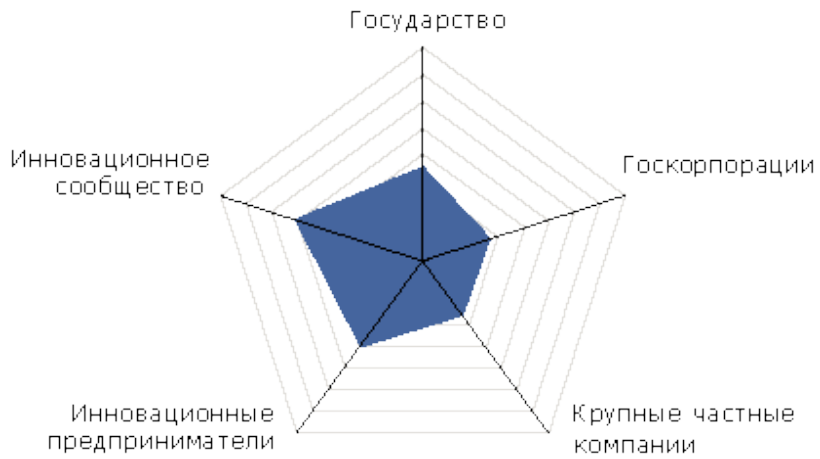


Рисунок 2. Активность участников инновационного процесса в России [7].

Пассивность крупного бизнеса в инновационных процессах объясняется во многом тем, что в России отсутствуют стимулы и льготы**,** которые подталкивали бы большие

компании к внедрению передовой техники и современных технологий в тех случаях, когда это не сулит быстрого извлечения прибыли. Элементом механизма консолидации государства и бизнеса могут стать гарантии государства за риски, которые принимают на себя крупные корпорации, развивая инновационные проекты.

В последние десятилетия социально-экономические процессы в мире имеют ярко выраженную тенденцию к ускорению. Отсюда возникает требование нового историко-теоретического осмысления власти, прежде всего, в её повседневных проявлениях. На представление об исторической власти на пути от традиционного общества к современному, огромное влияние оказывают работы американского ученого Джеймса Скотта [5].

Он изучил эволюцию властных отношений в сельских сообществах Юго-Восточной Азии – в Бирме, Вьетнаме, Малайзии, Индонезии в 1970-80-х гг. Это пришлось на период, когда гигантские традиционные цивилизации Юго-Восточной Азии переходили к новому рыночному укладу экономики. В книгах Скотта «Моральная экономика крестьян» (1976), «Оружие слабых» (1984), «Господство и искусство сопротивления» (1993), «С точки зрения государства» (1998) представлен новый понятийный аппарат, характерный не только для изучения традиционных сельских сообществ, но и для исследования вполне современных социальных институтов в различных государствах.

По нашему мнению, моральная (нравственная) экономика может использоваться, как элемент механизма консолидации государства, бизнеса и общества. Моральная экономика – это тип хозяйства, в котором действие людей в значительной степени ограничиваются и направляются нравственными принципами: справедливостью, безвозмездной помощью, бережным использованием ресурсов и т.д. Моральная экономика – это, также, раздел экономической науки, изучающий функционирование хозяйства на выше указанных принципах. Скотту удалось достаточно глубоко и убедительно проанализировать соотношение господства и подчинения в традиционных сообществах на уровне повседневности.

Что выделяет Джеймс Скотт? Ряд повседневных особенностей экономического поведения сельских жителей, трудно постижимых с точки зрения классической экономической теории. Главный повседневный социальный идеал любого традиционного общества, - по мнению Скотта, - моральная экономика выживания, понимаемая, как безопасное существование, предотвращающее голод. Именно древний страх перед голодом стал причиной многих особенностей технической, социальной и нравственной организации сельских общин. Метафорически Скотт поясняет экономические ситуации традиционных обществ до второй половины XX века: «…Есть районы, в которых положение сельского населения напоминает положение человека, всё время стоящего по шею в воде, когда легкой волны достаточно, чтобы он захлебнулся» [3].

Как ведет себя крестьянин в этой ситуации? Он более всего стремится избежать риска. При этом предпринимательский азарт, попытки политический организации отходят в традиционных обществах на второй план. Принцип «главное – выжить» - главный. Странные, на первый взгляд, явления деревенской жизни, оказываются продуманными формами социально-экономической страховки. Скотт, опираясь на исследования Карла Поланьи, Александра Чаянова, Э.П. Томпсона, выводит собственную концепцию этики существования, или выживания. Она состоит в следующем: свести к минимуму риск голода; крестьяне согласны на инновации только при наличии верных гарантий от риска на случай всеобщего голода; в случае всеобщего неурожая разработана стратегия мер выживания: от затягивания поясов до переключения на ремесла, мелкую торговлю, поденщину.

Скотт выводит главный принцип социального существования традиционных сообществ: все сельские семьи имеют право на минимальный прожиточный уровень, даже если это требует, в возможных размерах, перераспределения экономических ресурсов. И это

притом, что деревня воспринимается «цивилизованным миром» как синоним социальной периферии и культурной неполноценности [2].

Применительно к современному социально-экономическому укладу, можно использовать, в качестве механизма консолидации, экономические идеи Скотта. В данный момент в России и в Курской области, в частности, идёт стремительное сокращение сельского населения. За последние 10 лет численность сельского населения сократилась на 110 тыс. человек. То есть, ежегодно в области «умирает» район, подобный Поныровскому (в котором проживает 11,0 тысяч человек). Население области, не только сельское, как видно из таблицы 1, сокращается [8].

Таблица 1 – Численность населения (на начало года; человек)

Годы	*Все население*	*в том числе*		*Доля в общей численности населения, процентов*	
		городское	сельское	городское	сельское
2002	1248588	762337	486251	61.0	39.0
2003	1231097	755290	475807	61.4	38.6
2004	1213372	748947	464425	61.7	38.3
2005	1195812	741837	453975	62.0	38.0
2006	1177627	736676	440951	62.6	37.4
2007	1161582	733204	428378	63.1	36.9
2008	1151857	733319	418538	63.7	36.3
2009	1143329	734173	409156	64.2	35.8
2010	1134990	734753	400237	64.7	35.3
2011	1125648	735680	389968	65.4	34.6
2012	1121563	739415	382148	65.9	34.1
2013	1119262	743795	375467	66.5	33.5

Источник:http://kurskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kurskstat/ru/population

Ниже представлена таблица, отражающая численность населения Курской области с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума [табл.2].

Таблица 2 – Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума [1)] [9]

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 [2)]
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, тыс. человек	179.7	144.7	128.4	133.9	122.6	117.4	91.9
в процентах от общей численности населения	15.3	12.5	11.1	11.7	10.8	10.4	8.2

[1)] За 2006-2010гг. данные уточнены в связи с корректировкой показателей денежных доходов населения по итогам ВПН-2010.
[2)] Данные уточнены Росстатом 18.12.2013г., но носят предварительный характер.

Статистические данные довольно тревожные: почти 92,0 тыс. человек, или 8,2% населения области живут за чертой бедности. Именно это население, в первую очередь, создает социальную напряженность и выражает недовольство экономической политикой.

Следует заметить, что величина прожиточного минимума, несмотря на ежегодное увеличение, всё ещё недостаточна и составляет немногим более 6,0 тыс. руб. на человека. В условиях усиления инфляции, постоянного роста тарифов ЖКХ, ослабления курса рубля прожиточный минимум не отвечает требованиям основных расходов граждан [табл. 3].

Таблица 3 – Величина прожиточного минимума[1]
(в среднем на душу населения) [9]

	Все население	в том числе по социально-демографическим группам населения		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
2004	2266	2442	1874	2223
2005	2512	2731	2107	2323
2006	2784	3041	2288	2566
2007	3109	3394	2544	2866
2008	3817	4174	3101	3510
2009	4408	4801	3578	4146
2010	4846	5257	3971	4583
2011	5277	5706	4327	5062
2012	5233	5660	4300	4992
2013	6093	6503	5097	6198

Вместе с тем, как отметил Президент РФ В.В. Путин [1], сельские территории обладают мощным экономическим, демографическим, природным и историко-культурным потенциалом и задача – эффективно его использовать в интересах всей страны, для достижения нового качества жизни миллионов наших граждан.

Пресловутое словосочетание «чёрная дыра» уходит в прошлое. Однако, нерешенных вопросов много.

Сейчас на селе проживает около 37 миллионов человек, а в 2000 году было 40 миллионов человек. Поселения, где живёт до 10 человек, сейчас составляют около 24 процентов. Поэтому, на федеральном уровне необходимо определить финансовые и организационные механизмы устойчивого развития сельских территорий. Именно комплексное развитие сельских территорий явится важным механизмом консолидации государства и общества, принципом моральной экономики.

Первое – обеспеченность жильём. По сравнению с 2000 годом сельский жилищный фонд увеличился на 20 процентов. Вроде бы это неплохой показатель. Но, прежде всего, это увеличение происходит за счёт индивидуального сектора, площадь которого выросла на 36,2 процента. Но здесь значительная доля загородных домов горожан. Доля собственно сельских жителей, которые постоянно проживают на селе, здесь минимальна.

Сейчас на очереди по улучшению жилищных условий стоит более 490 тысяч сельских семей. Как планируется эту задачу решать? Насколько учтены интересы сельских жителей в программе «Жильё для российской семьи»?

Второй важный вопрос – обеспеченность инфраструктурой, в первую очередь, дорогами.

Следующая тема – эффективность работы органов местного самоуправления.

Остаётся невостребованным туристический и рекреационный потенциал сельских территорий.

По- прежнему, проблемой является привлечение молодёжи для работы в сельских территориях. Здесь необходимо выстроить комплексную систему поддержки, выплату подъёмных, достойную заработную плату, предоставление жилья, дополнительные социальные услуги [1].

Таким образом, эффективными элементами механизма социальной ответственности могут стать кооперация крупного и малого бизнеса, более активное участие бизнеса в инновационных процессах, гарантии государства за риски бизнеса, использование в обществе принципов моральной экономики, стратегия устойчивого развития села.

Список литературы:

1. Вступительное слово на совместном заседании Госсовета и Совета по нацпроектам и демографической политике, 21 апреля 2014 года Москва, Кремль www.kremlin.ru
2. Никулин А.М. Скотт Дж. С государственной точки зрения: как потерпели крах надежные модели совершенствования человечества. Нью Хейвен: Йель юниверсити пресс, 1998. 445 с. Scott J. Seeng like a state: how certain schemes to improve the human condition have a falied. New Haven: Yale university press, 1998. 445 p. www.nir.ru
3. Никулин А.М. Власть, подчинение и сопротивление в концепции «моральной экономики» Джеймса Скотта. www.sneek.ru
4. Омарова Н.Ю., Костусенко А.И. Взаимодействие крупного и малого предпринимательства: теория и практика. Издательство «Академия естествознания», 2011
5. Окороков А.В. Моральная экономика аграрных обществ. Материалы X-й Международный форум молодежи: «Молодежь и сельскохозяйственная техника в XXI веке». Сборник материалов форума. – Харьков: ХНТУСХ. 2014. 295с.
6. Перекрестов Д.Г., Поварич И.П., Шабашев В.А.. Корпоративная и социальная ответственность: вопросы теории и практики. Издательство «Академия естествознания», 2011
7. Эксперт-инновации http://www.raexpert.ru/researches/expert-inno/
8. http://kurskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kurskstat/ru/population
9. http://kurskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kurskstat/ru/statistics/standards_of_life/

2014

Окороков А.В. **Роль молодёжных клубов как фактор духовно-нравственного и патриотического воспитания.** – В сборнике: Современные тенденции и механизмы консолидации государства, бизнеса, общества. – Сборник научных статей. Материалы международной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2014. – С.253-256. – ISBN 978-5-99057-95-4-5. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28814238

РОЛЬ МОЛОДЁЖНЫХ КЛУБОВ КАК ФАКТОР ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО И ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ

Жёсткие законы рыночной экономики с их направленностью на извлечение прибыли и прагматизм в поведении, не всегда совпадают с интересами общества по формированию духовно-нравственных и патриотических взглядов у молодежи, консолидации общества в целом.

Наше время, к сожалению, ставит под сомнение традиционные ценности, выработанные предыдущими поколениями. Во главе угла теперь - индивидуализм, предполагающий личную ответственность человека за принятие решений и, следовательно, за его судьбу, что само по себе правильно. Но вольно или невольно многие молодые люди теряются в бушующем море рынка. Вместо консолидации общества зачастую мы видим обратные примеры его де-консолидации.

В этих условиях институты гражданского общества, особенно те, что работают с молодежными аудиториями, ищут новые подходы гармоничного развития личности, учитывая индивидуальные особенности человека.

В качестве успешного примера воспитания и развития подростков и молодежи, их консолидации можно назвать создание в современной России сотен молодежных общественных организаций и объединений, интегрирующих социальную инициативу юношества, включение их в социально значимую деятельность через клубные движения.

В настоящее время молодежные клубы работают на базе школ, лицеев, церковных организаций, в вузах, при общественных организациях.

В одной из таких организаций – Объединенный Центр «Монолит» – состою более 10 лет. Попав туда подростком, несколько лет был его активным участником. В настоящее время являюсь педагогом-инструктором и руководителем молодежного клуба в городе Курчатове. Поэтому, могу утверждать, что клубная деятельность становится одним из значимых институтов гражданского общества, направленных на объединение молодёжи под единую цель.

Так, ежегодно, в детских загородных лагерях «Монолита» начинают свой путь к консолидации до двух тысяч детей разных возрастов, создаются от 3-х до 5-и постоянно действующих молодежных клубов. В текущем году, например, лозунгом «Монолита» в лагерных сменах является «Молодежный клуб – школа успеха». Особенностью этой программы будет усиление коммуникационных способностей детей, развитие патриотического и духовно-нравственного потенциала.

Почему успешен «Монолит» на протяжении почти 2-х десятков лет?

Потому, что этот молодёжный центр через клубную деятельность заполняет пробелы, допущенные в семейном воспитании и школьном образовании. В качестве примера, расскажу об одном из моих подопечных. В прошлом году, попав в клуб, Денис был достаточно неорганизованным подростком, без особого желания участвовал в мероприятиях и акциях клуба. Однако, постоянная кропотливая работа, выполнение небольших поручений пробудили в подростке интерес к делам клуба, работающего на принципах самоуправления. Менее, чем через год Денис был избран командиром коллектива и, в данный момент, является стажером-инструктором центра «Монолит».

Хочу подчеркнуть, что постоянное, если хотите, пристальное внимание к этому подростку стало побуждающим фактором в раскрытии его организаторского и творческого потенциала.

В Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса также приветствуется развитие клубной деятельности.

Примером тому является дискуссионный клуб «Наука о жизни», который ведет предприниматель, врач по образованию – Роман Алексеевич Полянский. Встречи проходят в неформальной обстановке, в беседе каждый может высказать свою точку зрения.

В студсовете МЭБИК принцип клубной работы является одним из приоритетных направлений. Главный специалист по работе со студентами Наталия Свиридова, группа студентов и преподавателей МЭБИК два года ведут клуб «Бизнес-профи», организованной нашим вузом совместно с Центром «Монолит».

К сожалению, анализ происходящих событий в близкой нам Украине показывает проблемы общества и государства, противостояние между гражданами.

Можно назвать несколько «узких» мест в работе с молодёжью и у нас.

1. Доступность алкоголя, никотина, наркотических веществ превращается в одну из главных проблем. Какая бы не велась борьба с подростковым пьянством, курением, наркоманией на самых высоких уровнях, она пока не даёт нужного результата.

На телеэкранах во время трансляций футбольных матчей национальной сборной можно увидеть рекламу пива. К тому же, оказывается, что предприятие по производству этой продукции является генеральным спонсором нашей сборной. На рекламных щитах скользят рекламы водки и коньяка. И это – на спортивных мероприятиях.

Используя возможности нашего форума, предлагаю обратиться в Российский футбольный союз и, возможно, в Государственную думу Федерального собрания России с предложением: сместить акценты с рекламы алкоголя на пропаганду спорта. Мы считаем, что спортивные массовые мероприятия не должны становиться оплотом для рекламы алкоголя и прочих ядов.

Именно в этой ситуации молодежным клубам предстоит более внимательно относиться к воспитанию подростков, оградить, в какой-то степени, от негативного влияния современного общества, прививать традиционные ценности, воспитывать любовь к Родине, национальное самосознание и здоровый образ жизни.

2. Проблема молодежных клубов в том, что не всегда, при желании детского коллектива и возможности руководителя этого коллектива, удаётся найти место для постоянной работы. На нашем примере, в Курчатове были проблемы в поиске помещения. Не найдя поддержки у руководства школ, в которых учатся участники коллектива, было принято решение найти помещение вне школ. Однако, на этом пути встал острый вопрос – арендная плата. Лишь через месяц упорного поиска, мы нашли предпринимателя, согласившегося выделить безвозмездно небольшое помещение.

3. Однако, что бы ни делали молодёжные организации и клубы, главными институтами в вопросе воспитания являются семья и школа.

К сожалению, реалии таковы, что во многих семьях нет книг, развивающих игр, спортивного инвентаря. При этом, данный факт не обязательно связан с нежеланием родителей заниматься ребенком, а с отсутствием финансовой возможности.

В этой ситуации можно предложить создать в области специальную программу, по которой будет осуществляться поддержка семьям и семья будет находиться буквально «под микроскопом».

Выводы:

– Необходимость поддержки системы молодежных клубов, семей и других институтов общества на региональном и государственном уровнях.

– Деятельность по ограничению пропаганды алкоголя, никотина и прочих «ядов».

– Поддержать семью по приобретению необходимых книг для чтения, спортивного инвентаря, развивающих игр.

Список литературы:

1. Окорокова Г.П. «О роли институтов гражданского общества в совершенствовании семейной политики на современном этапе. // Процветающая Россия – будущее твоей семьи. Материалы социально-значимого проекта, реализованного при поддержке гранта Президента Российской Федерации №171/ПГ от 28.11.2008 г. – Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2009. – 332 с.

2. Трубников А. П. Диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Формирование социальной ответственности старшеклассников в деятельности молодежного центра…// http://kursksu.ru/dissertations/dis313

2015 год

Окороков А.В. **И. Кант и М. Фуко о просвещении, власти и обществе. –** В сборнике: Просветительство как основа развития личности и общества. Материалы XV Международной научно-практической конференции. Сборник трудов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2015. – С.105-109. – ISBN 978-5-9905795-8-3. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26572282

И. КАНТ И М. ФУКО О ПРОСВЕЩЕНИИ, ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВЕ

Как известно многим, Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса имеет единственного учредителя – Курскую региональную общественную организацию Общества «Знание» России, которая является одной из старейших просветительских организаций страны. Это – достаточно редкий случай подобного учредительства в системе российского высшего образования. Представляется достаточно символичным и своевременным рассмотрение темы просветительства на традиционной апрельской конференции МЭБИК. Как показали выступления старших коллег на пленарной части конференции, просветительство остается проблемой, требующей постоянного внимания со стороны государства и общества.

Следует отметить, что наш вуз на протяжении длительного времени в содружестве со своим учредителем, образовательной организацией «Дом знаний», общественной организацией «Центр развития молодежи» при поддержке администрации Курской области занимается организацией просветительской работы среди студенчества региона, готовит молодых просветителей по различным направлениям знаний. Только в этом году общество «Знание» Курской области пополнилось 45 молодыми лекторами. Мы считаем, что участие в социально значимых проектах «Народный Покров Победы», «Реут, Суджа, Сейм, Свапа – люди, судьбы, берега», «Молодые обучают пожилых», «Студенческий десант», «Интеллект-клуб» стали визитной карточкой активного студенческого сообщества нашей области.

Осмысление деятельности, которой занимаются лидеры молодежного просветительства в курском регионе, других субъектах ЦФО приводит нас к пониманию, что необходимо более внимательно заняться прочтением проблемы Просвещения, изложенной в двух небольших, но важных работах: великого немецкого философа И. Канта «Ответ на вопрос: что такое Просвещение?» (1784 г.) и великого французского философа М. Фуко «Что такое Просвещение?» (1984 г.). Как мы видим, временной промежуток между написанием этих работ составил 200 лет. Обращение к этим произведениям сегодня: ответу на вопрос И. Канта и вопросу М. Фуко «Что такое «Просвещение» дает возможность, во-первых, сравнить содержательное и смысловое сходство и различие в постановке вопроса и ответа на него у двух достаточно разных мыслителей. Во-вторых, можно проследить особенности достижений эпохи Просвещения в конце XVIII в. и их восприятие в конце XX века.

И. Кант, размышляя о всемирном историческом процессе и разумной человеческой способности, видит новую эпоху – эпоху Просвещения как поворотный момент, являющийся одним из ярких этапов процесса развития разума в ходе человеческой истории. Великий немецкий философ считал, что до эпохи Просвещения человечество не понимало и не использовало должным образом присущую ему разумную способность. «Просвещение - это выход человека из состояния своего несовершеннолетия, в котором он находится по собственной вине». Кант называет «несовершеннолетием» неспособность пользоваться своим рассудком без руководства со стороны кого-то другого. Несовершеннолетие по собственной вине - это такое состояние, причина которого заключается не в недостатке рассудка, а в недостатке решимости и мужества пользоваться им самому. Поэтому – девиз Просвещения: «Имей мужество пользоваться собственным

умом!». Леность и трусость – вот причины «несовершеннолетия», однако многие люди охотно остаются с ним на всю жизнь. Ведь так удобно быть несовершеннолетним! Если у меня есть книга, мыслящая за меня, если у меня есть духовный пастырь, совесть которого может заменить мою и врач, предписывающий мне такой-то образ жизни и т. п., то мне нечего и утруждать себя. Мне нет надобности мыслить, если я в состоянии платить; этим скучным делом займутся вместо меня другие [1]. Эпоха Просвещения же, по мнению Канта, ознаменовала собой переход из состояния несовершеннолетия в совершеннолетие потому, что Просвещение сформировало новую культуру, основанную на разумной способности суждения, позволила самостоятельно пользоваться рассудком без руководства со стороны.

Кант считает, что единственным условием цели просвещения направленной на преобразование образа мышления, является свобода. По его словам, «для такого просвещения не требуется ничего, кроме свободы». Публика неизбежно сама себя просветит, если только предоставить ей свободу. Что же Кант понимал под свободой? Свободу суждения, свободу самостоятельно, публично пользоваться собственным рассудком философ называет основной задачей нового просвещенного общества.

Особый интерес представляют рассуждения Канта о необходимости некоторого ограничения свободы. Какое ограничение препятствует просвещению, а какое даже содействует ему. «Я отвечаю: *публичное* пользование собственным разумом всегда должно быть свободным, и только оно может дать просвещение людям. Но *частное* пользование разумом нередко должно быть очень ограничено, но так, чтобы особенно не препятствовать развитию просвещения» [1].

Под публичным применением разума Кант понимает рассуждения по поводу различных вопросов «внеслужебного» характера. Именно публичное применение разума он называет выражением духовной свободы и именно на него распространяет обязательное требование свободы. Например, выступление ученого перед всей читающей публикой – это публичное применение собственного разума. Частным применением разума Кант называет рассуждение, касающееся вопросов именно «служебного» характера на доверенном человеку посту или службе. Здесь, конечно, не дозволено рассуждать. Здесь следует повиноваться.

Человек может откладывать для себя лично просвещение в тех вопросах, какие ему надлежит знать, но отказаться от просвещения для себя лично и, тем более, для будущих поколений означает нарушить и попрать священные права человечества. Кант считает, что большая ответственность просвещения народа лежит на монархе, на его авторитете законодателя, на устранении препятствий по выходу людей из состояния несовершеннолетия.

Спустя два века ответной работой И. Канту стала статья знаменитого французского философа и историка М. Фуко – «Что такое Просвещение?» Так же, как и Кант, Фуко признает неоспоримую важность самой постановки вопроса, считая его определяющим для всей последующей за ним истории философии. Фуко считает эпоху Просвещения прорывом в духовной жизни человека потому, что в XVIII в. публику предпочитали расспрашивать о проблемах, на которые действительно не имели ответа, в отличие от века XX, когда выясняется точка зрения человека на предмет, о котором каждый уже составил мнение.

Интересны размышления Фуко о настоящем, которое принадлежит к некоему возрасту мира, отличающемуся от других какими-то собственными характерными чертами, или некими драматическими событиями. Мы пытаемся расшифровать в настоящем те знаки, которые несут информацию о будущем событии. Мы можем анализировать настоящее, как точку перехода к заре нового мира. Современность отличается от моды, которая лишь следует течению времени, это установка, позволяющая ухватить то, что есть «героического» в современном моменте. Современность не является проявлением чувствительности к убегающему моменту, она – воля к героизации

настоящего. Фуко ссылается на весьма показательное предписание Бодлера: «у вас нет права презирать настоящее». Важная мысль у Фуко выражена в выводе о том, что надо попытаться проанализировать самих себя в качестве существ, в определенном аспекте исторически детерминированных Просвещением, а также, обнаружить те изменения типов политических институций, форм знания и умений, технологических новшеств, которые характерны для современности [2].

Что же изменилось после того, когда М. Фуко опубликовал свою статью? Наше время, наше настоящее характеризуется тем, что индивид, человек помещен в рамки глобального механизма, «заставляющего жить». Более сложной и взаимопроникающей становится связь между властью и обществом. Технология власти не направлена на анализ жизни индивида или отдельных явлений, она сосредоточена на глобальных измерениях: статистических подсчетах, увеличении продолжительности жизни, снижении заболеваемости, подъеме рождаемости, демографических проблемах, внедрении механизмов безопасности, то есть происходит детерминация общих феноменов жизни общества.

Коль скоро это реалии нашей жизни, есть основания говорить об изменении форм и методов современного просвещения граждан. Хотелось бы внести следующие предложения.

Первое. Историческое знание. Должна произойти селекция исторического знания. Нельзя допустить переписывания истории, как это сейчас активно делается в соседских странах бывшего СССР, необходимо проводить мощную просветительскую работу в рядах граждан нашей страны, которую должны вести лучшие историки, философы, ученые России, краеведы, культурологи и молодежные лидеры. Огромное количество мигрантов из средней Азии и Закавказья сейчас приезжает в нашу страну. Среди них также нужно вести просветительскую работу. Эти люди должны впитывать нашу культуру, традиции и нормы поведения. Можно привести в пример русскую пословицу: «в чужой монастырь со своим уставом не ходят», но устав нашего «монастыря» утрачивается, и на чьи-то плечи должна упасть работа по его восстановлению. Именно просветители, как мы считаем, должны стать теми, кто будет помогать гражданам становиться, по Канту, совершеннолетними.

Второе. Проблема современного поверхностного знания. В наш век технологий, век ежеминутного обновления знаний можно увидеть, как человек всё более уходит в поверхностные знания, которое образуется в результате «нефильтруемой» информации. Открыв интернет-браузер, газету или журнал, включив телевизор можно утонуть в море лишней информации, упустив ту, что действительно является важной. Огромное количество развлекательных передач, не несущих никакой смысловой, культурной и нравственной ценности (не буду называть каналы и сайты, дабы не рекламировать) могут запросто свести на «нет» всю просветительскую работу. Можно сказать, что это информационное поле стало «антипросветительским». А неумение фильтровать информацию делает людей поверхностными, что очень мешает придти к духовному совершеннолетию. Стало быть, задача современного просвещения не просто распространять знания, а развивать активность человеческого разума по усвоению истины, осознанию своего суверенного положения в обществе. Чем просвещеннее личность, тем легче ей будет ориентироваться в безграничном потоке информации.

Список литературы:

1. Кант Иммануил. Ответ на вопрос: что такое Просвещение? / Пер. Ц.Г. Арзаканяна// Кант И. Собрание сочинений в 6 т. Т 6. М.: Мысль, 1965. – С. 27-35
2. Фуко Мишель. Что такое Просвещение? Вестник Московского университета. – Сер. 9. Филология. №2. – М., 1999. – С. 132-149
3. Фуко Мишель. Нужно защищать общество. http://royallib.com

2015 год

Окороков А.В. **«Сингапурское чудо» как результат экономических, социальных преобразований и эффективной информационной работы среди населения.** – В сборнике: Просветительство как основа развития личности и общества. Материалы XV международной научно-практической конференции. Сборник трудов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2015. – С.193-198. – ISBN 978-5-9905795-8-3. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26572304

«СИНГАПУРСКОЕ ЧУДО» КАК РЕЗУЛЬТАТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ И ЭФФЕКТИВНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ СРЕДИ НАСЕЛЕНИЯ

Свыше двух десятилетий ученые-экономисты, лучшие менеджеры известных мировых фирм, политики, общественные деятели изучают опыт развития города-государства Сингапура, ставшего одним из лидеров экономического развития в XX в. Достигнутый Сингапуром прогресс в экономике и социальной сфере является действительно «сингапурским чудом», а премьер-министр страны Ли Куан Ю, возглавивший Сингапур в 1959 г. был признан самым успешным руководителем государства. На тот момент Сингапур представлял собой полоску суши, лишенную каких-либо природных ресурсов, в том числе пресной воды и песка для строительства. Английские колонизаторы называли Сингапур азиатской деревней, где в 1819 году проживали 120 рыбаков, а доход на душу населения составлял $400. Поэтому, слова Ли Куан Ю: «Мы построим государство, которое не просто выживет, но и превзойдет другие страны», - в 1959 г. никто не воспринял всерьез. Но уже через три десятилетия Сингапур обогнал по уровню дохода на душу населения в $30000 многие страны.

Предыстория Сингапура такова: с 1867 года – колония Британской империи, в 1959 году становится самоуправляемым государством в составе империи, в 1963 году Сингапур входит в Федерацию Малайзия, но уже в 1965 году, после конфликта, выходит из Федерации и провозглашает свою полную независимость.

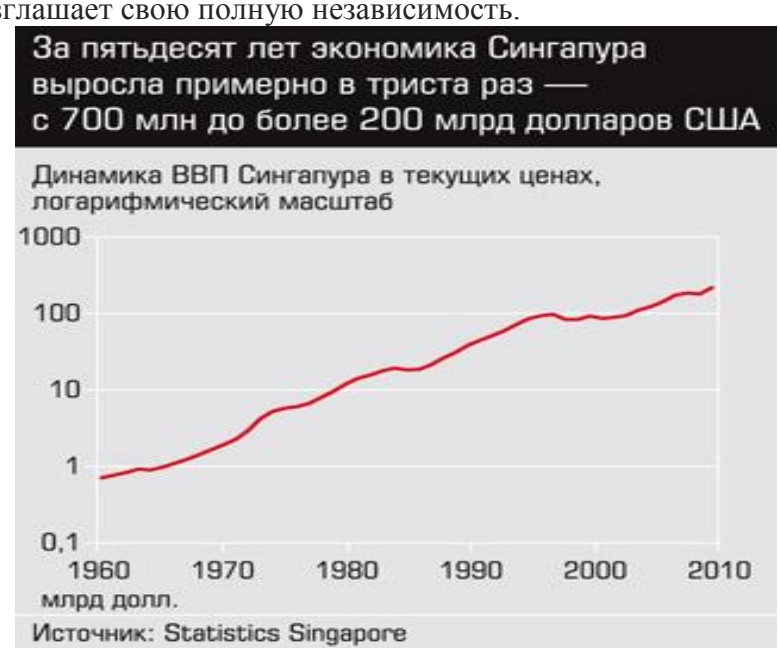


График 1. Рост экономики Сингапура[3].

Остров развивался стремительно, от его руководства требовалось создать внутренние условия, чтобы оказаться конкурентоспособным. Политологи и экономисты предсказывали, что Сингапуру не выжить самостоятельно, у него нет природных ресурсов, не было развитой экономики, люди были малообразованны, существовала

социальная нестабильность, противоборство коммунистов и радикальных националистов, враждебные отношения соседних стран. Наиболее болезненной была проблема безработицы, достигавшая 14%. Но необходимость, говорят, лучший учитель, и люди могут изменять обстоятельства, создавая благоприятные возможности для себя и для других. На графике 1 можно видеть изменения в экономике Сингапура за последние 50 лет.

В мировом рейтинге экономически свободных стран Сингапур занимает вторую строку (после Гонконга), являясь крупным мировым финансовым центром, наряду с Лондоном, Нью-Йорком, Франкфуртом. История финансового центра Сингапура свидетельствует о том, как росло доверие к государству, в котором бизнес ведется честно, до минимума сведены риски сбоя в финансовой системе, как страна становится всё более экономически свободной [7]. На графике 2 можно увидеть зависимость между ВВП на душу населения и экономической свободой: чем выше экономическая свобода, тем выше уровень жизни населения[8].

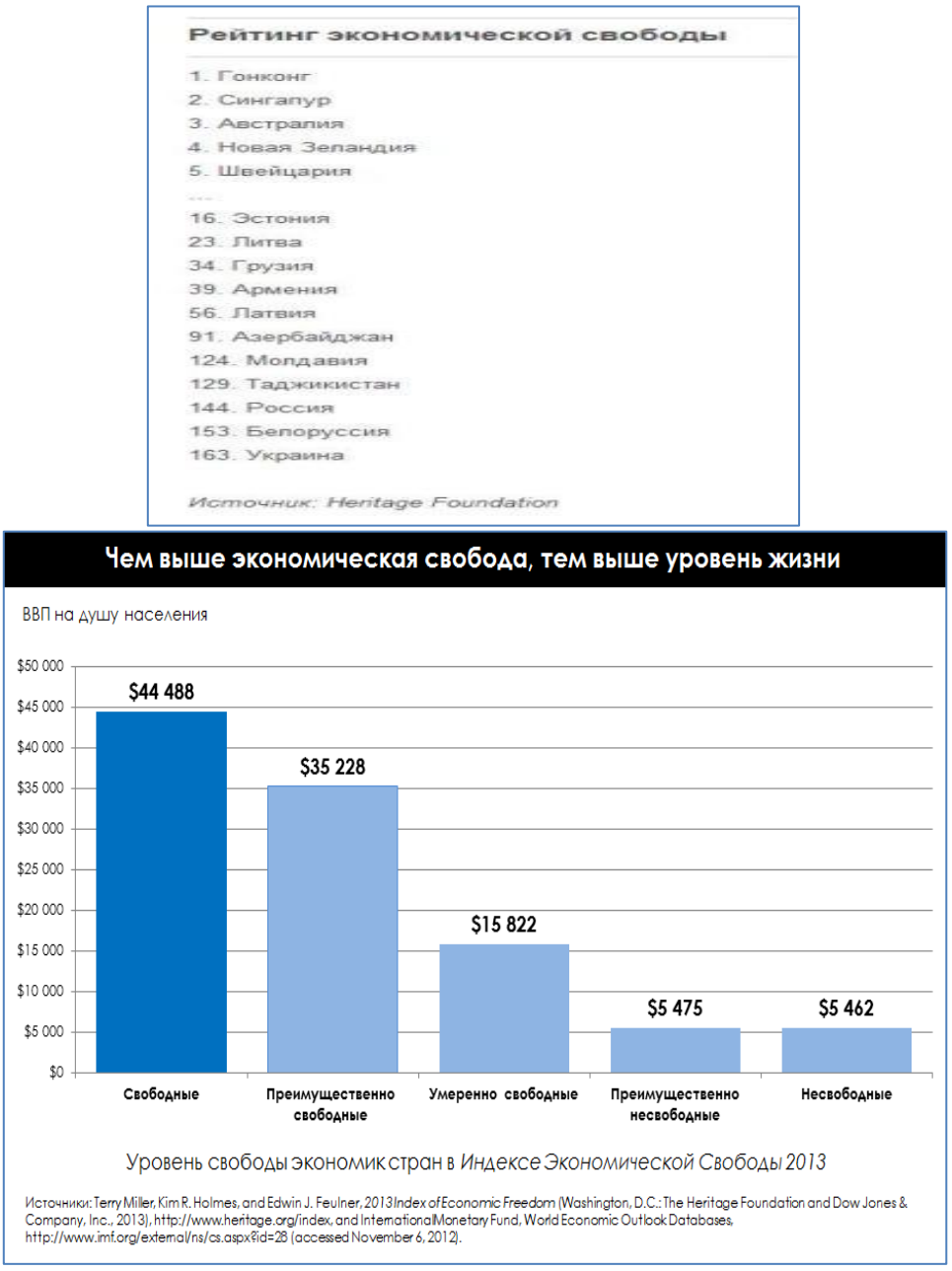


График 2. Рейтинг экономически свободных стран
и корреляция между уровнем свободы и уровнем жизни

Представляет интерес образовательная политика Сингапура в области формирования навыков критического мышления учеников.

Детальное планирование экономического развития и индустриализации, постановка крупных экономических задач на длительный период времени, организация глобального круглосуточного банковского обслуживания (став «эстафетной палочкой» между Сан-Франциско и Цюрихом по приёму финансовых потоков), укрепление доверия международных финансовых центров и корпораций к Сингапуру через воспитание чиновников, обладавших современными знаниями и навыками, системная, беспощадная борьба с коррупцией (в основе которой лежит принцип презумпции виновности) стали ключом к успеху в экономике, социальной политике, в новом деловом качестве людей.

Так небольшая точка на глобусе, расположенная на крайней оконечности Малайского полуострова в Юго-Восточной Азии, стала узнаваемой в мире. В Сингапур устремились инвесторы из развитых стран мира, видя честное ведение бизнеса и грамотную макроэкономическую политику, установление хороших от ношений в трудовой сфере. В 1997 году в Сингапуре работало более 200 американских компаний, инвестировавших свыше 19 млрд. сингапурских долларов. Вновь создаваемые предприятия Сингапура стали производить качественную, конкурентоспособную продукцию, прежде всего, на рынке электроники и электротехники.

Ориентир руководства страны по выходу на передовые экономические рубежи, стал основой для принятия решения о том, чтобы все дети получали одинаковые условия для личностного роста и старта. Детские сады и начальные школы не имеют разделения на обычные и элитные. Но в каждом из них один раз в год проводится большое тестирование на IQ. Те, кто сдаёт тесты лучше других, автоматически поступают учиться в самую элитную и известную школу страны, где обучается будущее руководство страны. Уроки начинаются в 7.30 утра, а заканчиваются в 18.00. Всё обучение оплачивается государством. Лучшие выпускники поступают на учёбу в национальные или зарубежные университеты. Результат такой работы и комплексного подхода, учитывающих массу факторов в системе воспитания, оказался позитивным: страна занимает первое место в мире по уровню развития. Приток новых, хорошо обученных и талантливых сил в промышленность и бизнес даёт гарантии на дальнейший успех и процветание страны.

Такой подход способствует развитию личности ребёнка, молодого, а, затем, и взрослого человека, являясь инструментом внедрения инновационных методов развития экономики, социальной сферы и гражданского общества. В таблице 1 показаны желаемые результаты школьного образования в Сингапуре.

Таблица 1. Желательные результаты школьного образования в Сингапуре [2].

Образовательная политика Сингапура в области формирования навыков критического мышления

«Желаемые результаты образования», который издается Министерством образования Сингапура с 1997 года. Последняя редакция данного документа вышла в декабре 2007 года.
Данный документ определяет цели системы образования для каждой ступени образования: начальная школа, средняя школа и старшая школа (8 целей)

На конец начальной школы учащиеся должны	**На конец средней школы учащиеся должны**	**На конец старшей школы учащиеся должны**
уметь убедительно и уверенно выражать свои мысли	могут по достоинству оценить различные точки зрения и эффективно общаться	уметь критически мыслить и быть убедительными в общении

MyShared

«Учебник по государственному менеджменту», написанный Ли Куан Ю, представляет собой самые откровенные мемуары государственного деятеля, в котором даны оригинальные подсказки странам, испытывающим экономические трудности. В частности, по борьбе с коррупцией Ли Куан Ю дает такой совет: забери у чиновников нетрудовые доходы. Главным органом, который занимался борьбой с коррупцией, было БРК (Бюро по расследованию коррупции), главными задачами которого являлись[5]:

- регламентация действий чиновников,
- упрощение бюрократических процедур,
- строгий надзор над соблюдением высоких этических стандартов,
- создание автономного Бюро по расследованию случаев коррупции,
- ужесточение законодательства,
- экономические санкции за дачу взятки или отказ от участия в антикоррупционных расследованиях.
- дерегулирование экономики,
- повышение зарплат чиновников и подготовка квалифицированных административных кадров.

В качестве опыта развития самоуправления в Сингапуре, его информационной политики, финансовой поддержки инициатив общественных организаций и населения можно использовать сингапурскую правительственную программу по распределению полномочий управляющих органов власти и общественных организаций на местах, которая служит «мостом» между правительством и общественностью. В ней участвуют добровольцы от широкой общественности, управляющие коммуной и программами социальной поддержки при помощи грантов, выделенных правительством. Работа ведётся на основании «Устава советов по коммунальному развитию»

Границы муниципалитетов являют собой отражение текущего политического деления, каждый из них управляется четырьмя-шестью группами представителей избирательного округа и одномандатниками, деля население на примерно равные части.

Каждый регион, управляется Советом, возглавляемым мэром и состоящим из 12-80 членов. Членов назначает председатель или зампред Народной ассоциации.

Советы финансируются ежегодными вливаниями от правительства, в размере прямо пропорциональном числу жителей, проживающих в пределах юрисдикции каждого из них — 1 сингапурский доллар на человека (ок. 37,5 руб. - прим. автора). Они вправе проводить собственные программы по сборам, в которых на каждые 3 правительственных сингапурских доллара приходится один собранный. Гранты на основе долгосрочных соглашений финансируются в соотношении 4 правительственных на 1 пожертвованный сингапурский доллар. Кроме того, правительство оплачивает рабочие расходы советов, в том числе содержание офисов [6].

Знакомство с «сингапурским чудом», результатами упорного труда на протяжении десятилетий, дают основание сделать некоторые выводы:

1. формирование с детства когорты будущих управленцев корпораций и политиков;
2. стратегическое планирование во всех отраслях экономики, ориентир на использование передовых технологий;
3. строгие законы и их неукоснительное выполнение всеми – от премьер-министра до рядового работника;
4. решение социальных проблем гражданина (жильё, страховка, пенсия) с непременным участием государства и гражданина;
5. систематическое информирование граждан о планах и действиях правительства, взаимодействие с муниципалитетами и депутатами, убеждение всех граждан в необходимости дальнейшего развития страны;
6. толерантное отношение к соседним государствам, развитие международного сотрудничества.

Список литературы:

1. Путин В.В. Выступление на заседании госсовета 07.04 2014 г. kremlin.ru
2. Самойлов А.В. Роль и место критического мышления в образовательной политике России. Возможные перспективы развития и инструменты измерения. МВШСЭН
3. http://expert.ru/expert/2011/20/chudo-bez-ottsa/media/86385/
4. http://www.myshared.ru/
5. http://www.equator.ru/singapore/singapore_lee_kuan_yew.htm
6. https://ru.wikipedia.org
7. http://positiverussia.com/news/2012/01/12/Samye-svobodnye-ekonomiki/
8. http://lab.cafmi.kg/economic-slavery/]

2016 год

Окороков А.В. **Социальная миссия банка в формировании финансовой культуры населения. –** В сборнике: Эффективное социальное управление: вызовы, механизмы реализации, способы оценки. Материалы XVI международной научно-практической конференции. Сборник трудов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2016. – С.134-137. – URL: https://mebik.ru/files/documents/science/studk/studk2016.pdf

СОЦИАЛЬНАЯ МИССИЯ БАНКА В ФОРМИРОВАНИИ ФИНАНСОВОЙ КУЛЬТУРЫ НАСЕЛЕНИЯ

В современном обществе разнообразие финансовых услуг и финансовой инфраструктуры меняют функции банков, которые, становятся не только посредниками, но и производителями новых продуктов для населения. По своей сути, банки выполняют значительную социальную миссию, занимаясь повышением уровня финансовой грамотности и формированием финансовой культуры граждан. Под финансовой культурой можно понимать часть экономической культуры общества, представляющей собой исторически сложившуюся совокупность способов деятельности в области финансового хозяйства, с помощью которой люди приспосабливаются к условиям своего существования [4].

Также, финансовая культура предполагает воспитание, развитие и применение на практике навыков и умений обращения с личными денежными потоками.

По роду своей практической деятельности автор ежедневно сталкивается с вопросами повышения финансовой грамотности населения, прежде всего, клиентов нашего банка.

Можно сказать, что сотрудники банка не просто просвещают граждан, а формируют финансовую культуру населения. Порой приходится беседовать с относительно молодыми людьми, жалующимися на небольшой трудовой доход. Ведь именно эта категория граждан остро нуждается в совете банковского работника. Например, мы обсуждаем возможность не расходовать весь месячный заработок, а десятую часть его отложить. Только десятую часть. И ежемесячно сберегать её для решения какой-либо конкретной цели. Может быть, у одного человека есть мечта купить компьютер, а затем открыть интернет-магазин, другой хочет обновить телефон, третий - приобрести спортивное снаряжение. Кто-то захочет посадить сад в деревне у бабушки или дедушки, сделать это проектом, который через 2-3 года будет возвращён автору идеи в виде вкусных, экологически чистых ягод и фруктов. Если делать сбережения несколько лет, соберётся первоначальная сумма для бизнеса. Экономя, откладывая небольшие деньги на счёт, плюс процент банка за пользование этой суммой позволят через определённое время реализовать свои планы. Постепенно, шаг за шагом, можно придти к открытию более серьёзного собственного дела, стать предпринимателем. Такие беседы-консультации придают человеку уверенности в своих силах, исчезает боязнь работать с цифрами, более грамотно анализировать собственные доходы и расходы. Так формируется путь к финансовой независимости, успешности человека.

Аналогично обстоят дела и с теми, кто обращается в банк за кредитными ресурсами. Экономисты банки всегда готовы к разговору не только об оформлении кредита. Нам важно донести до клиента, что это ресурс возвратный, что возвращается он вовремя, что необходимо выплатить также процент за пользование заёмными средствами. Приходится задавать вопросы о финансовых возможностях потенциального клиента, в зависимости от этого предлагать лучшие варианты имеющихся ресурсов банка, чтобы человек не попал в финансовую «ловушку», не рассчитав доходную часть своего личного или семейного бюджета. Опять же, банк принимает на себя не только роль консультанта, но и просветителя, формирующего финансовую культуру человека. Опыт работы в

банке показывает, что граждане, клиенты банка, имеют разную осведомлённость о процедуре получения кредита и последствиях, в том числе, которые могут наступить при нарушении условий погашения кредита в указанные сроки.

Около четверти потенциальных клиентов хорошо осведомлены об условиях получения кредита, примерно 15% - более-менее точно представляют, как они распорядятся приобретенными денежными средствами. Но большая часть посетителей банка однозначно нуждаются в системном полном информировании, в индивидуальных собеседованиях, консультациях. Даже выйдя за пределы банковского офиса, некоторые возвращаются для продолжения разговора, другие звонят по телефону, делают многочисленные уточнения.

Повышая осведомлённость настоящих и будущих клиентов в вопросах управления финансами, посвящая их в теорию финансов и кредита, на практических примерах из реальной жизни показывая итог действий с участием ресурсов банка, давая несложные юридические пояснения, связанные с урегулированием денежных взаимоотношений сотрудники банка становятся миссионерами. В то же время, государство тратит на повышение финансовой грамотности населения немалые средства. Российское правительство приняло долгосрочную стратегию развития финансового сектора, включающую меры по улучшению финансовой грамотности и защиты прав потребителей, начало реализацию общенационального проекта «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации»[7]. На основании этих документов по вопросам финансовой грамотности можно сделать вывод, что в России разветвлённая сеть структур, ответственных за то, чтобы граждане были грамотными при ведении личных финансов, были знакомы с финансовыми терминами и финансовым планированием. Функция обучения лежит на общеобразовательных школах, средних и высших учебных заведениях, Центробанке, страховых компаниях, департаментах экономического направления в регионах России. Кроме этого, многие неправительственные организации также обучают свой актив финансовой грамотности.

Однако, эффективность принятых программ финансового образования пока оставляет желать лучшего. Для организации этой работы следует:

- с учетом кризисной экономической ситуации и нестабильности рынка труда оказывать помощь гражданам и членам их семей в планировании ближайшего и отдаленного будущего, в частности, предусматривать возможность неожиданного изменения жизненных обстоятельств, в т.ч. потерю дохода;

- создавать доступные методики улучшения финансовой грамотности населения с целью научить граждан лучше управлять личными и семейными ресурсами;

- улучшить преподавание математики в общеобразовательных школах, придавая прикладной характер отдельным темам, например, развить у школьников знания о том, как рассчитывать сложные проценты, аннуитетные и дифференцированные платежи;

- повысить роль СМИ в финансовом просвещении и увеличении процента финансово грамотного населения.

- изучить и задействовать опыт стран с развитой программой по улучшению финансовой грамотности: Сингапур (MoneySENSE) Саудовская Аравия (Irshad) и др.

Список литературы:

1. Зюкин Д. В. Социальные основы формирования трудовых ресурсов. Наука и практика регионов. - 2015. – №1 (1). - С. 12-20
2. Зюкин Д. В. Актуальные направления повышения конкурентоспособности коммерческого банка/Д. В. Зюкин//Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць/Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». -Суми, 2009. -Вип. 25. -С. 119 - 124.

3. Зюкин Д. В. О рынке труда банковских специалистов. // Международная банковская конкуренция: теория и практика[текст]: сборник тезисов IV Международной научно-практической конференции в 2-х томах// Сумы: ДВНЗ "УАБС НБУ", 2009. - Т.1. - с. 110-111
4. Никифоров О.А. Роль финансовой культуры в формировании российского предпринимательства// Современные проблемы науки и образования. – 2012. –№1.; URL: http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=5406
5. Окороков В. М., Окороков А. В. Инновационная культура организации как условие развития человеческих ресурсов. Наука и практика регионов. - 2016. – №1 (2). - С. 40-48
6. Окороков А. В. «Сингапурское чудо» как результат экономических, социальных преобразований и эффективной информационной работы среди населения. Материалы XV международной научно-практической конференции «Просветительство как основа развития личности и общества». - Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2015 – С. 193-198
7. Совместный доклад России и Организации экономического сотрудничества и развития, посвященный опыту разработки и реализации общенациональных стратегий финансового образования в странах «Группы двадцати». Информация официального сайта Министерства финансов Российской Федерации: http://minfin.ru/ru/om/fingram/directions/strategy/#ixzz46fP6aJIn

2016 год

Окороков В.М., Окороков А.В. **Инновационная культура организации как условие развития человеческих ресурсов** // Журнал «Наука и практика регионов». – Изд-во МЭБИК, 2016. – №1(2) – С. 40-48. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=25779323

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы управления человеческими ресурсами через призму инновационной культуры. Исследованы этапы эволюции организации и корпоративной культуры в условиях кризиса.
Ключевые слова: экономические кризисы, современная экономика, эндогенные инновации, инновационная культура, управление человеческими ресурсами.

Эпохой турбулентности называют ученые – экономисты новую экономическую и политическую реальность России, испытавшей за последние 25 лет социально-политические и экономические потрясения и шоки. Предстоящий период - 2016-2017 годы – также пройдут на гребне мощных кризисов, сопровождаемых международными экономическими санкциями.

Прежде всего, это трансформационный кризис, главной особенностью которого является одновременное изменение политических, экономических, социальных, идеологических основ развития страны; системный кризис как кризис сложившейся модели экономического роста и экономического регулирования, в основе которого лежат масштабные технологические сдвиги; циклический (инвестиционный) кризис, отражающий колебания в темпах роста ВВП, инвестиций и занятости; финансовый кризис, распадающийся на кризисы бюджетно-денежной, банковской систем, свидетельствующие о макроэкономической нестабильности; кризис внешних шоков, связанный с внешними обстоятельствами: войнами, резким изменением условий торговли и др.[5].

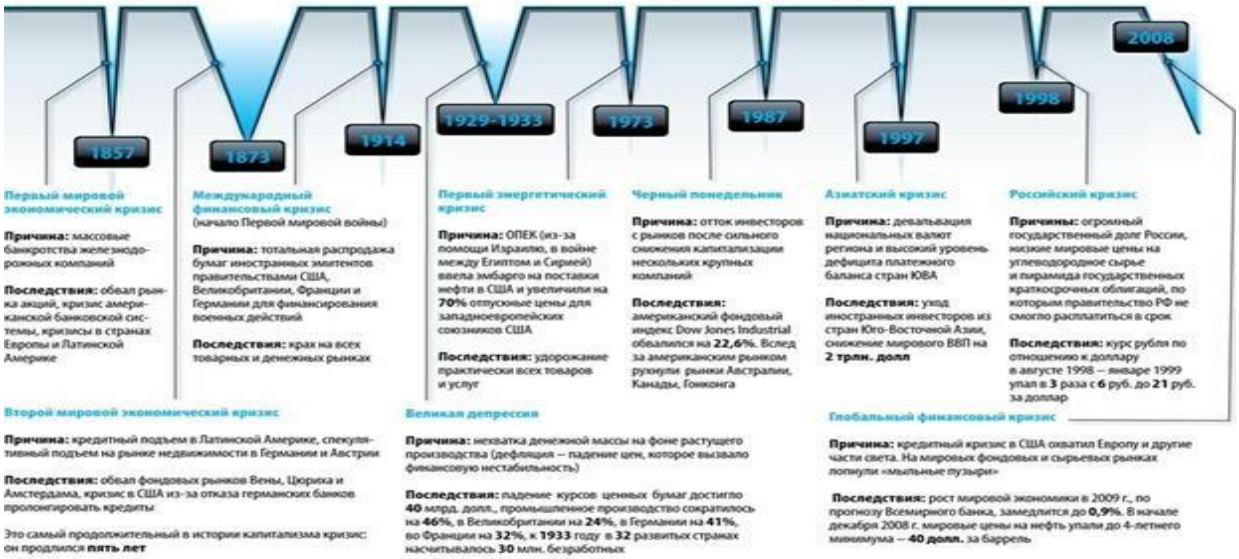


Рисунок 1 – Мировые и государственные кризисы

Современный глобальный кризис, начавшийся в 2008 году, определяет специфику развития сегодняшней России. Кризис продолжителен, он охватывает, примерно, 10-летний период, который можно обозначить как турбулентное десятилетие. Поиском путей

выхода из кризиса заняты политики и ученые, высшее руководство страны и местные элиты.

Высказываются всевозможные идеи, предложения, идут дискуссии на международных и российских экономических форумах (Москва, Санкт-Петербургский, Сибирский, Красноярский, Восточный, Средне-Русский, Южно-Уральский и др.), научных конференциях. Однако, «скоро сказка сказывается, да не скоро дело делается». В экономике новые коммерческие идеи рождаются каждый день, в основном, внутри предприятий. Но только небольшая часть из них доходит до достаточно широкого внедрения, позволяющего продолжить производство или гарантировать его рост до безубыточного или прибыльного уровня. Подобный механизм отбора может сохранить лишь одну идею из тысячи тех, что были в начале.

По оценкам исследования Маккинси, на10000 бизнес-идей приходится 1 000 основываемых фирм, 100 из которых получают первоначальное финансирование, 20 – собирают капитал на первоначальном размещении акций, а 2 – становятся лидерами рынка [9, с.46].

Бизнес-идея до её развития и реализации проходит ряд этапов, отраженных на рисунке 2.

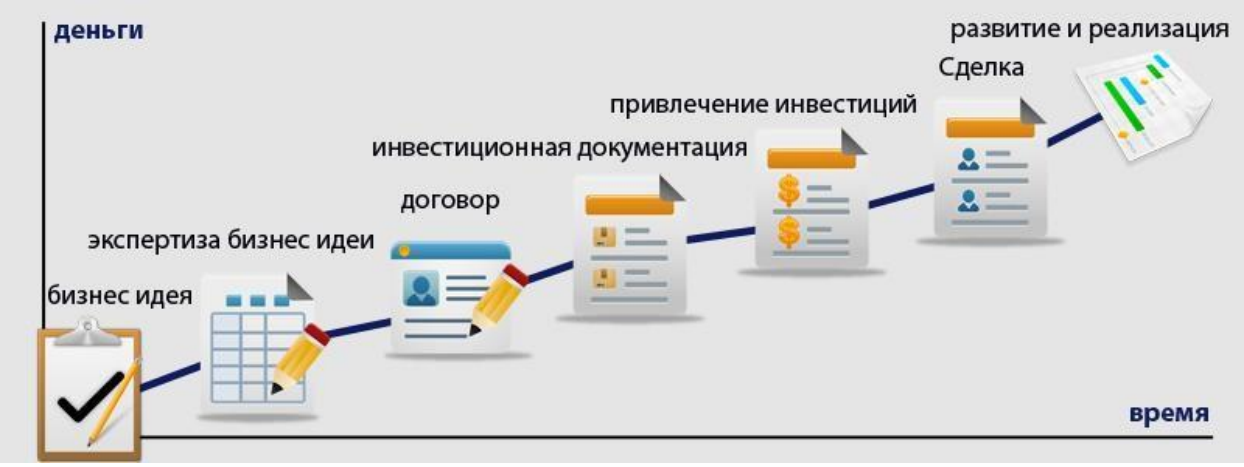


Рисунок 2 – Этапы развития бизнес - идеи

Современная экономика, это не экономика наших дней, а экономика со значительным уровнем динамизма, то есть воли, способности и стремления к инновациям [12]. Формирование современной экономики привело к метаморфозе: она превращает людей, близких к экономике, в которой они периодически сталкиваются с новыми коммерческими идеями, в исследователей и экспериментаторов, управляющих инновационным процессом со стадии разработки и, нередко, до внедрения. Как замечает Э.Фелпс, она превращает самых разных людей в «людей идеи»: финансистов – в мыслителей, производителей – в маркетологов, а конечных потребителей – в первооткрывателей [9, с.50]. Движущей силой современной экономики является экономическая система, построенная на экономической и инновационной культуре, на поддержке экономических институтов. Современная экономика становится имаджинариумом – пространством для изобретения новых товаров и методов, способом их производства и использования. Её инновационный процесс опирается на человеческие ресурсы, к которым предъявляются новые требования.

Инновационный процесс имаджинариума опирается на различные комплексы человеческих способностей. Базовая из них – это способность к воображению или креативность, то есть способность к придумыванию ещё не созданных вещей, которые фирма могла бы попытаться разработать и вывести на рынок. Здесь также надо иметь в виду продумывание последствий альтернативных цепочек действий, развитие интуиции, как ощущения (предопределения) новых направлений развития, каковыми и отличается современное предпринимательство.

Современные требования к управлению человеческими ресурсами предполагают, что сотрудники имеют мотив и стимул заниматься инновациями, развивать динамизм, формировать инновационную культуру организации. Высокому динамизму требуются такие факторы, как амбициозность, любопытство и самовыражение, опирающиеся на наблюдения сотрудников и личные знания. Новые бизнес-идеи приходят только к тем, кто близко знаком с определенной сферой деятельности, изучая, как она работает, обдумывая потенциальный объём рынка нового продукта в этой сфере или же перспективы лучшего метода производства.

В течение XX века концепция управления человеческими ресурсами прошла долгий эволюционный путь, который в настоящее время можно характеризовать как формирование инновационной культуры их развития. Период, охватывающий 1920- 1940 годы, отражал концепцию управления кадрами, в которой работник рассматривался как носитель трудовой функции, «живой придаток машины».

Следующий отрезок времени: 1950-1970 годы имел свою концепцию: управление персоналом - работник становится субъектом трудовых отношений, личностью, появляется теория «человеческого капитала», разработанная лауреатами Нобелевской премии С. Кузнецом, Т. Шульцем, Г. Беккером.

Человеческий капитал – это комплекс приобретенных и унаследованных качеств, таких, как образование, знания, полученные на рабочем месте, здоровье и другие, которые могут быть использованы в течение определённого времени для производства товаров и услуг [1]. Суть теории человеческого капитала можно определить так: она исследует взаимосвязь между инвестициями в человеческий фактор и доходами, которые получаются от этих инвестиций. Новый взгляд на роль человека, начиная с 1980-х годов, отражается в концепции управления человеческими ресурсами, в которой работниквыступаеткакключевойстратегическийресурссосвоейличностной спецификой участия в развитии организации.

Интеллектуализация бизнеса, повышение производительности труда, процветание фирмы, создание новых товаров и услуг, новых методов их производства осуществляются на основе управления наиболее ценными активами организации, её работниками, вносящими свой вклад в достижение целей фирмы. Этот период характеризуется формированием инновационной культуры организации, корпоративного развития человеческих ресурсов.

Современность принесла с собой непрерывные изменения в работе предприятий и организаций, происходящих под влиянием внешних факторов, созданием потока новых продуктов и услуг, когда экономический рост идет с нормальной скоростью, то есть со средней скоростью в глобальном измерении. Приходит понимание, что необходимы эндогенные инновации, без которых сложно добиться средней глобальной скорости и, тем более, поддерживать её. Экономический и социальный выигрыш достигается за счёт инновационной деятельности и новых идей. Деятельность, ориентированная на идеи, может достигать одной десятой общего объёма человеко-часов экономики [9, 45]. Успешные идеи, то есть инновации, могут служить источником вдохновения для других инноваций, образуя бесконечное поступательное развитие.

Важны и внутренние изменения, называющиеся в менеджменте «вовлечение персонала», которые означают, что сотрудники стимулируются новыми процессами и полностью вовлечены в решение поставленных перед ними задач. В известной «пирамиде возвышения потребностей» А. Маслоу полное раскрытие собственного потенциала сотрудников и есть самореализация и самоактуализация, самодостаточность и самоценность, являющиеся её вершиной. Трудовой опыт, профессиональная деятельность сотрудников, основанные, как правило, на современном базовом образовании, позволяют накапливать свои достижения, получать соответствующее финансовое вознаграждение и удовольствие от выполняемой работы.

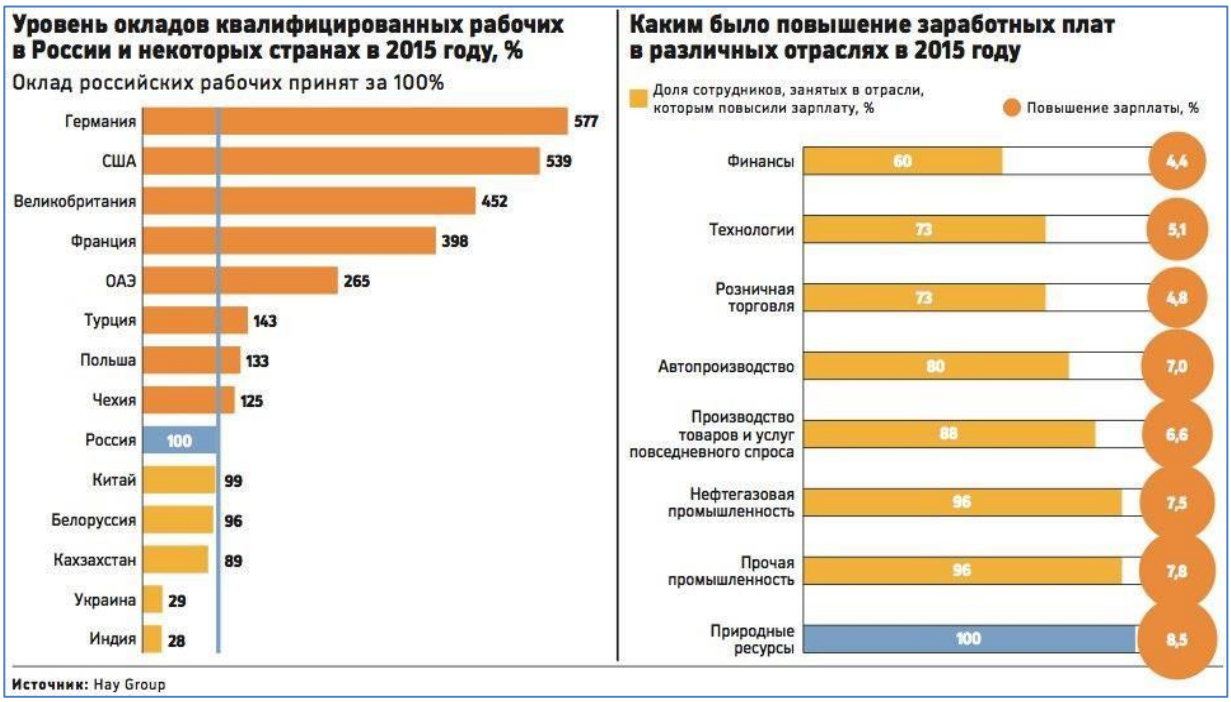


Рисунок 3 – Соотношение окладов квалифицированных рабочих и заработных плат в различных отраслях [13]

Традиционно текущую и инновационную деятельность организации рассматривают как единую общую деятельность. Логичнее же различать три вида деятельности: текущее функционирование или простое воспроизводство, традиционное развитие расширенное воспроизводство или совершенствование, инновационное-активное развитие. Для первых двух характерными признаками являются планирование, прогнозирование, ритмичность, воспроизводство, инерционность, консерватизм. Инновационному развитию присущи непредсказуемость, импульсный режим, уникальность, толерантность, риски, энергетика и заряженность, скорость[11].

Именно третье, инновационное, развитие настоятельно требует пересмотра многих устоявшихся положений в управлении человеческими ресурсами, в том числе, формирования новой инновационной и экономической культуры в организациях, предприятиях, корпорациях, отраслях экономики.

Для первых двух видов деятельности создаются организационно- управленческие и экономические механизмы текущего функционирования и развития. Здесь пригодится лучший опыт, лучшие отечественные и зарубежные практики реализации корпоративной кадровой политики. Традиционная кадровая политика представляет систему правил и норм, определяющих взаимоотношения людей и организации. Главная задача кадровой политики заключается в том, чтобы, в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства и внутренних документов (Правила внутреннего распорядка, Положение об оплате труда), достигались поставленные цели по обеспечению высокого уровня качества и результатов труда, улучшалось управление человеческими ресурсами.

Инновационное, активное развитие предполагает поиск новых ситуаций, проблем, догадок и новых идей, которые можно развивать и которыми можно делиться. Инновация – это новый метод или новый продукт, который становится новой практикой либо в организации, либо на региональном рынке, либо в какой-то части мира. Инновации зависят от определённой системы. Инновационные люди и компании – это только начало. Чтобы у инновации появились хорошие перспективы, обществу требуются люди с экспертными знаниями и опытом, которые могут судить о том, стоит ли заниматься разработкой той или иной новинки, имеет ли смысл финансировать предложенный проект, когда новый метод или продукт разработан, стоит ли его запускать в оборот.

Не менее важной частью деятельности организации является ее динамизм, представляющий сочетание глубинных сил и способностей, скрывающихся за инновацией - стремление создавать или менять условия, необходимые для управления человеческими ресурсами, их восприимчивость к новизне, поддержку и экспертное сопровождение новых идей и предложений. Проблема заключается в том, чтобы три вида деятельности, отличающиеся по своему содержанию, могли гармонично и одновременно развиваться, придавая предприятию статус современного, эффективного субъекта экономики, имеющего соответствующий механизм инновационного развития. С учётом того, что для современного общества характерны системные кризисные явления (мировой кризис, экономический кризис экономики страны, внутриорганизационный кризис), необходимы программы активных инновационных изменений и развития в условиях кризиса.

В качестве иллюстрации можно привести мировую практику Mitsubishi Electric, использующую бизнес-модель: рост каждого сотрудника – рост и развитие всей организации (кстати, согласно Манифесту Коммунистической партии, при коммунизме: «свободное развитие каждого является условием свободного развития всех»[4]). Теперь «Мицубиси Электрик (РУС)»(после 10 лет работы на российском рынке в качестве представительства) стала российской компанией с полным юридическим оформлением. Из 84 сотрудников только двое – из Японии, остальные – россияне. В основе работы компании доминирует японский стиль менеджмента, независимо от страны – Германия, США, Россия - лежат одни и те же принципы.

Главным условием интенсификации деятельности организации в целом и отдельных её подразделений является работоспособность сотрудников. Развиваясь, они растут вместе с компанией. Компания отдаёт предпочтение тем, кто способен интегрироваться в организацию, быть эффективным сотрудником. Чтобы организация работала по максимуму, каждый должен вносить максимальный вклад, работать вместе с другими и оказывать на них положительное влияние. Если сотрудник негативно влияет на организацию, возникает опасность её разрушения. Человек может быть хорошим профессионалом, но, если он не ориентирован на компанию, её традиции, дело не пойдёт. Важно, чтобы сотрудник уважал культуру компании, клиентов и коллег.

Доказала свою эффективность система формулирования задач в начале финансового года для сотрудников корпоративных подразделений, отвечающих за стратегическое развитие бизнеса компании в России, промежуточная сверка итогов в октябре с каждым сотрудником, оценка выполнения задач в конце года. Главное – это развитие каждого сотрудника, формулировка заданий, их мотивирование, наблюдение за исполнением, рекомендации для следующих шагов, постановка новых задач, развитие инициативы. Рост каждого сотрудника – это рост и развитие всей организации [7]. Работая по всему миру, Mitsubishi Electric, ставит высокие цели и добивается их, используя инновационный менеджмент, основанный на японских традициях бизнеса и самых прогрессивных в мире технологиях.

Основу менеджмента традиционно составляют планы, прогнозы, аналитический обзор динамических рядов за ряд лет. Формирование, использование и развитие человеческих ресурсов становится системным подходом, современным способом управленческого мышления в сложной рыночной среде. Так, известная концепция «7S»-модель фирмы «МакКинзи» – включает следующие составляющие эффективной организации: S1 – strategy (стратегия), курс выработки и реализации действий на определённый период времени; S2 – skills – квалификация, мастерство сотрудников; S3 – shared values (общепризнанные ценности), отношение сотрудников к содержанию основных направлений деятельности фирмы; S4 – structure, организационная структура предприятия, включающая взаимосвязи и взаимодействия подразделений, их соподчинённость; S5 – systems, правила, по которым работают подсистемы организации и протекающие в них процессы; S6–staff (штат), персонал организации, его характеристика

по различным признакам; S7 – style –(стиль), характерные для деятельности организации специфические черты персонала, руководителей, управленческой команды [3,18].

Данная бизнес-модель известной фирмы является системным подходом к управлению человеческими ресурсами, нацеленным на эффективное и инновационное развитие, высокую конкурентоспособность и выработку конкурентных преимуществ организации. В ней выделяются следующие элементы: цели, функции, структура, инфраструктура внешней среды, ресурсы. Отличную от ряда других стран инновационную культуру демонстрирует небольшое островное государство-город Сингапур. Начиная от формирования критического мышления у школьников, до внедрения новейших мировых технологий Сингапур превратился в одну из привлекательных экономик планеты с уровнем производства ВВП на душу населения свыше 54000долларов [8].

Таким образом, можем сделать вывод, что современное общество создаёт перемены внутри себя, а новые идеи её участников являются основными источниками этих перемен. С другой стороны, по-прежнему, актуальны предположения Д. М. Кейнса о будущем, формы и масштабы развёртывания которого являются в высшей степени неопределёнными, непознаваемыми. В течение жизни одного поколения экономика может приобрести форму, которая была бы немыслимой для предыдущего поколения [2].

Список литературы:

1. Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ со специальным обращением к образованию//США: экономика, политика, идеология.1993. №11.
2. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег/ Пер.проф.Н. Н. Любимова. — М.: Гелиос АРВ, 2012. — 352 с.
3. Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учеб. пособие/ И.К. Макарова и др. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС.2012.-124с.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Манифест Коммунистической партии. Сочинения. –2-еизд.М.: Государственное издательство политической литературы,1955.С. 419–459.
5. Мау В.А. Кризисы и уроки. Экономика России в эпоху турбулентности/ В.А. Мау [Текст]. М.: Изд-во института Гайдара, 2016.- 488с.
6. Моэм С. Церковный служитель. Пер. - Н. Лосева. Авт.сб. "Каталина". Киев, Политиздат, 1990.
7. Норицугу Уэмура. Мировая практика Mitsubishi Electric: рост каждого сотрудника – рост и развитие всей организации // Экономические стратегии. Академический бизнес-журнал. №3 (120).2015. Стр. 74-79.
8. Окороков А. В. «Сингапурское чудо» как результат экономических, социальных преобразований и эффективной информационной работы среди населения//Международная научно-практическая конференция. Курск. – Изд-во Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2015 г.
9. Фелпс, Э. Массовое процветание. Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений / Эдмунд Фелпс; пер. с англ. Д. Кралечкина; науч. ред. перевода А.Смирнов. – М.: Изд-во Института Гайдара; Фонд «Либеральная Миссия», 2015. -472с.
10. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений [Текст] / Эдмунд Фелпс; пер. сангл.Д.Кралечкина;науч.ред.переводаА.Смирнов.—М.:Изд-воИнститута Гайдара; Фонд Либеральная Миссия», 2015. — 472 с.
11. Хайниш С.Типичные заблуждения российского менеджера (о неадекватном восприятии реального мира) // Проблемы теории и практики управления. Междуна-

родный журнал. 2015. №4. Стр. 6-16.
Путин В.В. «Нам нужна новая экономика». Предвыборная статья.http://www.vedomosti.ru/politics/articles/2012/01/30/o_nashih_ekonomicheskih_zadachahhttp://anakharsis.ru/?p=873

2019 год

Окороков А.В., Окорокова П.В. **Инновационность в негосударственном вузе и возможные механизмы её развития. –** В сборнике: Гражданское общество, власть и бизнес: роль высшей школы в диалоге взаимодействия. Сборник материалов XIX международной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2019. С.101-104. – ISBN:978-5-93911-107-2. – URL:https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41393865

ИННОВАЦИОННОСТЬ В НЕГОСУДАРСТВЕННОМ ВУЗЕ И ВОЗМОЖНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЕЁ РАЗВИТИЯ

Ключевые слова. Негосударственный (частный) сектор образования России, инновации, механизмы развития, опыт других стран, факторы, влияющие на инновационное развитие, «дальнее окружение» инновационных программ и проектов.

В настоящее время каждый сектор российской экономики направляет усилия на то, чтобы сформулировать собственное видение развития предприятий и целых отраслей. Одним из важнейших, можно сказать, основополагающих факторов развития, является инновационность экономики в целом и ее составляющих. Такой подход характерен не только для российских предприятий, но и для зарубежных, в частности, субъектов предпринимательства, образовательных учреждений европейских стран.

Инновационные возможности российских негосударственных (частных) вузов перекликаются с теми, какими обладают малые предприятия.

Малый бизнес любо подключается к отдельным видам инновационной деятельности, либо участвует в реализации инновационных процессов своего предприятия. Однако, не более 2% всего малого бизнеса в России можно отнести к инновационному. Они занимаются проведением научных исследований, защитой интеллектуальной собственности, коммерциализацией нововведений на рынке. Доля малых предприятий в производстве ВВП страны находится на уровне 0,8 – 1,0 %. Малый бизнес в европейских странах имеет инновационный характер (Ирландия -75% от общего количества предприятий малого бизнеса, Германия – 62%, Норвегия – 49%, Франция – 38%) [2].

Кроме того, малые предприятия и частные вузы являются более гибкими в сравнении с крупными бизнес- или образовательными структурами. Следовательно, реализуемые ими инновационные проекты будут иметь меньшие риски.

Как малый бизнес, так и частный сектор высшего образования России могут выполнять отдельные этапы инновационных плановых заданий с меньшими затратами и в более короткие сроки. Ведь такой подход функционирования в высококонкурентной атмосфере лежит в основе их жизнедеятельности.

Можно добавить, что и малый бизнес и частные вузы, в зависимости от изменений социально-экономической ситуации в стране, проявляют быструю реакцию в вопросах научно-исследовательской переориентации. К тому же, они могут объединять свои усилия путем заключения договоров о сотрудничестве и совместном участии в инновационной деятельности.

Как и в малом бизнесе, механизмы развития инноваций в частном секторе высшего образования следует рассматривать как двухуровневые: на микроуровне, то есть на уровне учебного заведения и на макроуровне - с точки зрения влияния на инновационность со стороны государства. Полагаем, что будет логичным включить в механизм мезоуровень, когда речь идет о влиянии региональной составляющей.

Сотрудничество малого бизнеса и частных вузов - симбиоз, который не ущемляет особенностей и специфики интересов сторон, но создает новый уровень эффективности интеллектуального потенциала региона и его воспроизведения.

Для высшего учебного заведения важен мировой опыт оценки качества образования как необходимая составляющая при планировании и реализации инновационных проектов. Так, Американская ассоциация университетских школ бизнеса (государственная аккредитация в США отсутствует) предусматривает критерии оценки качества образования, объединенные в шесть групп: миссия и цели; профессорско-преподавательский состав; содержание и оценка учебных программ; учебно-методическое обеспечение и ответственность за него; студенты и выпускники учебного заведения; интеллектуальный продукт учебного заведения [1].

Такой подход к оценке качества образования представляется актуальным, так как проблемы развития инновационного потенциала региона, на территории которого функционируют и вузы, и малый бизнес, во многом зависят от качества и наличия интеллектуального капитала.

В соответствии со своими уставными документами, частные вузы, руководствуясь действующим российским законодательством, имеют широкие возможности привлекать, как результат своей деятельности, дополнительные средства: оказывать потребителям дополнительные образовательные услуги, развивать предпринимательскую деятельность. Это будет способствовать расширению инновационного потенциала учебного заведения, формировать новые альтернативы для развития лучших проектов и программ.

Авторы И.Акперов, И.Литвиненко выделяют группу факторов, оказывающих влияние на формирование инновационного и интеллектуального капитала. В их числе:

– макроэкономическая среда;
– квалификация профессорско-преподавательского состава;
– материально-техническая база;
– интеллектуальный потенциал;
– инновационный потенциал;
– маркетинг;
– внутренняя среда вуза [1].

К представленным показателям мы предложили бы добавить такой фактор, как «Выпускники вуза». По нашему мнению, выпускники формируют общественное мнение об уровне качества образования в данном учебном заведении, со временем становятся многоплановым субъектом – участником инновационных программ, реализуемых в вузе. Они способствуют развитию механизмов инноваций на микро- и мезоуровне, формируют степень эффективности реализации инновационных программ и проектов, являются их «дальним окружением».

Когда авторы готовили данную статью, имелась в виду инновационная деятельность, характерная для Курского института менеджмента, экономики и бизнеса в создании и реализации уникальных социально значимых программ и проектов. Самый главный эффект этой деятельности, с нашей точки зрения, это мощная поддержка общественностью курского региона и далеко за его пределами инновационных начинаний вуза.

Список литературы:

1. Акперов И., Литвиненко И. Когнитивное моделирование в развитии инновационного потенциала вуза и региона. Проблемы теории и практики управления. Международный журнал. 2017. №11.стр. 93-103

2. Королев В.И. Механизмы инновационного развития малого бизнеса в зарубежных странах. Российский внешнеэкономический вестник. №11. 2017. Стр.52-62

2020 год

Окороков А.В., Кликунов Н.Д., Костровец Л.Б. **Человеческий капитал и производственная функция образования. Проблемные зоны исследования** // «Менеджер», 2020. – №4 (94). – С.191-196. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=44871891

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ФУНКЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ. ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Аннотация. В статье излагаются проблемные поля для исследователя в области экономики образования, анализируются подходы к образованию как инвестиции в человеческий капитал и образованию как сигналу, рассматриваются перспективы измерения и оценки экзогенных и эндогенных факторов производственной функции образования.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, экономика образования, скрининг, производственная функция образования, информатизация учебного процесса, качество и содержание учебных планов, качество труда преподавателей, эффекты сообучения и семья.

Экономисты относят к категории человеческий капитал все, что заключено в самом человеке и положительно влияет на производительность его труда и/или жизненный успех.

Яркой иллюстрацией этого положения является Элиза Дуллитл, героиня пьесы «Пигмалион» Бернарда Шоу [8]. Два денди, Хиггинс (профессор фонетики) и Пиккеринг (бывший военный) решили из простой необразованной девушки-цветочницы создать великосветскую образованную даму. В течение шести месяцев они учили ее правильному английскому произношению, правилам поведения в обществе, манерам и проч., т.е., говоря экономическим сленгом, инвестировали в ее человеческий капитал.

Бернард Шоу подчеркивает, что результатом стало изменение самой сути этой девушки, и он не знает – правильно ли поступили эти два богатых человека по отношению к ней. Финал пьесы открыт в философском плане. В плане экономическом эта инвестиция в человеческий капитал Элизы Дуллитл была вполне оправданной - она выходит замуж за того, кто любит ее, организует вполне успешный цветочный бизнес, становится независимым и самостоятельным человеком.

Пьеса была написана в 1912 году, а в 60-х годах теория человеческого капитала нашла своего яркого защитника в лице Гарри Беккера, который предложил рассматривать получение образования как инвестицию в человеческий капитал, а возросший доход, получаемый от знаний, навыков и умений, как отдачу на эту специфическую форму капитала. С тех пор концепция человеческого капитала прочно вошла в экономические дискуссии и рассматривается как один из ключевых факторов экономического успеха или провала. Однако, несмотря на кажущуюся логичность и дихотомичность «физический капитал – человеческий капитал» с данной концепцией возникает значительное количество проблем [3 Блауг].

Одним из камней преткновения в теории человеческого капитала стала проблема его описания и измерения.

Каждый человек изначально наделен умом, красотой, силой, тембром голоса, смекалкой, определенной быстротой реакции и т.д. Так, например, в указанной пьесе Бернарда Шоу главная героиня не имела «конкурентных преимуществ»:

«Её никак нельзя назвать привлекательной. Ей лет восемнадцать-двадцать, не больше. На ней чёрная соломенная шляпа, сильно пострадавшая на своём веку от лондонской пыли и копоти и едва ли знакомая со щёткой. Волосы её какого-то мышиного цвета, не встречающегося в природе: тут явно необходимы вода и мыло. Порыжелое

чёрное пальто, узкое в талии, едва доходит до колен; из-под него видны коричневая юбка и холщовый фартук. Башмаки, видно, также знали лучшие дни. Без сомнения, она по-своему чистоплотна, однако рядом с дамами решительно кажется замарашкой. Черты лица у неё недурны, но состояние кожи оставляет желать лучшего; кроме того, заметно, что она нуждается в услугах дантиста».

Следует обратить внимание, что Бернард Шоу воздерживается от описания внутренних качеств героини, а делает при описании «объекта» акцент на то, что легко можно поменять и улучшить – одежду, состояние кожи, грязные волосы и проч. Далее, следует неочевидный посыл, что изменение внешнего облика влечет за собой изменение облика внутреннего, т.е. форма и содержание являются комплементарными благами [8 Шоу].

Эту проблему впоследствии увидел и развил и Гарри Беккер. В своей работе «Трактат о семье» [1 Беккер] он напрямую поставил вопрос о том, какие качества и характеристики потенциальных супругов должны быть взаимодополняемыми, а какие взаимозаменяемыми. Исследователь сосредоточился на денежных факторах, и его мысль состояла в том, что в успешном браке доходы – взаимозаменяемые характеристики, т.е. у супругов возникает своеобразное разделение труда, один, как правило, мужчина специализируется на зарабатывании денег, а другой, как правило, жена на грамотном их расходовании.

При этом уровень богатства, образования, вкусовые предпочтения и другие Беккер склонен рассматривать как блага взаимодополняемые, т.е. наличествующие у потенциальных супругов в примерно равных пропорциях.

Отметим, что Бернард Шоу не согласен с подходом Гарри Беккера, так как основной причиной ухода Элизы от Хиггинса была разница в доходах. Элиза говорит Хиггинсу в пьесе: «Мне хочется ласкового слова, внимания. Я знаю, я простая, тёмная девушка, а вы джентльмен и учёный; но всё-таки я ведь человек, а не пустое место» [8] и демонстративно отвергает предлагаемые им деньги.

Вопрос о взаимодополняемых и взаимозаменяемых факторах при формировании человеческого капитала сегодня не решен даже на уровне статистических обобщений.

Какие факторы увеличивают успех на брачном рынке? Какие факторы повышают вероятность отдачи на рынках труда? Экономисты и представители других общественных наук отвечают на эти вопросы различным образом.

Бернард Шоу также оставил этот вопрос открытым, хотя дал намек в пьесе, что умная женщина должна выходить замуж за «недалекого», но преданного мужчину. Хотя опять же – как измерить факторы «недалекости» и преданности?

Для Гарри Беккера эта дилемма формы и содержания вылилась в концепцию перемещаемого и неперемещаемого человеческого капитала [1]. По его мысли отдача от перемещаемого человеческого капитала не зависит того, с кем приходится иметь дело индивиду, отдача от неперемещаемого человеческого капитала зависит, и очень значительно. Беккер объяснял это через идею навыка или умения. Логика была в следующем. Если навык типа А может быть использован только фирмой В и больше никакой другой фирмой, то инвестировать в получение этого навыка должна фирма В, а не индивид, так как альтернативная стоимость индивида от получения этого навыка никак не меняется.

Если же получаемый навык может быть использован любой фирмой, то платить за получение этого навыка должен сам индивид. Он увеличивает свою альтернативную стоимость, увеличивается отдача от его труда не только для отдельно взятой фирмы, но и для любой другой.

Если применить данную логику для пьесы Бернарда Шоу «Пигмалион», то инвестиции Хиггинса в Элизу являются неоправданными с экономической точки зрения, что и продемонстрировала главная героиня, уйдя от своего инвестора. Более того, она даже угрожает стать конкурентом для своего учителя Хиггинса, и самой заняться

обучением богатых неучей (эту проблему формирования человеческого капитала Гарри Беккер в своих работах не видел, но в современной экономике информации это одна из ключевых тем). По логике Гарри Беккера Элиза должна была платить за свое обучение сама или за нее должны платить общественные институты, государство, благотворительные организации, et cetera.

Таким образом, перед исследователем, занимающимся проблемой человеческого капитала, неизбежно возникают следующие вопросы:

А) Нужна ли вообще такая сущность как «человеческий капитал», если к ней можно отнести любое врожденное или приобретенное человеческое качество?

Б) Если стоимость физического капитала можно измерить, по меньшей мере, тремя способами (по сопоставлению со стоимостью аналогичных объектов, по ожидаемой отдаче, по сделанным ранее вложениям), то измерение человеческого капитала исследователи делают по ожидаемой отдаче. Не является ли данный подход тавтологичным?

Теперь обратимся к вопросу о факторах, влияющих на успешность инвестирования в человеческий капитал, или на производственную функцию образования.

Современная экономика образования выделяет, как правило, пять факторов: E– оборудование (equipment), C - учебный план (curricula), качество труда педагогов (Labor), эффекты сообучения (Students), семья (Family) [6].

$$Y = f(E, C, L, S, F)$$

Большое количество исследователей считают, что параметры E, C $и$ L являются эндогенными, т.е. подпадающими под прямое воздействие под меры государственной образовательной, культурной и/или иной политики [4]. А факторы S $и$ F – экзогенны, т.е. государство или иной внешний субъект на них напрямую воздействовать не в состоянии.

Следует отметить, что производственная функция образования является возрастающей и выпуклой вверх при положительном изменении каждого из перечисленных параметров.

Чаще всего целевой параметр Y измеряют как средний балл, полученный обучающимся (обучающимися) при сдаче государственного аттестационного экзамена при окончании учебного заведения. Нам представляется, что этот подход несколько заужен. В широком смысле целевой параметр Y – это отдача на полученный прирост человеческого капитала, и его логично измерять в деньгах. Однако, попытка измерения чистого прироста человеческого капитала сталкивается с той же самой проблемой, которую описал Бернард Шоу в пьесе «Пигмалион» – в какой степени жизненный успех Элизы был определен вкладом Хиггинса в ее образование, а в какой – ей самой? Или какую роль в формировании развитой гармоничной и т.д. личности играет образование и воспитание, а какую – генетическая предрасположенность?

Гарри Беккер и его последователи видели в образовании ключевую производительную силу, однако в 70-ые годы двадцатого века получил распространение подход к образованию как «сигналу» [3]. Смысл этого подхода состоит в том, что школа и более высокие уровни образования в основном выявляют уже сложившийся уровень человеческого капитала, который задается генетически или формируется на ранних стадиях развития ребенка. В этом случае ключевой задачей образовательных учреждений становится «скрининг» или сортировка обучающихся по уровню врожденных способностей.

В настоящее время большинство исследователей, занимающихся проблемами экономики образования, занимают некую промежуточную позицию между этими двумя крайними полюсами, на одном из которых сторонники подхода к ребенку как «чистому листу, на котором можно написать все, что угодно» [7], а на другом - сторонники

концепции скрининга или жесткой генетической заданности способностей у школьников и студентов.

Если на жизненный успех влияют, по меньшей мере, два фактора – образование и гены - то вопрос непосредственного измерения отдачи от инвестиций в человеческий капитал (т.е. образования и воспитания) остается открытым до тех пор, пока мы не научимся отделять одно от другого.

Теперь обратимся к параметрам, влияющим на уровень человеческого капитала или факторам, включаемым в производственную функцию образования, с позиции проблемного поля исследователя или перспектив измерения и оценки каждого из факторов.

Оборудование и информатизация.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнений важность информатизации учебного процесса. Компьютеры прочно заняли свое место в подготовке будущего профессионала. Однако, вопрос: является ли «e-learning» фактором замещающим или дополняющим традиционные методы прироста человеческого капитала остается открытым и вызывает бурные споры. Эти споры ведутся даже на уровне знака, т.е. одни считают, что информатизация положительно влияет на качество образования, другие рассматривают «компьютеризацию» исключительно с позиций консьюмеризма и, соответственно, отрицательного влияния.

Качество и содержание учебных планов.

Вопросы в отношении того, чему учить нужно, а чему не обязательно, являются «вечными» и мы не готовы здесь оформить четкую позицию, оставив это в качестве очередного проблемного поля. В экономической среде дискуссии в отношении качества учебного плана зачастую сводятся к свободе выбора обучающимися. Проблемное поле здесь следующее: должен ли учебный план быть жестким или обучающиеся вправе самостоятельно выбирать учебные дисциплины, которые они хотели бы изучить? Разные образовательные системы и разные педагогические концепции различным и иногда диаметрально противоположным образом отвечают на данный вопрос, но здесь наличествует хотя бы общая тенденция. Она заключается в следующем – чем выше уровень образования, тем большая свобода выбора должна предоставляться обучающимся

Качество труда преподавателей.

В целях избежания путаницы термины «преподаватели», «педагоги», «учителя» будут рассматриваться нами как синонимичные.

Для качественного учебного процесса преподаватели должны

а) хотеть учить;

б) уметь учить.

Желание учить определяется, в том числе, и уровнем оплаты педагогического труда, чем больше платят педагогам, тем, при прочих равных условиях, стимулы к качественному выполнению своей работы выше. Умение учить задается уровнем образования, получаемым будущими преподавателями в высших учебных заведениях [5] и уровнем повышения квалификации. Очевидно, что система образования заинтересована в том, чтобы педагоги и хотели, и умели учить, однако на практике возможны различные вариации – хотят, но не умеют, умеют, но не хотят, и даже, не хотят и не умеют. Вопросы мотивации и стимулирования педагогического труда одни из самых злободневных в сегодняшней образовательной системе России. Для исследователя здесь большое проблемное поле, так сегодня очевидно, что качество педагогического труда в России снижается в течение всего постреформенного периода. Это связано как с мотивацией, так

и гендерным (образовательная отрасль преимущественно «женская»), возрастным (в образовании сегодня работают преимущество «молодые» и/или «старые») и прочими объективными факторами.

Эффекты сообучения и/или семья

Очевидно, что среда, в которой формируется человеческий капитал, играет очень большую роль. Изучение внешних факторов в исследованиях традиционно отдается на откуп социологам. На сегодняшний день очевидно, что благополучие семьи мотивированность на обучение студентов учебной группы положительно влияет на приращение человеческого капитала. Однако и здесь широкое проблемное поле для исследователя. Сформулируем только некоторые вопросы, не имеющие, на наш взгляд, однозначного ответа:

Семья может больше концентрироваться на зарабатывании денег и приращении семейного бюджета, а может больше усилий посвятить непосредственному воспитанию детей [2]. Какое соотношение между категориями «родительская любовь» и «семейный доход» является оптимальным?

До какого возраста ребенка кто-то из родителей должен находиться в декретном отпуске?

Должна ли образовательная политика допускать определенную сегрегацию обучающихся по критериям доходов их родителей, уровня академической успеваемости и т.д.?

Насколько оправдано существование классов, где концентрируются дети с «замедленным психическим развитием»?

Может ли среда, в которой находится обучающийся, снижать его мотивацию к приращению человеческого капитала? И если да, то, что с этим делать?

Мы уверены, что любой исследователь, так или иначе связанный с образованием, имеет собственную субъективную позицию по данным и аналогичным вопросам. Причем позиции исследователей могут быть диаметрально противоположными, что создает очередное проблемное поле.

Авторы надеются, что проблемы, связанные с концепциями «человеческий капитал» и «производственная функция образования» будут решаться не только в рамках экономической исследовательской парадигмы, но и с привлечением методологического инструментария социологов, психологов, педагогов, культурологов, представителей других гуманитарных направлений. Проблемное поле, очерченное в данной статье, связано с сущностными вопросами бытия и требует, соответственно, усилий и кооперации представителей всего научного сообщества.

Список литературы:

1. Беккер, Гарри. Человеческий капитал. Becker G. Human Capital. NY., L., 1975. // http://methodology.chat.ru/becker1.html
1. Беккер, Гарри. Трактат о семье, 1993 // http://ecsocman.hse.ru/text/19167623/ (дата обращения 16.11. 2020)
2. Блауг, Марк. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. — М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004. — С. 416.
3. Заслонко О.К. Производственная функция общего образования // Экономические науки, 1 (73) 2011. – С. 383-387 // http://ecsocman.hse.ru/data/2011/09/19/1267451031/80.pdf (дата обращения 16.11. 2020)
4. Кликунов Н.Д., Окороков В.М. // К вопросу об архитектуре высшего педагогического образования в современной России //

«Россия: тенденции и перспективы развития» (М.: ИНИОН РАН, 2020. – 1002 с.) // http://ukros.ru/archives/24098 и на http://innclub.info/archives/18199/ и на https://www.academia.edu/44049701/ (дата обращения 16.11. 2020)

5. О'Салливан, А. Экономика города. — М.: Инфра-М, 2018.

6. Смит, Адам. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Эксмо, 2016

7. Шоу, Бернард. Пигмалион. Роман в пяти действиях// https://libking.ru/books/poetry-/dramaturgy/392333-bernard-shou-pigmalion.html (дата обращения 16.11. 2020)

2020 год

Окороков А.В. **К вопросу о трансформации системы высшего образования** // «Экономические науки», 2020. – №12 (193). – С. 144-150. – URL: https://ecsn.ru/wp-content/uploads/202012_144.pdf

К ВОПРОСУ О ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются трансформационные процессы в системе высшего образования России, произошедшие с 1993 года. Обосновывается необходимость изменений требований к выпускникам вуза, их способности извлекать, преобразовывать, перераспределять знания в добавленную стоимость, увеличивающую возврат на капитал. Высшее учебное заведение, как и все субъекты рыночной экономики, ощущает на себе влияние сил несовершенной конкуренции. Должны изыскиваться новые, эффективные пути трансформации системы высшего образования, организации современного вузовского менеджмента, вноситься изменения, направленные для функционирования не только в сегодняшнем, но и завтрашнем дне.
Ключевые слова: общество знаний, экономика знаний, изменения, конкурентоспособность, когнитивный капитализм, несовершенная конкуренция, трансформация, НООК.

ON THE TRANSFORMATION OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM

Annotation: The article examines transformational processes in the higher education system in Russia that have occurred since 1993. The need is justified for changes and requirements for university graduates, their ability to extract, transform, redistribute knowledge into value added, which increase the return on capital. A higher education institution, as all subjects of market economy, feels the influence of imperfect competitiveness. It is here new and effective ways of transforming the higher educational system and ways of organizing modern management should be sought. Changes should be made and operated not only for today, but for the future.

Keywords: knowledge society, knowledge economy, effective university management, changes, competitiveness, cognitive capitalism, imperfect competitiveness, transformation, SEPC (Scientific and Educational Public Corporation).

Система высшего образования помогает России отвечать на вызовы, стоящие в социальной и экономической сферах, обеспечении национальной безопасности, переходе организаций и отраслей на новые формы хозяйствования, в том числе, используя достижения технологической и «цифровой революции». Человеческий потенциал и качество человеческого капитала, опора на образованность общества были и остаются главными слагаемыми успеха высших учебных заведений страны. Они обеспечивают реализацию научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического потенциала системы высшего образования в форме инновационных проектов и программ организаций, осуществляющих образовательную деятельность [9, ст.20].

Россия обладает на мировой арене уникальными конкурентными преимуществами в сфере развития креативных индустрий. «Мир стремительно меняется, и экономика из ресурсной превращается в экономику знаний и экономику креатива <...> Хорошая новость заключается в том, что это изменение экономики – это блестящая возможность для России, потому что с точки зрения креатива, таланта, творчества нам точно не надо никого догонять – 100%», заявил первый заместитель руководителя администрации президента Сергей Кириенко. По его словам, тысячелетняя история России, уникальное культурное,

национальное и географическое разнообразие «становятся конкурентными преимуществами», если это суметь правильно использовать [3].

Первым ввел понятие «общество знаний» П. Друкер. Определяется «общество знаний» как экономика, в которой производство, распределение и применение знаний становятся главными драйверами экономического роста, создания добавленной стоимости и новых рабочих мест [2]. Поэтому, «экономика знаний» логично увязывается с задачами развития информационных и телекоммуникационных технологий, инноваций и изменений как внутри самих вузов, так и в целом в вузовском сообществе, зачастую выходя за его пределы в социальное пространство.

Общество и экономика знаний формируют новые требования к высшим учебным заведениям по подготовке кадров. Будущее предприятия, отрасли и страны зависит от того, насколько выпускник вуза способен извлекать, преобразовывать, перераспределять знания в добавленную стоимость, увеличивающую возврат на капитал. Это так называемый «когнитивный капитализм», построенный по распределенному принципу [1].

На новые запросы общества по подготовке высокопрофессиональных кадров и изменения образовательной повестки, российское высшее образование откликнулось, в соответствии с ФЗ «Об образовании», разделением вузов на категории. В настоящее время, высшие учебные заведения России имеют статусы (категории): федеральных университетов (10 вузов), национальных исследовательских университетов (29 вузов).

Два старейших ведущих классических университета – Московский государственный (МГУ) и Санкт-Петербургский государственный (СПбГУ) – выделяются Федеральным Законом в отдельную категорию [9]. Оба университета обладают особыми правами, являясь примером не только для отечественного, но и зарубежного высшего образования, ректоры этих вузов отчитываются об итогах своей работы лично перед Президентом страны.

Совет по реализации программ развития опорных университетов Министерства науки и образования России определил 33 региональных университета со статусом «опорный университет». Опорные вузы ориентированы на поддержку развития субъекта Российской Федерации посредством обеспечения местного рынка труда высококвалифицированными специалистами, решение актуальных задач региональной экономики и реализацию совместно с регионом и его предприятиями образовательных и инновационных проектов. Опорные вузы появились с начала 2016 года [4].

Остальные 616 высших учебных заведений (почти 90% от общего числа) имеют статус «университет, академия, институт».

Следует учесть, что в соответствии со статьёй 22, п.4 ФЗ «Об образовании» [9], образовательная организация является либо государственной, либо муниципальной или частной. Закон уточняет, что решение принимается учредителем, а это означает формирование его ответственности за эффективное функционирование учебного заведения, включая финансирование реализации основных образовательных программ и поддержки обучающихся.

Всего в России функционирует 741 вуз, в том числе 496 государственных и 245 – частных [5]. Диаграмма 1 отражает динамику изменения количества российских вузов на протяжении последнего столетия.

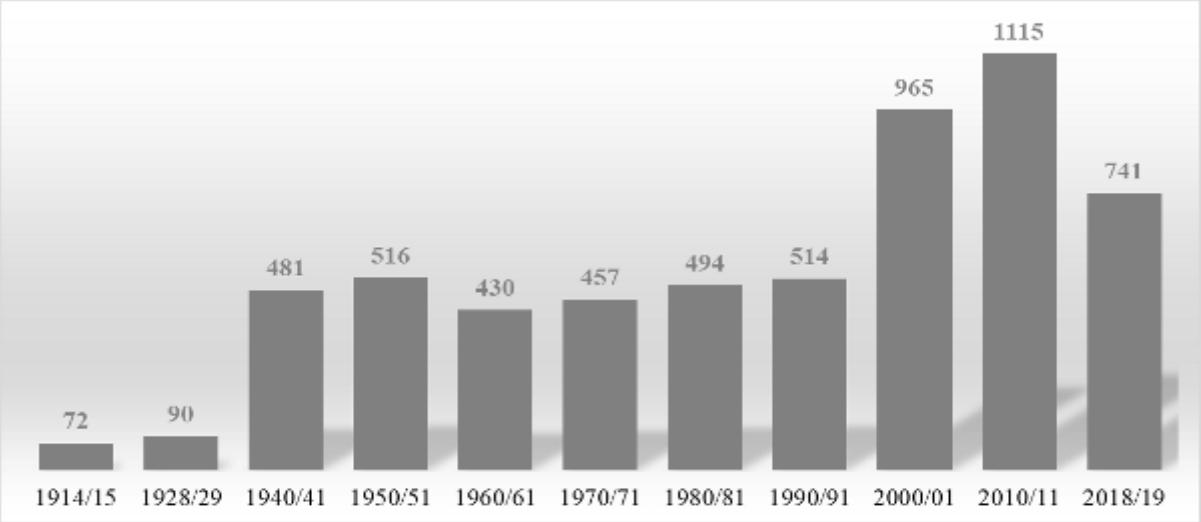


Диаграмма 1. Динамика количества вузов в Российской Федерации.
Источник: составлено по данным ЦСУ РСФСР, Росстата. Источник https://yakapitalist.ru/finansy/skolko-v-rossii-vuzov-v-2019-g/ [5].

В системе высшего образования России работают свыше 236 тыс. чел. профессорско-преподавательского состава (без внешних совместителей), которые обеспечивают знаниями, умениями и навыками более 4,0 млн. студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры. В пересчете на 10 000 населения число студентов составляет 284 человека [8]. Статистические данные и иллюстрации к ним (таблица 1, рисунки 1,2,3) показывают динамику этих изменений.

Таблица 1. Изменение численности студентов и ППС в 1993-2019 уч. годах

Изменение численности студентов и ППС в 1993-2019 гг.									
Учебный год	1993/ 1994	2000/ 2001	2005/ 2006	2010/ 2011	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019
Численность студентов, тыс. чел.	2613,0	4741,4	7064,6	7049,8	5209,0	4766,5	4399,5	4245,9	4161,7
в т.ч. женщин	1347,0	2686,3	4113,8	4030,1	2812,7	2548,6	2358,4	2279,6	2225,6
% студентов женского пола	51,5%	56,7%	58,2%	57,2%	54,0%	53,5%	53,6%	53,7%	53,5%
Численность ППС (без внешних совместителей), тыс. чел.	243,6	307,4	387,3	356,8	299,7	279,7	261,0	245,1	236,1
Отношение числа студентов к числу преподавателей	10,7	15,4	18,2	19,8	17,4	17,0	16,9	17,3	17,6
Численность студентов на 10 тыс. населения	176	324	493	493	356	325	300	289	284

Источник: Россия в цифрах. 2019: Крат.стат.сб./Росстат- М., 2019 - 549 с. [8].

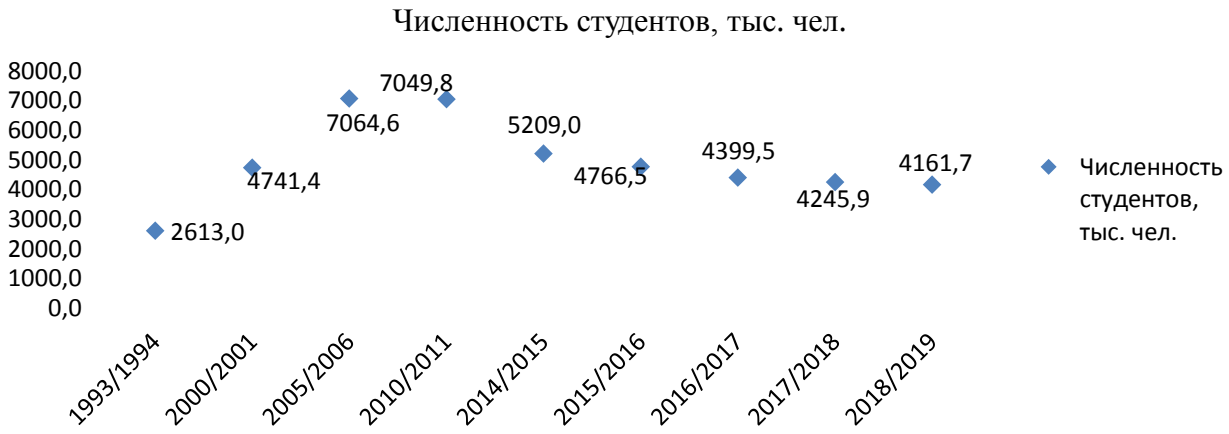


Рисунок 1. Динамика изменения численности студентов в 1993-2019 уч. годах. Выполнено автором

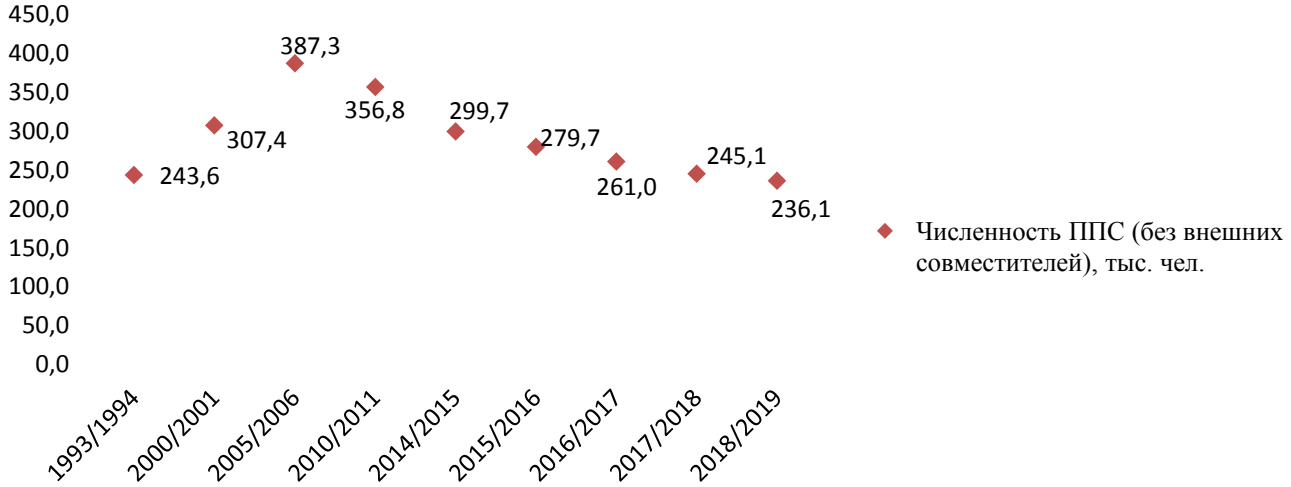


Рисунок 2. Динамика изменения численности ППС (без внешних совместителей) в 1993-2019 уч. годах. Выполнено автором

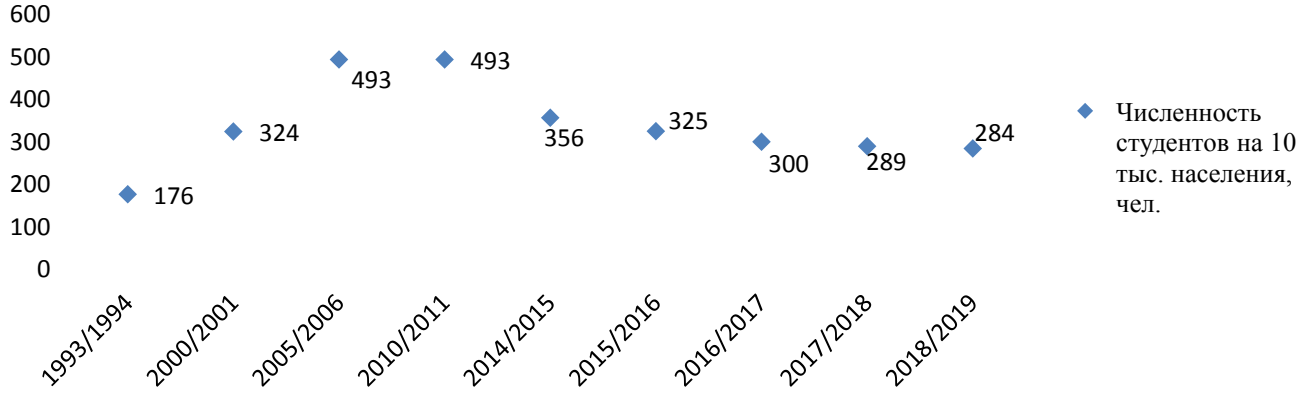


Рисунок 3. Динамика изменения численности студентов на 10 тыс. населения. Выполнено автором

Динамические ряды данных о ППС и обучающихся студентах показывают, что ситуация в высшем образовании России подвержена колебаниям: от резкого увеличения количества вузов (2000-2011 годы), студентов (2005-2011 годы) и преподавателей в них (2005 – 2011 годы), к быстрому уменьшению основных показателей, начиная с 2011 года.

Такие же тенденции демонстрируют данные о приеме на обучение и выпуске бакалавров, специалистов и магистров. За последние 25 лет самый большой прием студентов приходится на 2005 год – 1млн. 640 тыс. студентов. Самый большой выпуск - в 2010 году - 1 млн. 467 тыс. выпускников. На 2010 год приходится и самое большое количество выпускников в расчете на 10 000 населения – 217 чел., в 2018 году этот показатель составил только 129 человек. Статистические данные и рисунки к ним (табл. 2, рис. 4,5,6,) наглядно иллюстрируют информацию о приеме в вузы и выпуске, начиная с 1993 года.

Таблица 2. Динамика изменений числа принятых и выпущенных студентов в 1993-2018 гг.

Динамика изменений числа принятых и выпущенных студентов в 1993-2018 гг.									
год	1993	2000	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018
Принято студентов, тыс. чел.	590,0	1292,5	1640,0	1399,5	1191,7	1221,8	1157,8	1142,0	1147,9
Выпущено студентов, тыс. чел.	445,0	635,1	1151,0	1467,9	1226,0	1300,5	1161,1	969,5	933,2
Выпуск студентов на 10 тыс. населения	63	99	172	217	171	180	160	134	129

Источник: Россия в цифрах. 2019: Крат.стат.сб./Росстат- М., 2019 - 549 с. [8].

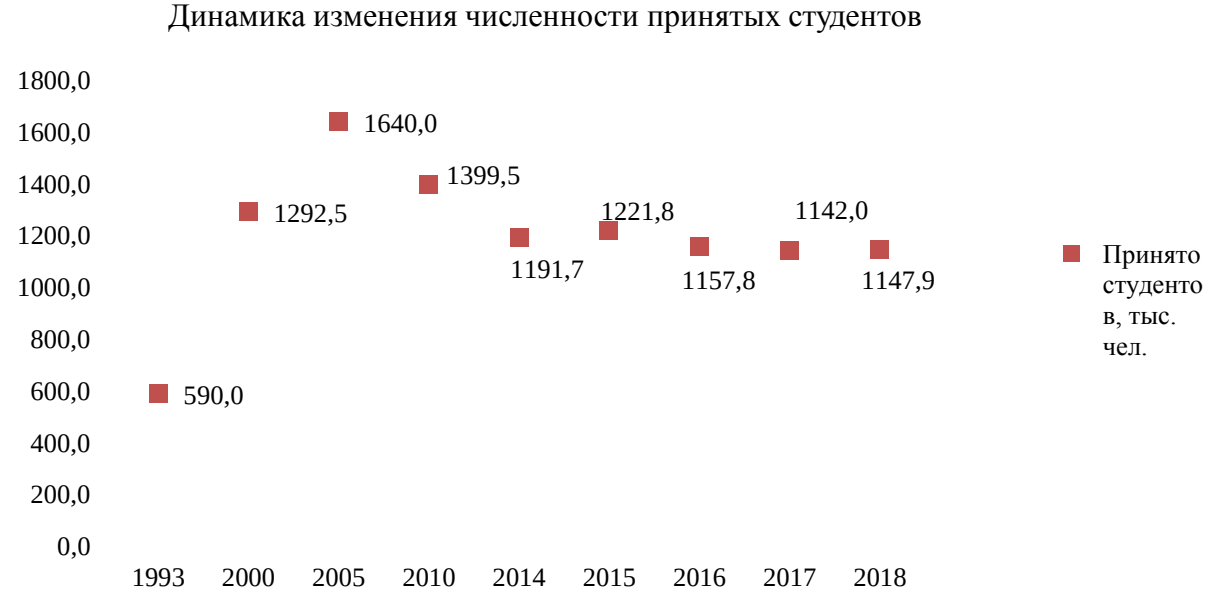


Рисунок 4. Динамика изменения численности принятых студентов, тыс. чел.

Выполнено автором

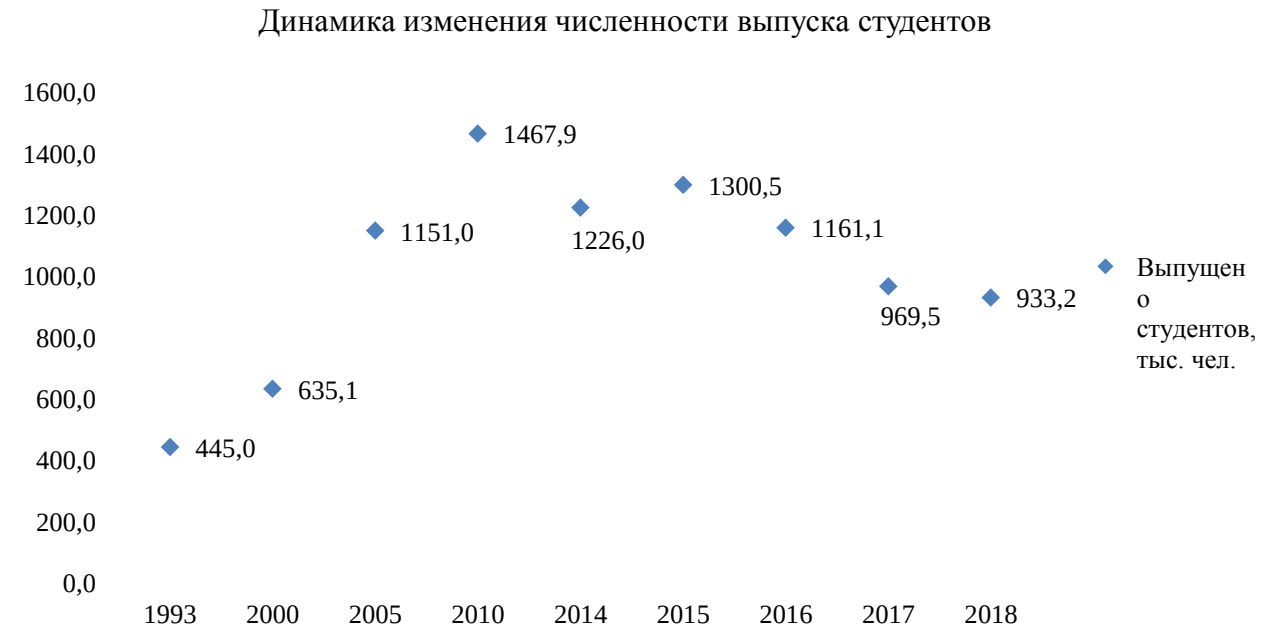


Рисунок 5. Динамика изменения численности выпуска студентов, тыс. чел.

Выполнено автором



Рисунок 6. Динамика изменения численности выпуска студентов на 10 тыс. населения.

Выполнено автором

Приведенный статистический обзор и анализ решений Министерства образования и науки в области высшей школы подводит к мысли о том, что эпоха реорганизации и закрытия вузов подходит к завершению. Это подтверждают руководители системы высшего образования: «В рамках действующей модели проводятся плановые и внеплановые проверки. В дальнейшем предлагается развивать не столько проверки, сколько профилактику, предупреждение возможных нарушений. Следует уйти от воздействия на всю образовательную организацию в целом и перейти к точечному воздействию на тех лиц, которые допустили те или иные нарушения, которые привели к той или иной ситуации» [7].

В ответственности вузов остаются вопросы набора студентов и слушателей, преподавателей – для обеспечение учебно – воспитательного процесса. В современных

условиях высшее учебное заведение, как и все субъекты рыночной экономики, ощущает на себе влияние сил несовершенной конкуренции. МГУ и СПбГУ, федеральные университеты, национальные исследовательские университеты, опорные университеты, используя определения экономической теории, действуют, скорее, в рамках монополии или олигополии. А самый массовый сектор, вузы со статусом «университет, академия, институт» находятся под влиянием монополистической конкуренции. Следовательно, согласно постулатам экономической теории, именно здесь, в первую очередь, должны изыскиваться новые, эффективные пути организации и управления высшими учебными заведениями, вноситься изменения, направленные на функционирование не только в сегодняшнем, но и завтрашнем дне.

Необходимость развития заключается в том, чтобы обладать набором качеств инновационного характера: рациональностью, гибкостью, быстрой реакцией на изменение рынка труда и внешние эффекты, конкурентоспособностью, эффективностью.

Новые экономические и социальные условия предполагают не адаптацию образовательных организаций к ним, а иное содержательное наполнение всего комплекса образовательных задач, дальнейшую трансформацию системы высшего образования. Так, представляется полезным имеющийся опыт функционирования в ряде учебных заведений системы высшего образования России научно-образовательных и общественных корпораций – НООК. Корпорации этого уровня становятся движущей силой и стимулами развития, являясь факторами инновационного, социального, экономического, внеэкономического, материального и нематериального характера.

Выводы:

1.В системе высшего образования России, начиная с «нулевых» годов XXI века, произошли серьезные трансформационные изменения. К ним относятся:

– быстрый рост числа вузов и/или филиалов, вплоть до 2010 года;

– резкое снижение количества высших учебных заведений в 2011- 2019 годах за счет закрытия филиальной сети, большого количества частных вузов, объединения государственных институтов и университетов;

– усиление требовательности со стороны профильных министерств к той части образовательных организаций и филиальной сети, где был ослаблен контроль за качеством обучения, профессиональной пригодностью ППС и персонала учебных заведений;

– ранжирование на федеральном уровне вузов, по разным категориям (статусам): федеральные, национальные исследовательские, опорные университеты, а также «университет, академия, институт».

2.Система высшего образования, по-прежнему, использует рациональную консервативную составляющую в вопросах стандартного реагирования на имеющиеся проблемы со стороны общества и экономики, нуждающихся в кадрах с соответствующим образованием.

3.Внутри самих организаций высшего образования активизировалась работа по их соответствию требованиям инновационного развития, предусмотренным ФЗ «Об образовании».

4.Вузовский менеджмент трансформируется, стремясь к меньшей схожести с другими учебными заведениями, чем это было в предыдущие годы. Действуя в условиях совершенной конкуренции, вузы ищут новые трансформационные идеи, внедряют изменения, направленные на укрепление социальных, общественных и экономических связей вуза с общественными и экономическими институтами.

5. Вузам статуса «университет, академия, институт» и, прежде всего, частным организациям, приходится прилагать значительные организационные и управленческие усилия, чтобы находиться на более-менее равноправных позициях с федеральными, национальными исследовательскими университетами, опорными вузами страны.

6. Конкурентоспособность вуза включает в себя объединение усилий не только внутри учебного заведения и в межвузовском сотрудничестве, но и создание научно-образовательных и общественных корпораций – НООК, деятельность которых включает другие образовательные учреждения, государственно-общественные и общественные объединения.

Список литературы:

1. Горц, Андре. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал. / Пер. М.М.Сокольской; научный ред. М.А.Маяцкий. – М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2010.– 208 с.
2. Друкер, Питер. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества. – М.: «Вильямс», 2007. – С.336.
3. Кириенко С. Россия обладает конкурентными преимуществами для развития креативных индустрий. – Официальный сайт информационного агентства ИТАР-ТАСС. - (дата обращения 24.10.2020). - https://tass.ru/obschestvo/9806831
4. Официальный сайт Национального фонда подготовки кадров «Опорные университеты России». - (дата обращения 22.10.2020). - https://flagshipuniversity.ntf.ru/documents
5. Официальный сайт «Я-капиталист». – (дата обращения 05.09.2020).- https://yakapitalist.ru/finansy/skolko-v-rossii-vuzov-v-2019g
6. Официальный сайт Росстата (дата обращения 11.10.2020).– http://www.gks.ru
7. Официальный сайт электронной газеты «Вести образования» (дата обращения 16.09.2020).–https://vogazeta.ru/articles/2019/12/6/quality_of_education/10709-sergey_kravtsov_dopustil_otmenu_akkreditatsii_vuzov
8. Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб./Росстат - М., 2019 - 549 с. http://www.gks.ru
9. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ (редакция от 31.07.2020 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2020) -.http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
10. Форсайт Агентства стратегических инициатив «Глобальное образование – 2030.-https://fioco.ru/Contents/Item/Display/2201455 (дата обращения 15.10.2020).
11. Хаммер, Майкл, Чампи, Джеймс Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе. Пер с англ.: - СПб.: Издательство С.- Петербургского университета, 1997. – 332с.

2021

Окороков А.В. **Актуальные проблемы современного командообразования: ротация, аустафиффинг, сетевые эффекты** // «Лидерство и менеджмент», 2021.– Т.8. № 3. – С.317-328. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=46540774

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ: РОТАЦИЯ, АУТСТАФФИНГ, СЕТЕВЫЕ ЭФФЕКТЫ

Аннотация. В статье уточняются термины «команда», «командообразование», анализируются жизненный цикл команды и ротация, вводятся понятия «интраротации» и «интерротации». Даются обоснования использования аутстаффинга применительно к практикам российского менеджмента и управления персоналом. Рассматриваются возможности получения сетевого эффекта в современном командообразовании.
Ключевые слова: команда, командообразование, жизненный цикл команды, ротация, аутстаффинг, сетевые эффекты.

Введение. Научный термин «команда», несмотря на кажущуюся простоту, порождает активные дискуссии как среди теоретиков, так и среди практиков, напрямую связанных с менеджментом, управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами.

Англоязычная Википедия предлагает понимать под «командой» группу индивидов, которые:

а) работают совместно,

б) преследуют достижение общей цели,

в) делятся друг с другом информацией, ресурсами, знаниями, опытом, навыками,

г) взаимосвязаны прямым или опосредованным образом, что приводит к синергетическому эффекту [18].

Очевидно, что далеко не все рабочие группы, коллективы и прочие объединения по профессиональным и/или общим интересам являются или становятся командами. В российской практике зачастую под командной работой понимается только «а) работают совместно», т.е. нахождение в заданном общем пространстве, а также наличие относительно эффективной системы разделения труда или разделения задач. Также в языковой структуре термин «команда» ассоциируется с понятием «командир», т.е. человек, отдающий приказы.

Для позапрошлого века данная языковая ассоциация была актуальной, организация эффективного конвейерного производства была вызовом, стоящим перед наукой управления XIX и первой половине XX века. В современном менеджменте появилось понимание, что горизонтальные связи в команде не менее важны, чем связи вертикальные. Горизонтальные связи порождают креативность, без наличия синергетических или сетевых эффектов построение конкурентоспособной команды невозможно [11].

Цель исследования состоит в вычленении факторов, влияющих на эффективность и конкурентоспособность команд, и анализе этих факторов. Для этого необходимо уточнить содержание терминов «команда» и «командообразование», понятий «ротация», «аутстаффинг», «сетевые эффекты».

Жизненный цикл команды и ротация

Все команды проходят определенный жизненный цикл, и нужно понимать, на каком этапе жизненного цикла находится команда. Традиционный подход, сложившийся со времен Альфреда Маршалла [7] и активно продвигаемый сегодня в виде так

называемой Бостонской матрицы, состоит в том, что команды, как и фирмы, переживают следующие этапы в своем развитии: «собаки», «трудные дети», «звезды», «коровы».

Для того, чтобы грамотно принимать управленческие решения в плане командообразования, ротации состава и т.д., важно определить, в какой фазе жизненного цикла находится команда.

Логика, изначально представленная А. Маршаллом, применительно к командообразованию выглядит следующим образом:

На первой стадии «Собаки» («Хромые утки») команда только формируется и это требует большого внимания со стороны лидера или внешнего управляющего. Стадию «собаки» нужно пройти как можно быстрее.

Следующая стадия «Трудные дети» («Дикие кошки», «Темные лошадки», «Знаки вопроса», «Мертвый груз»), предполагает низкую степень слаженности работы членов команды, но высокий уровень креативности. «Трудных детей» необходимо изучать более обстоятельно. В перспективе они могут стать как звездами, так и вернуться к состоянию «собаки».

Третья стадия командообразования - «Звезды». На этой стадии у членов команды наблюдается высокий уровень слаженности работы и оптимальный уровень креативности. Желательно, чтобы в подобном оптимальном состоянии команда находилась как можно дольше.

Неизбежно, после звездного периода следует стадия «Дойные коровы» («Денежные мешки»), когда степень слаженности работы членов команды еще высока, но креативность падает. На этой стадии команда выживает за счет наработанного прошлого опыта.

Сторонники подхода описанного жизненного командного цикла часто игнорируют пятую стадию, о которой писал Альфред Маршалл. Это стадия распада команды, любая, даже самая эффективная, команда рано или поздно заканчивает жизненный цикл.

Ярким и, пожалуй, уже классическим, примером жизненного цикла команды являются результаты футбольного клуба «Спартак» (Москва) в игровых сезонах 2014-2019 гг. [16].

Сезон 2014-2015 – стадия «Собаки». Характеристика стадии: обновленный состав, недостаточность слаженности и креативности, шестое место в турнирной таблице, нулевая разница забитых и пропущенных голов.

Сезон 2015-2016, начало сезона 2016-2017 – стадия «Трудные дети». Характеристика стадии: становление состава, появление зачатков «звезд», избавление от игроков, возвращающихся к стадии «собак», пятое место в итоговой турнирной таблице, положительная разница (+9) забитых и пропущенных голов.

Вторая половина сезона 2016-2017, начало сезона 2017-2018 – стадия «Звезды». Характеристика стадии: команда выигрывает чемпионат России, суперкубок России, достойно представляет страну в европейских турнирах. Разница забитых и пропущенных голов - +19.

Конец сезона 2017-2018 – стадия «Дойные коровы». Характеристика стадии: команда продолжает работать, используя накопленный опыт, снижается креативность, команда начинает терять лидеров. Результат – третье место в итоговой турнирной таблице, вылет из еврокубков. Разница забитых и пропущенных голов - +19.

Сезон 2018-2019 – стадия «Распад команды». Характеристика стадии: завершение стадии «Дойные коровы», роспуск большинства лидеров команды, блеклое выступление в еврокубках, результат – пятое место в итоговой турнирной таблице. Разница забитых и пропущенных голов - +5.

Сезон 2019-2020, возвращение к стадии «Собаки»: новый состав команды, наработка слаженности и креативности и т.д.

В дальнейшем концепция жизненного цикла команды получила ряд имплементаций. Так, сегодня популярен подход, предложенный Брюсом Такманом [10] и

имеющий оригинальное английское звучание: forming (формирование), storming (притирка), norming (нормализация деятельности), performing (успех) and adjourning (переход в другое состояние).

В принципе, данная трактовка стадий командообразования соответствует традиционному подходу сторонников матрицы Бостонской консалтинговой группы, но с большим акцентом на стадию «трудные дети» и некоторым пренебрежением к стадии «коровы» [14].

Как уже отмечено, важным фактором эффективного функционирования команды является своевременная ротация ее членов, которая, по мнению автора статьи, должна быть связана с конкретной стадией командного жизненного цикла.

По нашему мнению, ротация может быть связана как с «интра» (внутри), так и «интер» (между) перемещениями. Интраперемещение – это изменение ролей игроков в самой команде, интерперемещение – это перемещение игроков между командами.

Следует отметить, что принятый в теории управления термин «ротация» недостаточно четко описывает сам процесс [8]. Представляется, что для более четкого определения этого термина логичнее использовать соответствующие понятия «интраротация» и «интерротация».

Идея состоит в следующем. На стадии формирования команды («собаки») и на стадии ее угасания («коровы») и распада ключевую роль играют «интерротации».

В процессе роста эффективности командной работы («трудные дети») и стадии наибольшей эффективности («звезды») ключевую роль начинают играть «интраротации».

Рассмотрим проблему интраротации на примере команды с четырьмя игроками: лидер, генератор идей, скептик, практик. Роль лидера в команде довольно сложна, именно лидеру приходится брать на себя ответственность за принимаемые в команде решения, отстаивать эти решения перед вышестоящим руководством, распределять функциональные обязанности среди членов команды и т.д. [4]. Очевидно, что эта функция является довольно обременительной, так как лидер находится под постоянным давлением как внешним – органов, контролирующих эффективность работы команды, так и внутренним – со стороны других членов команды. Регулярная инраротация позиции «лидер» снижает степень напряжения внутри команды, задает стимулы к эффективному выполнению внутрикомандных функций и обеспечивает реализацию принципа «сменяемости власти» в команде.

В относительно небольших командах, функция лидера является систематически ротируемой. В качестве примера можно привести ротацию заведующих кафедрами в зарубежных университетах [6]. Похожая практика характерна для коллегий судей на уровне района или округа, где должность председателя суда регулярно сменяема. То же самое происходит и в адвокатских коллегиях [3]. Аналогичные практики интраротирования находят все большее применение и в российской системе менеджмента.

Однако, классический жизненный цикл команд, связанный как с интра- так и интерротированием, может быть нарушен под воздействием ситуаций, называемых в экономике «черный лебедь», неожиданные, непредсказуемые события, имеющие значительные последствия [9]. Так, в России в июле-августе 2020 года, события, связанные с первой волной пандемии «унесли жизни» почти полумиллиона предприятий малого и среднего бизнеса, не находившихся в стадии распада [17].

Таким образом, можно сделать вывод, что классические модели жизненного цикла могут существовать только при условии, что экономика страны работает без потрясений. На случай неожиданных событий, выводящих экономику из равновесного состояния, государство должно располагать необходимыми инструментами для поддержки команд как малого и среднего предпринимательства, так и других жизненно важных отраслей хозяйствования и социального блока.

Проблема интерротации, или перемещений игроков между командами, часто связана с оптимальным решением проблемы аутстаффинга. Аутстаффинг нужно отличать от традиционного аутсорсинга.

Если «аутсорсинг» – это привлечение независимого подрядчика к выполнению непрофильных функций организации [12], то «аутстаффинг» (лизинг персонала) – «сдача внаем» кого-то из сотрудников организации или «аренда сотрудника» из чужой организации [13].

Между этими терминами не только терминологическое, то и довольно существенное юридическое различие, на которое необходимо обратить внимание.

В управленческой науке и российской практике управления персоналом под аутстаффингом часто понимается либо обычный аутсорсинг, т.е. договор между двумя фирмами; либо совместительство, т.е. договор между сотрудником и сторонней фирмой.

Но ситуация внешнего совместительства невозможна в рамках действующего в России трудового законодательства.

Рассмотрим модель классического аутстаффинга (рис.1):



Рис. 1. Классическая модель аутстаффинга

Классическая модель аутстаффинга предполагает, что одна команда может делегировать работника, в так называемый лизинг персонала, без его личного согласия, т.е. в рамках выполнения специфической производственной задачи. Мнение самого сотрудника учитывать желательно, но не обязательно. В контракте с сотрудником уже предусмотрена такая возможность. Например, в мировой юридической практике моряк-механик заключает трудовой договор на шесть месяцев для работы на определенном судне. Если возникает производственная необходимость, то его без его согласия могут временно перевести на работу на другое судно, если выполняемые им производственные функции будут примерно совпадать, и в договоре с моряком-механиком эта опция предусматривается.

В России модель аутстаффинга в настоящее время выглядит так, как показано на рисунке 2:

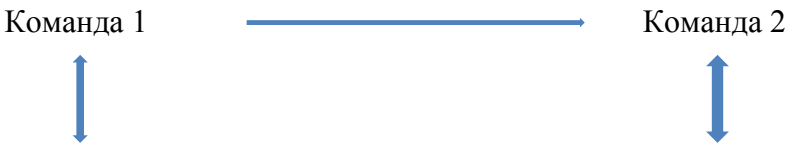


Рис.2. Модель аутстаффинга в российском варианте

По российскому трудовому законодательству перевод сотрудника на работу в другое юридическое лицо без его письменного согласия невозможен [1]. В теории это приводит к усилению переговорной позиции работника, но на практике порождает целый ряд манипуляций, как со стороны членов команды, так и самих юридических лиц.

Самой распространенной из них является разработка дополнительных юридических документов, регулирующих правоотношения работника и работодателя.

Так в международном морском праве, российский вариант Постановления Правительства Российской Федерации от 18 августа 2008 г. N 628 [2, 8], предусматривается наличие так называемой «книжки моряка», которая снижает возможности для переговоров для уже приведенного в нашем примере моряка-механика. В случае отказа участвовать в аутстаффинге и перейти на работу на другое судно, фирма-команда имеет право отозвать «книжку моряка» у работника и уже ни одна компания, занимающаяся морскими перевозками, не возьмет его на работу. Такая же юридическая ситуация искусственно создается в мире спорта, культуры, кинематографии и т.д.

В России подобная практика пока распространена довольно слабо, что является определенным недостатком в плане эффективного командообразования. Однако, при построении эффективной команды и выстраивании эффективных интерротаций важно учитывать права и интересы членов трудовых коллективов как временных, так и постоянных.

Сетевые эффекты в современном командообразовании

Ключевым признаком функционирования эффективной команды является возникновение сетевых эффектов, синергии или положительных внешних эффектов.

Исследователи, в зависимости от приверженности к той или иной парадигме, используют различные термины, которые отличаются в нюансах. Автор статьи в целях упрощения понятий «сетевой эффект», «синергия», «положительный внешний эффект» рассматривает их как синонимичные.

Сетевой эффект эффективного командного управления, может возникнуть в ситуации, при которой денежная отдача от появления дополнительного игрока в команде будет превышать издержки, связанные с ним.

Так, если:

MB – (marginal benefit) – вклад N-ого игрока в увеличение денежного дохода, порождаемого командной деятельностью,

MC – (marginal cost) – издержки команды, связанные обеспечением деятельности N-ого игрока, то положительный сетевой эффект будет возникать только тогда, если:

MB (N) > MC (N), то есть, предельные выгоды команды от появления дополнительного игрока выше, чем предельные издержки команды, связанные с обеспечением его деятельности.

По аналогичному принципу мы можем рассуждать и о появлении положительного сетевого эффекта при ротации члена команды.

Пусть чистая отдача от N-ого игрока в команде составляла положительное значение: *(MB (N) - MC (N))>0.*

Интраротация и интерротация эффективны только тогда, если чистая отдача от К-ого игрока, заменяющего N-ого игрока выше, или

(MB (K) - MC (K)) > (MB (N) - MC (N)).

Следует обратить внимание, что представленный теоретический подход, отличается от традиционного экономического подхода, постулирующего равенство предельной денежной отдачи и предельных издержек, при решении о найме или увольнении сотрудника [Factor Markets//].

Ожидаемый синергетический эффект возникает только тогда, когда ожидаемые выгоды от появления в команде дополнительного игрока будут значительно превышать фактические издержки.

Возникает вопрос – насколько выше должны быть чистые ожидаемые выгоды?

Представляется, что с учетом факторов неопределенности, ошибок, связанных со скринингом и т.д., HR-службы должны руководствоваться правилом *MB (N)/MC (N) >1,*

т.е. сетевой командный эффект возникает в ситуации, если ожидаемая отдача от дополнительного члена команды значительно превышает издержки на него.

Дальнейшие направления исследования

Дальнейшее развитие анализа эффективности командообразования должно быть построено на синтезе дедуктивного подхода современной теории игр и традиционного для HR-анализа индуктивном методе. Изучение и обобщение опыта функционирования эффективных команд, начиная от спорта, бизнеса, церкви, армии и заканчивая семейными кланами поможет внимательному исследователю найти и вычленить ключевые факторы, порождающие положительные сетевые эффекты, синергию или положительные внешние эффекты, присущие эффективным и конкурентоспособным командам.

В вычленении и определении факторов, влияющих на эффективное командообразование, может помочь набирающий популярность прикладной раздел современной математики «Теория графов»[5].

Любая команда образует, если пользоваться математическим сленгом, некий первичный граф, где вершинами являются члены команды, сердцем графа – лидер команды, а по «ребрам» проходят информация и действия членов команды. Также, как и построение оптимального графа является серьезным математическим вызовом, так и командообразование, с последующей ротацией, является одной из наиболее принципиальных задач современной теории управления.

Выводы

1.Командообразование является одной из ключевых категорий в анализе современных процессов управления человеческими ресурсами. Ротация, аутстаффинг, стимулирование положительных сетевых эффектов непосредственным образом влияют на конкурентоспособность и эффективность команд.

2. Подобно тому, как в экономике России происходят плавные переходы от процессного к проектному управлению, от индикативного планирования к национальным проектам, так и в управлении человеческими ресурсами наблюдается дрейф от директивного подхода к методам командной работы.

3.Интраротация эффективна на пиковых стадиях командной деятельности, на стадии командообразования и на стадиях обновления состава команды большую отдачу приносит интерротация.

4.Аутстаффинг является эффективным механизмом интерротации, но его практическое применение в России осложняется действующим трудовым законодательством, когда необходимо принятие эффективных управленческих решений.

5. Становление, развитие и распад команд происходят по определенным биологическим циклам, сопровождаемым позитивными или негативными сетевыми эффектами. Понимание биологии этих циклов является актуальной и значимой задачей современной управленческой науки.

Список литературы:

1. Трудовой Кодекс РФ Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение//http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2315ae0ae1def4974210e079fff7f446e754504d/
2. Постановление Правительства РФ от 18.08.2008 N 628 (ред. от 10.07.2020) «О Положении об удостоверении личности моряка, Положении о мореходной книжке, образце и описании бланка мореходной книжки»//

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_79625/45b6664a6908ac5a8cca0cec296379a8f14a3bda/
3. Общий кодекс правил для адвокатов стран Европейского сообщества // https://fparf.ru/documents/international-acts/general-code-of-rules-for-lawyers-of-countries-of-the-european-community/
4. Байбаков А.Н. Лидерство и командообразование [Электронный ресурс] Учебное пособие // А.Н.Байбаков, А.В.Назаренко, Д.В. Запорожец и др. – Ставрополь: АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2018. – 132с. – Режим доступа: https://lidrary.geotar.ru/book/stavgau_00170.html
5. Калитин Д.В. Основы дискретной математики: теория графов: практикум / Д.В. Калитин, О.С. Калитина. - Москва: Изд. Дом НИТУ «МИСиС», 2017. – 67 с. - ISBN 978-5-906846-68-6. - Текст: электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1230538 (дата обращения: 30.03.2021)
6. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов/ Под ред. Ф.Альбаха, Л.Райсберг, М.Юдкевич, Г.Андощука, И.Пасечко; пер. с англ. Е.В.Сивак под науч.ред. М.М.Юдкевич; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом ВШЭ, 2012. – 439 с.
7. Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-ех томах. - М.: “Прогресс” “Универс” , 1993. Том 3, С.243-245
8. Смирнов Э.А. Основы теории организации: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2014. – 375 с., С.326
9. Талеб, Нассим Николас. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. М.: КоЛибри, 2009, - 528с.
10. Tuckman, Bruce W. and Jensen, Mary Ann C. (1977) ‘Stages of Small-Group Development Revisited’, Group & Organization Studies, 2(4),419–427
11. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе. Пер. с англ. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1997. – 332с.
12. Аутсорсинг // https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%83%D1%82%D1%81%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B3
13. Лизинг персонала // https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D0%BD%D0%B3_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0
14. Матрица Бостонской группы // https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D1%80%D0%B8%D1%86%D0%B0_%D0%91%D0%9A%D0%93 (дата обращения 30.03.2021)
15. Factor Markets// https://ocw.mit.edu/courses/economics/14-01sc-principles-of-microeconomics-fall-2011/unit-6-topics-in-intermediate-microeconomics/factor-markets/
16. https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_сезонов_ФК_«Спартак»_Москва#Россия_(1992_—_н._в.)
17. https://www.vedomosti.ru/business/articles/2020/08/11/836350-v-rossii-sokratilos-chislo-malih-predpriyatii
18. Team//https://en.wikipedia.org/wiki/Team

2021 год

Окороков А.В. **Деятельность НКО как фактор развития человеческого капитала.** – В сборнике: «Эффективность национальных проектов: социально-экономические процессы, институты гражданского общества, просвещение». Материалы XX Международной научно-практической конференции. Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2021. – С. 142-144. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=46304010

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НКО КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. В статье приводится анализ ключевых экономических показателей развития Курской области в 2005 и 2020 году. В качестве объясняющей переменной относительного отставания в реализации национальных проектов выдвинуто предположение о недостаточном развитии некоммерческого сектора и общественных организаций в Курской области как фактора развития человеческого капитала.

Ключевые слова: некоммерческие общественные организации, эффективность, качество человеческих ресурсов, фонд президентских грантов.

Ключевую роль в модернизации региональных экономических систем с 2005 года играют национальные проекты.

Рассмотрим ситуацию с некоторыми статистическими показателями, характеризующими состояние человеческих ресурсов Курской области с момента начала реализации национальных проектов и по сегодняшний день.

У жителей Курской области наблюдается довольно серьезная дифференциация доходов, которая для жителей Черноземья традиционно бывает сглаженной. Социально-экономическая дифференциация населения по доходам 2020 год:

До 7000 рублей – 3,7%
От 7001 до 10 000 рублей – 6,7%
От 10 001 до14 000 рублей – 12%
От 14001 до 19 000 рублей – 15,6%
От 19001 до 27 000 рублей – 20,6%
От 27001 до 45 000 рублей – 15%
От 45001 – 60 000 рублей – 18,4%
Свыше 60 000 рублей – 8%.

В 2020 году расходы курян на алкоголь (1,7%) превысили расходы на образование (1,2%). Представленные данные являются обобщением статистических показателей по Курской области за 2005 и 2020 годы [2].

Можно сделать вывод о том, что качество человеческих ресурсов в Курской области оставляет желать лучшего.

Приведенные негативные тенденции нужно преодолевать. Важную роль в этом должны сыграть национальные проекты, реализация которых должна быть на уровне общественно-государственного партнерства. Важная роль в общественно-государственном партнерстве может и должна отводиться некоммерческим организациям, одной из форм которых являются научно-образовательные общественные союзы.

Так, в Курской области на 2020 год насчитывается 1700 общественных организаций. По утверждению Губернатора Курской области Р. В. Старовойта из этого количества оргаиазаций активно работают всего 50 организаций [3].

Следует констатировать, что именно низкая результативность - 2,9% работающих НКО от общего количества, является одной из причин отставания в борьбе за президентские гранты по заявкам, формируемым в Курской области.

Таблица 1. Сопоставление показателей состояния человеческих ресурсов в Курской области в 2005 и 2020 годах [1]

Показатель	2005	2020	Динамика
Население	1 177 627	1 104 008	снижение
Плотность населения (чел. на 1 кв. км.)	39,27	36,80	снижение
Городское население	736 676	756 464	рост
Сельское население	37,4%	31,5%	снижение
Число родившихся на 1000 населения	11,7	8,4	снижение
Средняя начисленная заработная плата в месяц	5 476	35 114*	рост
Доля расходов на приобретение услуг (%)	23,6	18,5	снижение
Удельный вес занятых и самозанятых	50,8%	48,0%	снижение
Численность занятых (тыс. чел)	598,9	529,9	снижение

*- данные на 2019 год

Так, например, в число победителей Президентских грантов первой половины 2021 года вошло 2 000 проектов из всех регионов страны, на сумму свыше 4,0 млрд. рублей. Из Курской области победили шесть НКО, получив 8,3 млн. рублей [4].

Второй конкурс выявил 10 победителей курских НКО на сумму 13,0 млн. рублей. Самые значительные гранты — по 2,5 миллиона рублей присуждены студенческому спортивному клубу «Гепард» и молодежному центру «Монолит». «Гепард» планирует создать центр адаптивной физической культуры и спорта, где будет заниматься около 500 человек с ограниченными возможностями здоровья. Центр «Монолит» получил средства на проведение регионального форума молодых патриотов «Курский характер». Среди победителей конкурса также фестиваль «Джазовая провинция» - 1,6 млн.рублей и детский проект «Зеркальный мир театра теней: Культурная перезагрузка» — около 500 тысяч рублей [5].

В качестве сравнения: в первом конкурсе президентских грантов победили 45 белгородских НКО, получив на реализацию своих проектов более 33 млн. руб. Самый крупный грант **– 7,1 млн. рублей** – выиграл фонд «Каждый особенный». Деньги пойдут на создание первого в области Центра полезной занятости для подростков и молодых людей с особенностями развития, в том числе с аутизмом. Откроются три мастерские: художественная, швейная и декоративно-прикладного творчества, комната сенсорной разгрузки и кабинет психолога для индивидуальной работы со студентами центра и их семьями. Учиться и работать будут 40 человек до 25 лет.

Православный приход храма святой великомученицы Варвары села Варваровка Алексеевского округа получил 3,0 млн. рублей. Активисты решили помочь местной школе, в которой учатся 84 ребёнка. Прихожане хотят, чтобы дети занимались разными спортивными играми на свежем воздухе. В грантовом проекте – современная и безопасная спортплощадка для волейбола, баскетбола и тенниса, 100-метровая дорожка и оборудование для воркаута. Грант в сумме **1,6 млн. руб.** присужден Центру инклюзивного туризма и социальной адаптации для белгородцев с ограниченными возможностями здоровья «Без границ», чтобы провести для них и их семей около 30 экскурсий, создать Клуб особенных путешественников и подготовить квалифицированных руководителей инклюзивных туров. Большая часть проектов получила гранты до 1,0 млн. рублей.

Среди них детский центр паллиативной помощи «Изумрудный город», организация мини-фермы «Гусьляндия» на экскурсионной усадьбе «Дом гуся» в селе

Богородском Новооскольского округа, что привлечёт детей к возрождению старинного промысла – гусеводства [6].

Свыше 30,0 млн. рублей досталось 48 НКО белгородчины во втором конкурсе президентских грантов- 2021 [7].

Курским НКО предстоит диссеминировать опыт работы успешных некоммерческих организаций соседнего региона, их наработанные практики в области наставничества, подготовки молодежных лидеров, повышения квалификации человеческих ресурсов, креативном подходе к разработке тематики для социальных проектов по участию в конкурсах. Как видно из примеров, человеческий фактор является ключевой составляющей будущего успеха как отдельно взятой Курской области, так и России в целом.

Список литературы:

1. Данные Росстата по регионам РФ // https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13282
2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. Официальный сайт // https://kurskstat.gks.ru/
3. Интервью Губернатора Курской области Романа Старовойта // http://www.dddkursk.ru/lenta/2021/03/22/071669/#:~:text=%2D%20%D0%92%20%D0%9A%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BE,%D1%81%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%8F%20%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%20%D0%A0%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9%D1%82}
4. http://new.op46.ru/glav/13121
5. http://www.dddkursk.ru/lenta/2021/06/12/074508/
6. https://www.belpressa.ru/society/socialnaya-sfera/35103.html
7. https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/public/news/2-144-nekommercheskim-organizatsiyam-vydeleny-granty-prezidenta-na-summu-4,2-mlrd-rubley

2021 год

Окороков А.В., Окороков В.М., Кликунов Н.Д. **Ключевые индикаторы результативности и эффективный внутриорганизационный менеджмент**. – В сборнике: Современные экономические и управленческие науки: вопросы теории и практики. Сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2021. – С. 34–40. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48024842

КЛЮЧЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНЫЙ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Аннотация. В статье представлен анализ характеристик ключевых индикаторов результативности как результата развития управленческой науки. Проанализированы сильные и слабые стороны каждой характерной черты KPI. Предложено деление индикаторов результативности на основе основных и вспомогательных характеристик
Ключевые слова: ключевые индикаторы результативности, процессный и проектный подходы, организационная эффективность, качество управления персоналом

Введение

Эффективный внутриорганизационный менеджмент невозможен без разработки и внедрения комплексной оценки эффективности функционирования сотрудников организации, также известной как ключевые индикаторы результативности (Key Performance Indicators - KPI)

История вопроса

К разработке концепции KPI управленческая наука шла довольно долгим путем. Вначале в 1954 году Питером Друкером в книге «Практики менеджмента» была разработана концепция управления по целям (Management by Objectives) [1]

Концепция Питера Друкера была в определенной степени сгенерирована из системы показателей результативности французского ученого Ж.Л. Мало (Tableau de bord), которую он разработал еще в 1932 году и которая также лежит в основе современной системы сбалансированных показателей [2, С. 4-8]

Далее эти базовые концепции трансформировались в следующие базовые подходы:

1. Система управления на основе оценки добавленной ценности, предложенная в начале 90-х годов прошлого века исследователем Стюартом Штерном
2. Пирамида деятельности компании. Разработчики К. Мак-Найр, Р. Линч и К. Кросс (1990 г.);
3. Модель стратегических карт. Разработчик Л. Мейсел (1992 г.);
4. Система оценки качества изменений и измерия результатов. Разработчики К. Робертс и П. Адамс (1993 г.);
5. Универсальная система оценки результатов деятельности компании (Total Performance Scorecard), разработанная Рамперсадом Хьюбертом в 2003 году.

Все, указанные семь подходов и анализ на основе системы сбалансированных показателей, описанный ранее, так или иначе используются при разработке системы ключевых индикаторов результативности [3, С.3-9].

Следует обратить внимание, что как таковой системы ключевых индикаторов результативности не существует. Существует некое универсальное вИдение, на базе которого для каждой конкретной организации специалисты в области менеджмента и управления персоналом разрабатывают прикладные показатели и соответствующие коэффициенты.

Характерные черты ключевых индикаторов результативности (KPI)

Однако для всех ключевых индикаторов результативности (KPI) характерны следующие черты.

- Адресная принадлежность. Каждый ключевой показатель эффективности должен быть закреплен за конкретным сотрудником, подразделом организации или командой проекта, несущими ответственность за соответствующие результаты. Иное название данной характеристики – определение зоны ответственности.

- Ориентация на цели и миссию организации. KPI всегда привязаны к стратегическим целям организации, к ее миссии, соответствуют процессам, происходящим в организации и проектам, связанным с ее развитием.

- Реальность. Ключевые показатели результативности должны быть достижимы и реальны. Достижение цели и миссии организации должно быть связано с приложением значительных усилий, но в то же время операционально задано и измеряема (вероятность ее достижения должна быть не менее 70 – 80%).

- Статистическая значимость. Значения ключевых показателей эффективности рассчитываются на основе фактических данных прошлых периодов времени, то есть сотрудники могут улучшать не только сами процессы, но и результаты работы, руководствуясь внутриорганизационным статистическими показателями прошлых периодов времени (чем длиннее временная выборка, тем лучше).

- Прогноз результатов. Ключевые показатели эффективности должны количественно оценивать факторы, влияющие на стоимость бизнеса в будущем, т.е. прогнозировать динамику именно стоимостных показателей. При невозможности сделать это, в качестве индикаторов можно брать физические или временные операциональные показатели (например, трудозатраты, выработка, количество подготовленных документов и проч.)

- Конкретность. Ключевые показатели эффективности должны фокусировать внимание и усилия пользователей на достижении нескольких (в идеале одном-двух) высокоприоритетных направлений, а не рассеивать их на большое количество задач.

Авторам статьи представляется что описанные индикаторы являются неотъемлемой и базовой составляющей для разработки и внедрения KPI в коммерческих и некоммерческих организациях

Различные исследователи предлагают и другие индикаторы, среди которых легкость восприятия показателей, сбалансированность и «неконфликтность» индикаторов, инициирование изменений, простота измерения (данные показатель особенно важен для оценки эффективности процессов, а не проектов), временная релевантность (воздействие даже очень хороших ключевых показателей эффективности со временем ослабевает, поэтому их следует периодически пересматривать), сопоставимость (пространственная релевантность), разумность и т.д. [4]

Ориентация на процессы и/или результаты

Использование KPI позволяет создавать систему эффективного стимулирования сотрудников. Она позволяет сочетать окладную систему оплаты труда со сдельной и использовать систему премирования по итогам работы за определенный период времени [5, С. 77-78] Практика показывает, что полугодовое и ежеквартальное премирование эффективно применять для мотивации и стимулирования деятельности руководителей отделов, менеджеров среднего звена и сотрудников обслуживающих подразделений. В случае, например, с высшим учебным заведения эта практика должна распространяться на деканов, заместителей деканов, заведующих кафедрой и заместителей заведующих кафедрой.

На наш взгляд, величина переменной части денежного вознаграждения должна составлять не менее 30% от оклада и выстраиваться на основе достижения сотрудников ключевых индикаторов результативности, утвержденной в организации.

Важно отметить, что у сотрудников, чья деятельность напрямую завязана результат работы организации переменная часть денежной компенсации за труд должна быть относительно выше. Поэтому важно изначально градуировать организационные позиции, разработав соответствующую систему стимулирования персонала. Традиционный подход к этой процедуре предлагает использовать матричную концепцию «результат-процесс» и «стейкхолдеры-ресурсы». Пример подобной матрицы представлен в таблице.

Таблица 1. Матрица группировки отделов организации

	Основные процессы, связанные работой с стейкхолдерам	Вспомогательные процессы, связанные ресурсным обеспечением
Ориентация на результат	Производство Продажи Закупки Логистика Сервисное обслуживание	Отдел технологического контроля (ОТК) Склад Транспорт
Ориентация на процесс	Маркетинг и PR HR-отдел IT-отдел	Охрана Юристы Бухгалтерия Делопроизводство

Соответственно, роль ключевых индикаторов результативности должна быть более значительной для отделов, расположенных в верхнем-левом углу матрицы, т.е. клиентоориентированных и проектно ориентоированных отделов. Для отделов, обеспечивающих ресурсы и ориентированных на процессы, роль KPI должна быть более незначительной [6].

Та же логика, очевидно, должна применять и для стимулирования работы персонала. Чем выше должностная позиция сотрудника, тем большая часть его итогового денежного вознаграждения должна быть напрямую связана с результатами его деятельности, измеренным с помощью системы ключевых индикаторов результативности

Примером этого подхода является концепция «экономическая добавленная стоимость» (EVA – Economic Value Added), которую можно применять как к конкретной структуре организации, так и к отдельно взятому сотруднику.

Расчет EVA строится по аналогии с рекомендуемыми международным стандартами финансовой отчетности, применяемыми, в нашем случае, к конкретному отделу, ориентированному на работу со стейкхолдерами организации. Формула расчета выглядит следующим образом.

$$EVA = NOPAT – (NA \times WACC), \quad (1)$$

где

EVA (Economic Value Added) – экономическая добавленная стоимость

NOPAT (Net Operating Proft After Taxes) – чистая операционная прибыль (доход);

WACC (Weighted Average Cost of Capital) – средняя отдача капитала, находящегося в распоряжении отдела организации;

NA (Net Assets) – стоимость ранее инвестированного капитала.

Концепция добавленной стоимости широко используется для определения эффективности экономической системы в целом. Представляется, что ее применение к оценке эффективности организационных структур и ключевых сотрудников может значительно помочь в ключевом вопросе оценки издержек и выгод.

KPI и стимулирующие выплаты

Важным вопросом внедрения KPI в работу организации является частота стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты, основанные на результативности деятельности того или иного сотрудника могут выплачиваться еженедельно, ежемесячно, ежеквартально и ежегодно. Практика стимулирующих выплат построена следующим образом. Чем выше уровень ответственности сотрудника организации, тем реже производятся стимулирующие выплаты, но в процентном выражении размер этих выплат выше.

Объяснение этой практики лежит в следующем. С повышением уровня ответственности более значительную роль начинают играть ненаблюдаемые характеристики и действия сотрудника. Обнаружение качества работы в краткосрочном периоде времени затруднительно, стохастические факторы могут оказывать и оказывают серьезное воздействие на результативность. В более длительном периоде времени, например год, происходит сглаживание как позитивных, так и негативных внешних шоков, и система KPI позволяет получить значительно более качественную оценку вклада отдельного сотрудника в общий результат.

В таблице представлены предлагаемые авторами подходы к месячным и годовым компенсационным стимулирующим выплатам сотрудникам организации различного звена

Таблица 2. Рекомендуемое процентное соотношение элементов ежемесячного стимулирующего пакета и ежегодной премии в зависимости от уровня должности, занимаемой в организации

Уровень ответственности	Стимулирующая ежемесячная премия (% от базового оклада	Ежегодная премия (% от базового оклада
Высшее руководство	50	От 50 до 100
Среднее звено	75	15-25
Нижнее звено	90	10-12

Очевидно, что стимулирующие выплаты должны применяться для всех уровней должностей, то есть от руководства организации до рядового сотрудника. Но, эти выплаты должны быть четко увязаны с достижениями ключевых индикаторов результативности. Только в этом случае система менеджмента в организации будет работать эффективно

Пример индикаторов KPI

В качестве примеров практического составления KPI мы берем две ключевых должности, которые фигурируют в любой как коммерческой, так и некоммерческой организации – бухгалтер и менеджер проекта.

Бухгалтер

Для бухгалтера организации ключевыми индикаторами результативности обычно являются:

А) сокращение сроков подготовки финансовой отчетности и времени проведения расчетов,

Б) уменьшение количества ошибок в платежных документа и в бухгалтерской отчетности в целом

В) сокращение сроков дебиторской задолженности.

В этом случае можно для KPI использовать три индикатора

1.Срок формирования отчетности, дни.

2.Размер штрафов выставляемых организации в результате бухгалтерских ошибок, размер налоговых переплат , рубли

3. Задержка в сроках расчетов, безразмерный.

Соответствующие индикаторы могут иметь следующий формульный вид, приведенный в безразмерную, т.е. процентную форму:

№1

Индикатор временной результативности = фактическое время выполнения расчетов/ запланированное время выполнения расчетов*100%.

№2

Индикатор просроченных платежей =общая сумма просроченных платежей/ общая сумма неоплаченных счетов*100%.

№3

Индикатор переплат контрагентам и в налоговые органы=

общая сумма, оплаченная контрагентам и в налоговые органы/фактическая сумма, которую требовалось оплатить*100%.

№4

Индикатор некорректных счетов = количество неверно выставленных счетов/общее количество выставленных счетов*100%

№5

Индикатор штрафов со стороны налоговой инспекции=сумма штрафов за отчетный период/сумма налогов, уплаченных организацией за отчетный период*100%.

В организации могут быть разработаны и применены дополнительные индикаторы

Важным является задание системы «весов» ключевых индикаторов результативности. Вес каждого критерия находится эмпирическим путем, на период внедрения KPI деятельность организации вес каждого индикатора может быть одинаковым.

В этом случае итоговая формула будет выглядеть следующим образом:

(№1+№2+№3+№4+№5)/5

Выводы

Внедрение системы ключевых индикаторов результативности позволит качественным образом улучшит внутриорганизационный менеджмент, задав четкие стимулы персоналу к эффективной работе и результативному выполнению должностных обязанностей.

Список литературы:

1. Drucker P. Management by objectives // https://en.wikipedia.org/wiki/Management_by_objectives
2. Городничев А.Ю. Сравнительный анализ современных моделей анализа и оценки результатов деятельности предприятий, основанных на КПД . // Аудит и финансовый анализ, №4, 2006 //https://auditfin.com/fin/2006/4/Gorodnicev/Gorodnicev%20.pdf
3. Суйц, В. П. Комплексный анализ и аудит интегрированной отчетности по устойчивому развитию компаний : монография / В.П. Суйц, А.Н. Хорин, А.Д. Шеремет ; под общ. ред. А.Д. Шеремета. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 184 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1072676. - ISBN 978-5-16-015982-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1167968 (дата обращения: 21.04.2021). – Режим доступа: по подписке
4. Полное руководство по KPI: примеры и шаблоны // https://bscdesigner.ru/kpi-rukovodstvo.htm
5. Кликунов Н.Д. Проблемы выбора оптимальной системы оплаты труда преподавателей в высших учебных заведений. // Сектор негосударственного высшего профессионального образования: теория и анализ современных тенденций (Научные записки МЭБИК за 2002 год) // Ред. Кликунов Н.Д. Курск, Изд-во МЭБИК, 2003. - С. 70-78.
6. А. К. Клочков. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов // https://ft-group.ru/upload/Kniga_KPI_Klochkov.pdf

2021 год

Окороков А.В. **Моделирование системы сбалансированных показателей в некоммерческих организациях (на примере Фонда Президентских грантов**) // Наука и практика регионов. – Курск: Издательство МЭБИК, 2021. – №3 (24). – С. 58-64. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=46665119

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ (НА ПРИМЕРЕ ФОНДА ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ)

Аннотация. В статье изложены основные подходы к возможностям использования ССП в некоммерческом секторе и описана применяемая Фондом президентских грантов для оценки эффективности социальных проектов и деятельности грантополучателей.
Ключевые слова: система сбалансированных показателей, некоммерческий сектор, результативность, ранжирование, оценка неосязаемых активов, Фонд президентских грантов.

THE MODEL A BALANCED SCORECARD IN NON-PROFIT ORGANIZATIONS (EXAMPLE OF THE PRESIDENTIAL GRANTS FUND)

Abstracts. The article outlines the main approaches to the possibilities of using the balanced scorecard in the non-profit sector and describes the model used by the Presidential Grants Fund to assess the effectiveness of social projects and the activities of grantees.
Keywords: balanced scorecard, non-profit sector, performance, ranking, valuation of intangible assets, Presidential Grants Fund

Введение

Экономический подход к эффективности, производительности, результативности проектов, деятельности команд и/или функционирования организаций в целом заключается в переводе неявных показателей в операциональные показатели, желательно денежные, с их последующей оценкой

Методы оценки неосязаемых активов

Например, при оценке такого неосязаемого актива как человеческая жизнь и, соответственно, его производительности используются следующие подходы

Ресурсный метод. Расчет человеческой жизни при данной методике представляет собой дисконтированный поток будущих доходов за вычетом будущих издержек, затраченных на самого себя. Оценка, получаемая посредством данной метода, зависит от возраста, ожидаемой активной трудовой деятельности, риска смерти и ожидаемых доходов.

Метод суммирования затрат (бухгалтерский метод). Идея данного метода состоит в том, что «цена» человеческой жизни определяется как сумма прямых затрат со стороны семьи плюс упущенные возможности, связанные с альтернативным инвестированием вложенных средств.

Метод оценки со стороны спроса «Вы стоите столько, сколько готовы заплатить за Вашу жизнь другие люди». Для иллюстрации можно представить себе гипотетический пример с захватом заложника и максимальную сумму, которую другие люди и/или государство готовы предложить за его освобождение.

Метод оценки со стороны предложения. Для понимания самооценки собственной жизни необходимо замерить два параметра: изменение субъективного восприятия вероятности риска смерти и стоимости действий, приводящих к этому изменению.

Приложение этих методов экономического анализа к оценке жизни как человеческого ресурса дает значительный разброс оценок и не позволяет сделать однозначного вывода о размере рекомендуемых компенсаций в случае ухода сотрудника организации или смерти индивида. Диапазон оценок жизни «среднестатистического» курянина лежит в значениях от 2,5 до 9 млн. рублей в ценах 2019 года [1, С.12].

Недостатком экономического подхода является то, что ни экономисты, ни менеджеры не умеют достаточно успешно переводить неосязаемые активы или неявные индикаторы в денежный или операционально измеряемый эквивалент [8, С. 120-121]. Это порождает спрос на альтернативные подходы к измерению эффективности, производительности и результативности. В настоящее время специалисты в области менеджмента и управления человеческими ресурсами активно разрабатывают данные направления, а анализируемая в статье система сбалансированных показателей является примером подобного подхода.

Эволюция системы сбалансированных показателей

Подход к проблеме эффективности деятельности самих организаций, человеческих ресурсов организаций при невозможности финансовой оценки деятельности, что в некоммерческом секторе случается достаточно часто, сводится к определению ключевых параметров деятельности, их балльной оценки и последующего ранжирования [9, С. 20-25].

Впервые этот подход описан в работе Роберта Каплана и Дэвида Нортона «Сбалансированная система показателей» [2]

В обосновании своего инновационного подхода авторы указывают, что «существующие подходы к оценке деятельности предприятия, опирающиеся, в первую очередь, на финансовые показатели, неизбежно устарели. Мы полагаем, что эти методы тормозят развитие организаций» [2, С. 8].

Система, предложенная Робертом Капланом и Дэвидом Нортоном, является комплексной, и она «построена ее на основе четырех главных составляющих: финансовой, клиентской, внутренней, а также составляющей обучения и развития. Название системы отражает то равновесие, которое было сохранено между краткосрочными и долговременными целями, финансовыми и нефинансовыми показателями, основными и вспомогательными параметрами, а также внешними и внутренними факторами деятельности» [2, С. 24-25].

В дальнейшем система сбалансированных показателей (далее ССП) модернизировалась, и оказалось, что универсальную систему оценки создать невозможно. Каждый раз систему необходимо было подстраивать под особенности того или иного бизнеса, учитывая специфику целей бизнеса, бизнес-процессов, характер отношений с поставщиками, потребителями и т.д.

Практика имплементации ССП показала, что достижения поставленных задач одну из ключевые ролей играют факторы, связанные с ключевыми показателями статуса персонала, такие как:

– Показатели удовлетворенности сотрудников

– Показатели сохранения кадровой базы

– Показатели эффективности сотрудников.

Дальнейшее развитие системы ССП в бизнес-структурах убедило ученых, бизнес-консультантов и руководителей крупных корпораций в необходимости организации системы обучения и повышения квалификации персонала организации, так как именно этот фактор показывает сотруднику долгосрочную заинтересованность компании в нем. Обучение сотрудников ведет к росту мотивация, расширению полномочий и соотнесению личных целей со стратегией организации.

Повышение квалификации и обучение персонала повышает инновационную составляющую в деятельности персонала, и как отмечают Роберт Каплан и Дэвид Нортон

увеличивают «показатель числа выдвинутых и внедренных инновационных предложений» [2, С.128-129]

Исследователи Михаэль Роузмэн и Дженс Виенс подчеркивают, важность алгоритмизации и информатизации при внедрении системы сбалансированных показателей в практическую деятельность организации [3]. По их мнению в системе сбалансированных показателей важно создать возможность учета и оценки именно качественных параметров, которые не учитываются в традиционных бухгалтерских и финансовых отчетностях. Для этого в организации нужно организовать «Систему планирования ресурсов организации». В английском варианте это называется Enterprise Resource Planning (ERP).

Подход Роузмэна и Виенса нашел отражение в следующем рисунке:

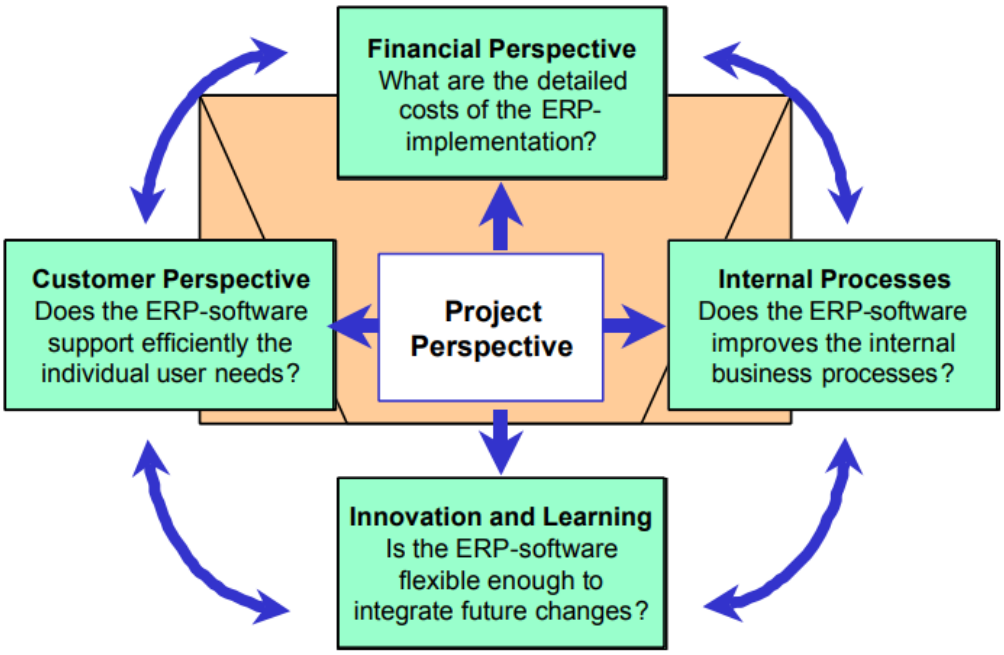


Рис. 2. Практическое приложение системы сбалансированных показателей в концепции Роузмэна и Виенса [3, P.5]

Перевод текста:

Текст в центре: Перспективы проекта

Текст справа: Внутренние процессы организации. Улучшает ли «система планирования ресурсов организации» внутренние бизнес-процессы

Текст вверху: Финансовые возможности. Какие издержки возникают у организации в связи с внедрением «системы планирования ресурсов организации»

Текст слева: Предпочтения потребителей. Увеличивает ли «система планирования ресурсов организации» возможности потребителей в удовлетворении своих потребностей

Текст внизу: Инновации и обучение. Насколько «система планирования ресурсов организации» способна к адаптации будущих изменений и вызовов

Все четыре позиции (бизнес-процессы, финансы, потребители и инновации) находятся в тесной связи между собой и непосредственно связаны с общей эффективностью того или иного проекта, реализуемого организацией. Алгоритмизация позиций и их учет позволяет корректно учитывать общий вектор развития как организации в целом, так и отдельно взятых проектов, оперативно реагировать на происходящие изменения.

Автоматизация системы сбалансированных показателей

Важность разработки соответствующих компьютерных программ для внедрения ССП в работу организаций была продебатирована на Симпозиуме, прошедшем в бельгийском Антверпене, по внедрению IT-технологий в систему сбалансированных показателей в организациях, что нашло отражение в соответствующей статье М. Брогли [4]. Основной вывод состоит в том, что чем разнообразнее цели, сложнее система бизнес-процессов, отношений с подрядчиками и клиентами, тем более детально должна быть разработана и, соответственно алгоритмизирована система сбалансированных показателей. За рубежом информатизация ССП в настоящее время вылилась в целый ряд коммерческих информатизированных продуктов, например Balanced Scorecard Online Tool и целый ряд других [см., например, 5 и 10]

Система сбалансированных показателей и некоммерческий сектор

Начиная с 00-х годов XXI века система сбалансированных показателей получила свое «второе рождение» после того, как была имплементирована в работу «третьего сектора». Именно адаптация системы сбалансированных показателей к деятельности некоммерческих организаций сделало ее популярной, в том числе и в России

Ключевыми параметрами эффективности некоммерческой организации и проектов, ей реализуемых, является не прибыль, а зачастую целый ряд довольно сложно операционализирумых показателей, так лояльность потребителей, качество «архитектуры» организации, «историческая колея» (path dependence) организации и т.д. Стало понятно, что качество управления человеческими ресурсами в организации напрямую связано с этими неосязаемыми ресурсами и их необходимо измерять, оценивать, операционализировать. На качество этой операционализации и направлена, собственно, система сбалансированных показателей.

Вклад Фонда президентских грантов в автоматизацию ССП

В России внедрением ССП в некоммерческом секторе занимаются как сами некоммерческие организации, так и крупнейшие фондооператоры, ключевым из которых является Фонд президентских грантов или Фонд-оператор президентских грантов по развитию гражданского общества [6]

За последние 10 лет, в период с 2011 по 2021 годы, российским Фондом-оператором президентских грантов по развитию гражданского общества (далее Фондом президентских грантов) проведена серьезная работа по формализации показателей социальных проектов, реализуемых некоммерческими организациями. Эта формализация по сути и является прообразом ССП для некоммерческого сектора [7].

Опрос, проведенный среди некоммерческих организаций Курской области, показал, что для 90% респондентов формализация критериев, предлагаемая Фондом президентских грантов, является положительной практикой и используется при подготовке проектов, на связанных непосредственно с реализацией самих грантов.

В любом социально направленном проекте должны найти отражение следующие количественные и качественные параметры:

1.Направление, которому преимущественно соответствует планируемая деятельность по проекту:
2. Название проекта
3. Краткое описание проекта и тэги
4. География проекта
5. Начало реализации проекта
6. Окончание реализации проекта
7. Обоснование социальной значимости проекта
8. Целевые группы проекта
9. Цель проекта

10. Задачи проекта
11. Партнёры проекта
12. Организация информационного сопровождения проекта
13. Количественные результаты проекта
14. Качественные результаты проекта
15. Дальнейшее развитие проекта
16. Источники ресурсного обеспечения проекта в будущем
17. Видео о проекте

Представляется, что данные критерии достаточно оптимальны, и позволяют операционализировать и сбалансировать показатели деятельности, связанной с проектом.

В целях конкретизации темы, возможно, следует предложить и показатель № 18. Если допустить, что многие проекты продвигаются через российские (Одноклассники, Вконтакте) и зарубежные (Facebook) социальные сети, то возможно критерий «активность организации с социальных сетях» позволит потребителям, поставщикам и стейкхолдерам организации получить более полное представление об организации и реализуемых социальных проектах. Очевидно, что узнаваемость некоммерческой организации и/или проекта в социальных сетях также является показателем результативности. По мнению автора статьи, этот критерий можно и нужно включать в ССП оценки проектов Фонда президентских грантов.

Также при подаче заявки на конкурс организация и команда проекта должны четко операционально определить и охарактеризовать

- Руководителя проекта (это особенно важно при анализе эффективности управления человеческими ресурсами)
- Команду проекта (всех, кто непосредственно принимает участие в реализации проекта).
- Саму некоммерческую организацию (важно, что при оценке организации обязательно учитывается история успехов и неудач в реализации социально значимых проектов)
- Календарный план (в настоящее время тенденция к тому, чтобы календарный план был прописан в четко определенных временных рамках и без возможности перенесения дат мероприятий и проч.)
- Бюджет (бюджет проекта является ключевым параметром для оценки результативности проекта, соотнесения затрат и общественных выгод)

Используя, созданную на базе представленных выше показателей, критериальную шкалу конкурсная комиссия Фонда президентских грантов проводит предварительную (ex ante) и последующую (ex post) оценку ожидаемой и фактической эффективности, результативности и производительности заявок на реализацию социально значимых проектов.

Представляется, что опыт критериального оценивания, разработанного экспертами Фонда президентских грантов может и должен быть использован для разработки собственных систем сбалансированных показателей организациями некоммерческого сектора России.

Важно также отметить информационную прозрачность работы экспертной группы, так как рейтинг каждой заявки, как получившей, так и не получившей поддержку доступен. Это позволяет командам проектов устранять проблемные зоны в своей социально направленной деятельности и вовремя корректировать вектор этой направленности.

Особого внимания заслуживает степень информатизации работы Фонда-оператора президентских грантов по развитию гражданского общества. Уникальность работы Фонда президентских грантов состоит в том, что это единственная общественных структур, сумевшая полностью автоматизировать систему контроля и отчетности. Некоммерческой

организации не нужно отсылать в Фонд огромные кипы бумаг, что ведет к росту эффективности деятельности как самих некоммерческих организаций, так и Фонда президентских грантов в целом.

Для сравнения, систематическая процедура аккредитации высших и средних учебных заведений автоматически порождает большой поток бумажного оборота, на каждую образовательную программу расходуется от 1000 листов бумаги, типографской краски и т.д.

Вывод

Работа Фонда президентских грантов выстроена результативнее по сравнению с аналогичными государственными и публичными организациями. И сам Фонд президентских грантов, и некоммерческие организации, сотрудничающие с ним, достигают операционально выраженных поставленных результатов с относительно меньшими издержками. Это позитивный вывод есть следствие грамотной имплементации системы сбалансированных показателей.

Список литературы:

1. Кликунов Н.Д. и др. Человеческая жизнь как нематериальный актив: методология и методы оценки // Провинциальные научные записки, 2016. № 1, С. 6-13 (ISSN 2411-0736)
2. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп—Бизнес», 2003, 304 с.
3. Michael Rosemann, Jens Wiese. Measuring the Performance of ERP Software – a Balanced Scorecard Approach // http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.4.9176&rep=rep1&type=pdf (дата обращения 10.03.2021)
4. Brogli, M. (1999) Using the Balanced Scorecard in the IT of a Financial Services Company, Proceedings of the Symposium on IT Balanced Scorecard, Antwerp, Belgium, February
5. Balanced Scorecard Online Tool // https://www.ezzyscorecard.com/
6. Фонд-оператор президентских грантов по развитию гражданского общества. Официальный сайт // https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/ (дата обращения 12.07.2021)
7. Документы, регулирующие деятельность Фонда президентских грантов // https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/public/home/about (дата обращения 12.07.2021)
8. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса : монография / О.Ю. Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева, А.А. Уксуменко. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2021. — (Научная мысль). — 149 с. — DOI: https://doi.org/10.12737/1714-2. - ISBN 978-5-369-01714-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1240525 (дата обращения: 04.08.2021)
9. Мильнер, Б. З. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями : монография / под ред. Б. З. Мильнера. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 624 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-003649-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1216871 (дата обращения: 04.08.2021).
10. Online Balanced Scorecard Templates// https://online.visual-paradigm.com/diagrams/features/balanced-scorecard-template/ (дата обращения 4.08.2021)

2021 год

Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Университеты РФ: где мы в мировой табеле о рангах**. – В сборнике: Проблемы модернизации экономики и управления в России. Сборник материалов III Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2021. – С.27-30. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=47462219

УНИВЕРСИТЕТЫ РФ: ГДЕ МЫ В МИРОВОЙ ТАБЕЛЕ О РАНГАХ

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы составления рейтингов университетов и показаны недостатки в системе ранжирования университетов.
Ключевые слова: рейтинги, топ-100, топ-200, постсоветское пространство.

В 2013 году Министерство образования и науки инициировало проект 5-100 [1].

Его суть заключалась в том, чтобы сконцентрировать ограниченные ресурсы, выделяемые на высшую школу, в ведущих вузах страны, отобранных Министерством: «Итогом Проекта должно стать появление в России к 2020 году группы современных университетов-лидеров с эффективной структурой управления и международной академической репутацией, способных соответствовать мировым тенденциям развития и мобильно реагировать на глобальные изменения».

В круг ведущих попали университеты из Москвы, Санкт-Петербурга, Томска, Нижнего Новгорода и других крупных индустриальных центров России.

За восемь лет в ведущие университеты, получивших статус научно-исследовательских, федеральных или другой были привлечены значительные финансовые средства, зарубежные исследователи, обновлена материально-техническая база.

На самом высоком уровне была определена цель. Она состояла в том, чтобы, по меньшей мере, пять российских университетов попали в международный ТОР-100.

Для этого был отобран 21 российский университет[2].

Москва делегировала в проект 7 университетов (НИУ ВШЭ, НИТУ «МИСиС», МИФИ, МФТИ, Московский Государственный медицинский университет им. Сеченова, РУДН).

Санкт-Петербург 3 университета (ИТМО, ЛЭТИ, СПбПУ)

Томск – 2 университета (Томский ГУ, Томский политехнический университет).

Еще 9 городов по одному университету: Казань (Казанский федеральный университет), Новосибирск (Новосибирский ГУ), Нижний Новгород (Нижегородский ГУ), Самара (Самарский национальный университет), Екатеринбург (Уральский федеральный университет), Калининград (Балтийский федеральный университет), Красноярск (Сибирский федеральный университет), Челябинск (Южно-Уральский ГУ), Тюмень (ТюмГУ)

К сожалению, эта амбициозная программа не была выполнена. Сегодня ни один из 21 университета, получивших приоритетное финансирование не входит даже в ТОП-200 ведущих мировых вузов. Это же касается Московского государственного университета (МГУ) и Санкт-Петербургского государственного университета (СПбГУ), финансируемых по отдельно выделенным статьям федерального бюджета.

Статья исследователя Ararat L Osipian «Generation 0-100: Russian Universities Fail to Offer World Class Education», опубликованная в журнале The National Interest, дает следующие объяснения этому провалу российской образовательной политики [3].

К ним, по мнению авторов, относятся:

1. Наследие советской системы высшего образования
2. Геронтократия в российских университетах
3. Коррупция

4. Отсутствие гендерного равенства
5. Отсутствие кампусов
6. Привлечение иностранных исследователей и «покупка» аффилиации, для публикации в престижных зарубежных научных журналах
7. Неквалифицированный профессорско-преподавательский состав

Особенно серьезные проблемы, по мнению автора статьи, возникают в области социальных наук, в которых российская высшая школа является неконкурентоспособной

Данная позиция, по мнению авторов статьи, является несколько предвзятой.

Конечно, если брать ведущие мировые вузы, то на их фоне российская высшая школа выглядит отстало, но на фоне стран, входивших в состав Российской империи, российская высшая школа выглядит прилично. Для сопоставления мы [4] выделили лучшие вузы стран ранее входивших в состав Российской империи. Вот так выглядит лучшая десятка:

№ 86 University of Helsinki (Финляндия)
№ 264 Aalto University (Финляндия)
№ 285 M. V. Lomonosov Moscow State University (Россия)
№ 289 University of Tartu (Эстония)
№ 301 University of Warsaw (Польша)
№ 322 University of Turku (Финляндия)
№ 329 Jagiellonian University (Польша, Краков)
№ 361 University of Tampere (Финляндия)
№ 367 Belarusian State University (Беларусь)
№ 385 Moscow Institute of Physics and Technology

Лучший из украинских вузов, Национальный университет им. Тараса Шевченко, в мировом рейтинге занимает 1125 место. Лучший университет Латвии занимает 1022 место. Одним из объяснений успеха того или иного университета на международной арене может быть фактор времени. Университеты более интенсивно формировались в западной части Российской империи, и, возможно, это в какой мере это определило успех современных польских, финских и прибалтийских университетов.



Рисунок 1. Карта расположения университетов Российской империи (черные ромбы) и современных федеральных университетов России (красные круги)

В результате на 2020 год из 23 ведущих университетов России (21 включен в программу 5-100, МГУ и СПбГУ) только 11 вошли в рейтинг ведущих мировых вузов (вопрос со Сколковским институтом науки и технологий стоит несколько особняком).

Эффективность реализации программы за семилетний срок оказалась равна 47,8%, т.е. более половины из выделенных в качестве приоритетных вузов не смогли попасть даже 1000 ведущих университетов международного рейтинга Best Global Universities.

Таблица 1. Место российских вузов в рейтинге Best Global Universities ranking [5]

№	Название вуза	№ в рейтинге
1	Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова	285
2	Московский физико-технический институт	385
3	Национальный исследовательский ядерный университет "МИФИ"	402
4	Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого	447
5	Новосибирский ГУ	453
6	Томский ГУ	490
7	НИУ "Высшая школа экономики"	547
8	Санкт-Петербургский государственный университет	587
9	Национальный исследовательский университет ИТМО	718
10	Сколковский институт науки и технологий	741
11	Казанский федеральный университет	817
12	Томский политехнический ГУ	862

Данная проблема довольно широко обсуждается за рубежом, например газета The Washington Post довольно регулярно обсуждает эту тему, опять же с несколько предвзятых позиций. Например, статья «Putin wanted Russian science to top the world. Then a huge academic scandal blew up» [6].

Авторы выражают уверенность, что привлечение внимание научного сообщества к этой теме позволит выявить суть проблем, с которыми сталкивается российская высшая школа и повысить эффективность функционирования ведущих российских университетов.

Список литературы:

1.https://5top100.ru/about/more-about/

2. https://5top100.ru/universities/

3. https://nationalinterest.org/blog/techland/generation-0-100-russian-universities-fail-offer-world-class-education-171537?fbclid=IwAR1_Km9bEIjun-S_4hheyjfGKkWdvtgH11Jrcjk3FSLEZThRsmDjw75h0wE

4.Best Global Universities ranking: https://www.usnews.com/education/best-global-universities/search?region=europe&country=ukraine&country=belarus&country=estonia&country=poland&country=finland&country=lithuania&country=latvia&country=russia

5.https://www.usnews.com/education/best-global-universities/search?region=europe&country=russia

6. Robyn Dixon. Putin wanted Russian science to top the world. Then a huge academic scandal blew up// The Washington Post, Jan. 17, 2020. https://www.washingtonpost.com/world/europe/putin-wanted-russian-science-to-top-the-world-then-a-major-academic-scandal-blew-up/2020/01/16/f58239ec-34b9-11ea-898f-eb846b7e9feb_story.html?fbclid=IwAR28VMk3aucZk2dOaKLDAGfHEJbclWB3E0XEpe42HsJc7wICxiMe6Efnn2I

2021 год

Окороков А.В. **Роль национальных проектов в процессах управления человеческими ресурсами** // «Креативная экономика», 2021. – Т.15. №10. – С. 3681-3692. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=47167102

РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ В ПРОЦЕССАХ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация. Национальные проекты реализуются в России с 2005 года. Необходимо повысить эффективность их реализации, для этого уделять более значительное внимание инвестициям в человеческие ресурсы. Опыт зарубежных стран и, в частности, Сингапура свидетельствует, что человеческие ресурсы являются ключевым фактором успеха масштабной государственной модернизации.

Abstract. National projects have been implemented in Russia since 2005. It is necessary to improve the efficiency of their implementation, to pay more attention to investments in human resources. The experience of foreign countries and, in particular, Singapore shows that human resources are a key factor in the success of large-scale state modernization projects.

Ключевые слова: национальный проект, трансформация системы управления, госпрограммное планирование, проектное управление

Keywords: national project, transformation of the management system, state program planning, project management

Введение. Одну из ключевых ролей в повышении производительности труда как в коммерческом, так и в некоммерческом секторе экономики России сегодня играют национальные проекты.

Идея необходимости перехода к национальным проектам возникла в 2005 году и явилась логичным продолжением ранее разработанных принципов целевого и индикативного социально-экономического планирования. Национальный проект напрямую связан со стратегическим планированием, но в нем всегда присутствует акцент на качественном развитии человеческих ресурсов, формировании лидеров для руководства различными отраслями народного хозяйства. Национальные проекты прочно вошли в современную российскую практику, и являются сегодня ключевым способом социально-экономического планирования [4]. Важно понять, что предшествовало появлению идеи национального проекта, каков был генезис этого явления.

Цель исследования состоит в выявлении сильных и слабых сторон национальных проектов с позиций современной теории управления человеческими ресурсами.

Актуальность темы исследования определяется тем, что повышение эффективности управления человеческими ресурсами является ключевым условием результативности национальных проектов

Авторская гипотеза. Инвестиции в человеческие ресурсы, высокое качество менеджмента на всех уровнях управления являются ключевыми факторами эффективности реализации национальных проектов.

Научная новизна состоит в обобщении российских и зарубежных практик реализации национальных проектов и показа важности человеческого фактора в успехе их реализации.

Методы исследования. В статье использованы следующие методы исследования – исторический, анализ, синтез, сравнительного анализа.

Теория и история вопроса

В научном плане понятие «проект» отличается от понятия «план» ориентированностью на реальные, операциональные, фактически или гипотетически монетизируемые результаты. Если *план* связан с анализом типа «издержки-результат», то *проект* в современной управленческой науке ассоциируется с подходом «издержки-выгоды». Для проекта всегда важна чистая выгода, а в случае с национальными проектами чистая общественная выгода [5, С. 34].

Следует отметить, проектный подход фактически всегда присутствовал в экономике. Таблица, разработанная автором исследования, формализует этапы развития планово-проектного стратегического управления в СССР и России, начиная с 20-х годов прошлого века.

Таблица 1. Трансформация системы планово-проектного стратегического управления в СССР и России (1921 – 2020 годы)

№ п/п	Наименование программы	Основные положения	Годы	Примечания
1.	НЭП (Новая экономическая политика)	Снятие социальной напряженности, восстановление хозяйства, перестройка аграрного сектора; денационализация части государственных предприятий, модернизация производства	1921-1924	НЭП смогла вывести страну из состояния абсолютной разрухи
2.	Первые пятилетние планы	Быстрая индустриализация СССР с уклоном на тяжелую промышленность	1928-1942	Третий пятилетний план сорван в связи с началом ВОВ
3.	Послевоенные пятилетние планы	Восстановление и развитие народного хозяйства после Великой Отечественной Войны	1946-1960	Шестой пятилетний план заменен на семилетний по инициативе Н.С. Хрущева
4.	Семилетка	Повышение уровня жизни населения, развитие современных, высокотехнологичных производств, подъем всех отраслей экономики	1959-1965	Признана «авантюрой», произошло возвращение к пятилетним планам
5.	Пятилетние планы	Переход от административных к экономическим методам управления народным хозяйством	1966-1995	XIII пятилетний план (1991 -95 годы) не был реализован в связи с распадом Советского Союза
6.	Экономические реформы РФ	Либерализация внешней торговли, приватизация бывших советских государственных предприятий	1991-2000	Обеднение большинства населения, гиперинфляция, увеличение безработицы

7.	Федеральные целевые программы (ФЦП)	Комплекс направления развития отраслей хозяйствования и социальной политики	2002-2005	Подготовка к переходу на проектное управление
8.	Приоритетные национальные проекты	«Доступное и комфортное жильё – гражданам России», «Развитие агропромышленного комплекса», «Здоровье», «Образование»	2005-2012	Не были выполнены по всем показателям, либо выполнены с большой задержкой. Преобразование ФЦП в госпрограммы
9.	11 «Майских» Указов Президента РФ (№№ 596-606)	В Указах поименованы 218 поручений Правительству по различным направлениям деятельности: экономической, социальной политики, образования, здравоохранения и т.д.	2012-2018	Перевод госпрограмм на проектное управление, разработка национальных приоритетных проектов
10.	Национальные проекты России	Новые национальные проекты федерального масштаба. Основные направления: «Человеческий капитал» - 4 проекта, «Комфортная среда для жизни» - 3 проекта, «Экономический рост» - 6 проектов	2019-2024	Реализуются в настоящее время
11.	Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г.	«О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»	2020-2030	В стадии реализации

Разработано автором на основе [1; 2; 3; 8; 9; 10; 11].

Опыт зарубежных стран

Идея проектного управления на национальном уровне также нашла свое отражение и в экономической политике зарубежных стран. Национальные проекты активно реализовывались в Германии, Корее, Японии, Китае, США, Великобритании, Франции, Сингапуре и др. государствах. Эффективность реализации национальных проектов была различной. Обобщение зарубежных практик показывает, что конечная эффективность национальных проектов напрямую связана с качеством инвестиций в человеческие ресурсы. В тех странах, где вложения в инфраструктуру и производственные мощности сопровождались соответствующими инвестициями в человеческие ресурсы реализация национальных проектов оказывалась успешной. Там, где подготовке лидеров и качеству персонала уделяли недостаточное внимание, национальные проекты были неэффективны [6, С.47-48].

Важным примером эффективного национального проектирования является Сингапур [7]. Опыт Сингапура свидетельствует, что высокие итоги в деятельности экономики и социальной политики получаются, когда:

1. с детства начинается формирование будущих управленцев корпораций и политиков;

2. стратегическое планирование во всех отраслях экономики, ориентировано на использование передовых технологий;

3. строгие законы и их неукоснительное выполнение требуется от премьер-министра до рядового работника;

4. решение социальных проблем гражданина (жильё, страховка, пенсия) происходит с непременным участием государства и гражданина;

5. организуется систематическое информирование граждан о планах и действиях правительства, убеждение всех граждан в необходимости дальнейшего развития страны, их взаимодействие с муниципалитетами и депутатами;

6. сформировано толерантное отношение к соседним государствам и развивается международное сотрудничество.

Представляется, что зарубежный опыт макроэкономического планирования и, в частности сингапурская практика национального проектирования может быть использован у нас в части оптимизации эффективности инвестиций в человеческие ресурсы

Проблемы реализации национальных проектов в РФ

С 2005 года в России начался переход с госпрограммного планирования на проектное управление. Этот переход и реорганизация управленческих структур был во многом инициирован обстоятельствами недостижения целевых показателей программ, либо их выполнением со смещенными во времени сроками. Приведем два примера. Первый связан с программой «Жилье». Ежегодный объем вводимого жилья 80 млн.кв.м. был достигнут не в запланированном 2010 году, а только в 2014 году [16]. В 2020 задача была скорректирована и плановый показатель ежегодного объема вводимого жилья составляет 120 млн. кв. м. [1, раздел 2].

В майских указах 2012 года Президента была поставлена цель увеличения средней продолжительности жизни до 74 лет [3], в указе от 2020 года цель была скорректирована до ожидаемой продолжительности жизни в 78 лет [1, раздел 2 а]. За восемь лет ожидаемая продолжительность жизни россиян значительно увеличилась, но все равно Росстат по среднему варианту прогноза на 2021 указывает ожидаемое значение в 72,2 года [15]. Аналогичными оказались итоги в развитии АПК, в высокотехнологичных и наукоемких отраслях (в ВВП доля должна была составить 30%, а фактически к 2018 году она выразилась в показателе 21,7%) [6].

Одним из нереализованных показателей стал общеизвестный факт о том, что к 2020 году численность высокопроизводительных рабочих мест планировалась на уровне 25 млн. чел: «увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей, до 25 млн. человек» [2]. Фактически этот целевой показатель оказался проваленным и составил только 17,6 млн. чел [13].

В ежегодных посланиях Федеральному Собранию Российской Федерации и Указах Президента Российской Федерации В.В. Путина постоянно отмечается роль человеческого фактора при достижении задачи повышения эффективности российской экономики. Президент также неоднократно отмечал необходимость поддержки некоммерческого сектора экономики, в частности еще в указе от 2012 года общественные организации начинают выделяться как перспективное направление государственной поддержки: “предусмотреть начиная с 2013 года меры, направленные на увеличение поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций” [3, пункт 1 л].

SWOT-анализ национальных проектов и роль некоммерческого сектора

Национальные проекты являются сегодня одним из ключевых индикаторов направлений развития российской экономики. Они затрагивают ключевые сферы жизни россиян и дают сигнал для направления развития как российскому бизнесу, так и некоммерческому сектору экономики. Вместе с тем этот сигнал не всегда четок и последователен [12], и дело здесь не только в недостаточности финансирования национальных проектов, на что так любят указывать аналитики [13].

Представляется, что одной из ключевых причин «пробуксовки» национальных проектов является то, что их реализации привлекается или бизнес, или государство. Организации некоммерческого сектора, если не считать структур, привлекаемых Фондом Президентских грантов, фактически устранены от решения ключевых государственных задач. Некоммерческий сектор может являться своеобразным маяком, лакмусовой бумагой, показывающей правильность или ошибочность выбранного курса развития. Некоммерческий сектор наиболее близок к конечному потребителю и четко улавливает сигналы с мест. Более того, некоммерческий сектор, аккумулируя нужды и чаяния рядовых граждан, может сам предлагать направления дальнейшего развития как уже реализуемых национальных проектов, так и новых программ.

Приведем пример. Сейчас значительные силы направлены на подготовку руководителей высшего звена государственного управления, программа «Молодые лидеры России» успешно реализуется [14] и результатом ее реализации становится подготовка высших руководящих кадров. Однако, новое поколение руководителей высшего звена появляется, но среднее звено управления не обновляется, кадры остаются старые, эффективность управления на среднем уровне остается прежней. Очевидно, что проект на повышение эффективности управления персоналом на руководящих позициях должен быть дополнен проектом переобучения кадров на позициях среднего звена управления, и эту государственную задачу могли бы взять на себя некоммерческие организации при надлежащем контроле со стороны государственных органов управления.

Обобщение сильных и слабых сторон, а также перспектив, национальных проектов представлено таблице 2.

Таблица 2. SWOT-анализ национальных проектов

Сильные стороны (strength)	Слабые стороны (weakness)
1. Национальные проекты позволяют сконцентрировать государственные ресурсы на ключевых направлениях развития 2. К реализации привлечены наиболее эффективные менеджеры из бизнеса и государственного сектора 3. Последовательность реализации национальных проектов, переход к очередной задаче происходит только при выполнении поставленной ранее	1. Недостаточность финансовых ресурсов для решения поставленных задач 2. Ресурсы из некоммерческого сектора экономики привлекаются слабо и в недостаточном объеме. 3. Национальные проекты носят отраслевой характер, и их реализация является продолжение деятельности соответствующих министерств и ведомств
Благоприятные возможности (opportunities)	Угрозы (threats)
1. Повышение эффективности национальных проектов через использование научных методов управления 2. Повышение уровня квалификации человеческих ресурсов на уровне среднего звена управления 3. Грамотная ротация кадров между бизнесом, государством и некоммерческим сектором	1. Разрывы в результативности между высшим, средним и базовым уровнями управления 2. Отток эффективных менеджеров из регионов в Москву и Санкт-Петербург 3. Эмиграция высокопроизводительных человеческих ресурсов

Представляется, что данный SWOT-анализ имеет предварительный характер и в дальнейшем будет расширен в ходе научной дискуссии. Понимание преимуществ и

недостатков реализованных и реализуемых национальных проектов позволит уменьшить количество управленческих ошибок в будущем

Выводы

Президент РФ В.В. Путин неоднократно отмечал необходимость и важность некоммерческих организаций, деятельность которых направлена на выполнение социально значимых функций. Однако фактический спектр деятельности некоммерческого сектора может быть достаточно широк, от решения назревших социальных проблем до деятельности, направленной на расшатывание государственных устоев. Создание союзов некоммерческих организаций может решить проблему информационной асимметрии и дать государству и обществу достоверный сигнал о характере деятельности организаций входящих в такой союз. Одной из форм подобной организации может стать научно-образовательный общественный союз, деятельность которого направлена на образование, просвещение и реализацию социально-значимых проектов. Данный союз создается в настоящее время в городе Курске на базе Дома знаний

Анализ показывает, что одной из причин отставания от плановых показателей стало низкое качество менеджмента, связанное с отсутствием лидеров и ответственных исполнителей на ключевых постах. Поэтому в национальных проектах, реализуемых сегодня, особое внимание уделяется качеству подготовки человеческих ресурсов и будущих лидеров, способных ускорить социально-экономическое развитии России. Инвестиции в человеческие ресурсы и сопутствующее инновационное развитие являются ключевыми факторами эффективности реализации национальных проектов, рассчитанных до конца 2024 года.

Список литературы:

1. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс].- URL:http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года [Электронный ресурс].- URL:http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» http://www.kremlin.ru/acts/bank/35261
4. Национальные проекты РФ. Официальный сайт // https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects
5. Окороков В.М., Кликунов Н.Д. Государственное регулирование экономики. Издание 2-е доп. и перераб. – Курск: Изд-во МЭБИК, 2016. – 64 с.
6. Жуковская И.Ф., Паньшин И.В. Исследование актуальных тенденций и факторов развития экономики знаний: национальный и региональный аспекты//Проблемы теории и практики управления. – 2021.-№3.-С.29-48.
7. Окороков А. В. «Сингапурское чудо» как результат экономических, социальных преобразований и эффективной информационной работы среди населения// Международная научно-практическая конференция. Курск. Изд-во Курского института менеджмента, экономики и бизнеса. 2015 г.
8. Федеральные целевые программы. Комплекс направлений развития отраслей хозяйствования // http://static.government.ru/media/files/p7nn2CS0pVhvQ98OOwAt2dzCIAietQih.pdf
9. Экономические реформы в России в 1990-е годы. / Ольсевич Ю. Я. // Пустырник — Румчерод [Электронный ресурс]. — 2015. — С. 91

10. Пятилетние планы. Большая российская энциклопедия : [в 35 т.] / гл. ред. Ю. С. Осипов ; 2004—2017, т. 28// Статья Пятилетние планы. — ISBN 978-5-85270-365-1.
11. Индикативное планирование. https://all-russia-history.ru/new-economic-policy (дата обращения 20.07.2021)
12. Счетная палата указала недостатки и риски нацпроектов. Почему аудиторы не ждут прорыва в экономике, образовании и экологии// https://www.rbc.ru/economics/13/01/2020/5e184e2a9a79470bf49655c3 (дата обращения 27.07.2021)
13. Табах А. (при участии Подругиной А.) Национальные проекты: ожидания, результаты, перспективы// https://www.raexpert.ru/researches/national_project_2020/ (дата обращения 27.07.2021)
14. Программа «Лидеры России. Конкурс управленцев» // https://xn--d1achcanypala0j.xn--p1ai/ (дата обращения 27.07.2021)
15. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении. Прогноз Росстата // https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/progn7.htm (дата обращения 2.08.2021)
16. НГ: Приоритетные национальные проекты оказались провальными. NEWSru.com // https://www.newsru.com/russia/29dec2009/nuts.html).
17. СМИ: нацпроекты нуждаются в обновлении// https://www.newsru.com/finance/25sep2008/nazproekty.html

2021 год

Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Эффекты масштаба, разнообразия и обучения в выстраивании горизонтальных и вертикальных связей (на примере научно-образовательных общественных союзов)** // «Провинциальные научные записки», 2021. – №2 (14). С.83-86. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=47319350

ЭФФЕКТЫ МАСШТАБА, РАЗНООБРАЗИЯ И ОБУЧЕНИЯ В ВЫСТРАИВАНИИ ГОРИЗОНТАЛЬНЫХ И ВЕРТИКАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ (НА ПРИМЕРЕ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ СОЮЗОВ)

Аннотация: В предлагаемой статье дается экономической целесообразности создания укрупненных научно-образовательных общественных структур в форме научно-образовательных общественных союзов. Авторы показывает, что эффекты масштаба, разнообразия и обучения применимы к работе не только бизнес-структур, но и общественных организаций.

Ключевые слова: научно-образовательный общественный союз, вертикальные связи, горизонтальные связи, эффект масштаба, эффект разнообразия, эффект обучения

Введение

В настоящее время в научной литературе дебатируется вопрос об эффективности укрупнения научных, образовательных и общественных структур. Одной из форм подобной организации становятся научно-образовательные общественные союзы (далее НООС). В предлагаемой статье дается экономической целесообразности создания укрупненных научно-образовательных общественных структур в форме НООС.

Научно-образовательный общественный союз включает в направления своей работы две ключевые функции – научно-образовательную и общественную деятельность



Рис. 1. Ключевые направления деятельности НООС

Соединение этих двух направлений деятельности, по нашему мнению, будет порождать значительные положительные внешние эффекты и эффекты, связанные с укрупнением структуры. Необходимо отметить, что наличие положительных внешних эффектов ведет к тому, что при отсутствии государственной и/или грантовой поддержки объем общественной полезных действий НООС будет недостаточен с позиций общественного благосостояния [1, P.200-202]. Именно это соображение является ключевым аргументом в обосновании субсидирования и дотирования структур, аналогичных НООС в зарубежных странах, создания для них стимулирующих механизмов государственной поддержки

С позиций менеджмента важно проанализировать вертикальные и горизонтальные связи, возникающие в процессах взаимодействия НООС с поставщиками, персоналом и клиентами.

Горизонтальные связи

Под горизонтальными связями мы будем понимать не только «связи между различными подразделениями организации, прямо не подчиненными друг другу» [2, С. 34], но и отношения, возникающие как между структурами, входящими в НООС, так и с внешней средой. Особенностью горизонтальных связей НООС будет являться возможность и перспектива создания «зонтичного бренда» [3, С. 254-255]. Примером зонтичного бренда является продвижение и продажа товаров и услуг, позиционируемых в сознании потребителя как довольно близкие комплементы, под одной торговой маркой. В международной практике в качестве примера зонтичного бренда может быть приведена Лига плюща (Harvard University, Yale University, Princeton University, Columbia University, University of Pennsylvania, Brown University, Dartmouth College, Cornell University), неформальная организация, включающая в себя ряд ведущих североамериканских университетов. Об эффективности этого бренда можно судить хотя бы по тому факту, что суммарный объем эндаумента этих восьми вузов в 2018 году превысил 135 миллиардов долларов [4]

Таблица 1. Эндаумент университетов Лиги плюща в 2018 году (млрд. долл.)

Название университета	Размер эндаумента
Brown University	$4.7 billion
Columbia University	$10.87 billion
Cornell University	$7.23 billion
Dartmouth College	$5.49 billion
Harvard University	$38.30 billion
University of Pennsylvania	$13.78 billion
Princeton University	$25.92 billion
Yale University	$29.35 billion

Пример кооперации университетов Лиги плюща является яркой иллюстрацией в ответе на вопрос «Почему большие часто получают больше?». Принадлежность к единому пулу, выстраивание совместной миссии, создание «зонтичного образовательного бренда» позволяет Лиге плюща не только увеличивать капитализацию, но формировать устойчивое представление об американской системе высшего образования как лучшей в мире.

В российской практике также есть примеры эффективного зонтичного бренда в социальной и/или образовательной сфере. В качестве примера можно рассмотреть деятельность организаций, входящих в Российское общество Знание [5]. Это эффективный, сетевой, известный зонтичный бренд, с богатой историей и традициями.

Применительно к деятельности НООС условием попадания общественных организаций, структурных подразделений и т.д. под зонтичный бренд НООС будет являться наличие общих ценностей и приоритетов научно-образовательного общественного союза, выражаемых в продвижении миссии НООС, расширении сферы влияния НООС во внешней среде.

Вертикальные связи

Вертикальные связи будут рассматриваться с традиционной точки зрения, отношений НООС с поставщиками и клиентами [6]. В первом случае НООС будет являться потребителем товаров и услуг, доставляемым со стороны поставщиков, во

втором сам научно-образовательный общественный союз сам осуществляет функцию предложения научно-образовательных или социально значимых услуг

В деятельности НООС вертикальные связи играют важную, и возможно, ключевую роль.

Эффект масштаба в деятельности НООС

Во взаимодействии с поставщиками у НООС часто возникает эффект масштаба (economy of scale), а во взаимодействии с потребителями эффект разнообразия (economy of scope)

Операционально эффект масштаба возникает в случае уменьшение фиксированных и, а следовательно, средних совокупных издержек в расчете на единицу продукции при росте объемов выпуска/продаж товаров или услуг:

Если Q – объем производства товаров или услуг, а TC(Q) – совокупные затраты на производство, то в формульной записи эффект масштаба определяется как

$$\frac{TC(Q1)}{Q(1)} > \frac{TC(Q2)}{Q(2)}$$

где

$$Q(2) > Q(1)$$

Условием возникновения эффекта масштаба обычно является снижение постоянных издержек (fixed cost) при увеличении оборотов деятельности организации или экономия на снижении цен при оптовых закупках.

НООС включает в свою структуру несколько организаций. Следовательно, при взаимодействии с поставщиками НООС будет иметь определенную рыночную власть, или слабую монопсонию [7, С. 199], которая будет приводить к тому, что необходимые ресурсы для деятельности союз будет получать по относительно более низким ценам. Вопрос грамотного использования статуса монопсониста является отдельным и требует отдельного исследования.

Эффект разнообразия в деятельности НООС

Эффект разнообразия, возникающий у научно-образовательного общественного союза во взаимоотношениях с потребителями, связан с объединением различных баз данных потребителей дополнительного образования, просвещения, социальных услуг в одну базу. Формально эффект разнообразия связан с тем, что более дешево производить два блага совместно нежели производить их раздельно. В формульной записи эффект разнообразия определяется

$$TC(Q1, Q2) < TC(Q1,0) + TC(0, Q2)$$

Именно эффект разнообразия лежит в основе желания интегрироваться банковскими и страховыми организациями. Общая база данных фактических и потенциальных потребителей в условиях конкуренции и цифровизации экономики является важным стратегическим ресурсом.

Также эффект разнообразия возникает в случае, когда результат деятельности одной организации является ресурсом для деятельности другой организации. Этот эффект также может и должен быть задействован в деятельности НООС. Например, если одна общественная организация обучает лекторов, а другая привлекает обученных лекторов к просветительской деятельности, то серьезная экономия на транзакционных издержках может быть получена, если и первая, и вторая деятельности осуществляются в рамках единого научно-образовательного союза

Экономия на обучении

Еще одним экономическим обоснованием для создания НООС является наличие экономии на обучении (Economies of Learning) или отрицательной кривой обучения (learning curve). Смысл этого эффекта состоит в том, что в процессе деятельности

организация научается делать дешевле товар или услуг. В качестве примера экономии на обучении обычно приводят самолетостроение [8], мобильную связь [9], социальные сети и т.д. Формально эффект экономии на обучении может представлен следующим образом. Если MC – предельные издержки производства, а Q – объем выпуска товара или услуги, то эффект экономии на обучении возникает в случае

$$MC(Q) > MC(Q+1)$$

т.е. производство дополнительной единицы при наличии эффекта обучения обходится дешевле.

Данный эффект возникает в деятельности НООС при наличии эффективной коммуникации между общественными организациями входящими в союз. Например, опыт реализации грантов по направлению «поддержка проектов в области образования и науки», накопленной одной организацией, может и должен быть использован в деятельности других организаций, входящих в НООС.

Выводы

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективность вертикальных связей НООС в значительной степени определяется эффектом масштаба и эффектом разнообразия, а горизонтальные связи в большей степень зависят от эффекта обучения, получаемого в ходе взаимодействия организаций, входящих в НООС сотрудничающих с ним, а также качества горизонтального взаимодействия персонала научно-образовательного общественного союза и стейкхолдеров

Структура вертикальных и горизонтальных связей НООС представлена на рис. 2.

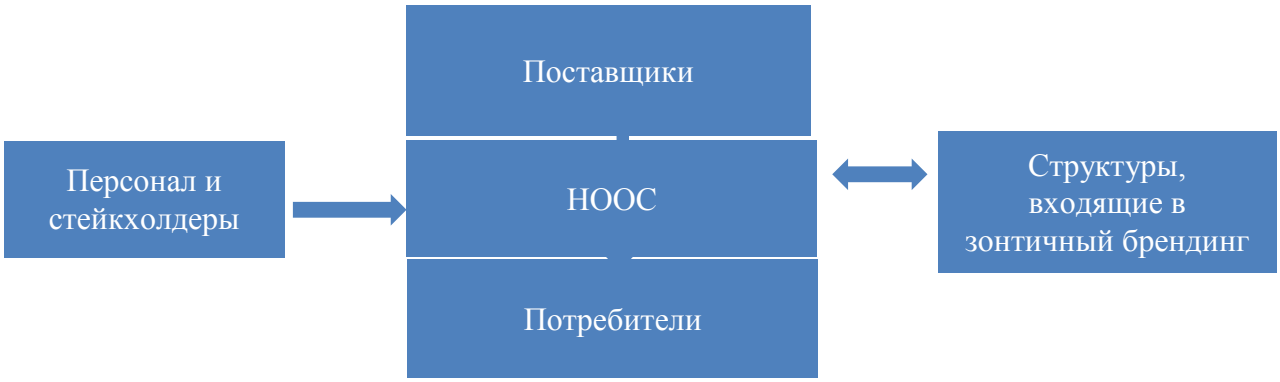


Рис.2. Структура вертикальных и горизонтальных связей НООС.

Эффективность как вертикальных, так и горизонтальных связей НООС в значительной мере определяется качеством системы обратной связи между НООС и другими акторами, как юридическими, так и физическими лицами [10, P. 47-49].

Практическая операциональная значимость каждого из описанных эффектов применительно к укрупненным структурам требует дополнительного исследования, но очевидно, что эффект масштаба в наибольшей мере реализуется в отношениях с поставщиками НООС, эффект разнообразия в выстраивании механизмов обратной связи с потребителям, а эффект обучения с персоналом и стейкхолдерами научно-образовательного общественного союза

Список литературы:

1. Hashimzare Nigar, Hindriks Jean, Myles D. Gareth. Intermediate Public Economics. 2006, MIT Press. Ch.7. Externalities P.175-203
2. Мильнер, Б. З. Организация создания инноваций: горизонтальные связи и управление : монография / Б.З. Мильнер, Т.М. Орлова. — М. : ИНФРА-М, 2018.— 288 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-006175-7. - Текст : элек-

тронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/925844 (дата обращения: 18.08.2021)
3. Вишнякова, М. В. KPI. Внедрение и применение : практическое руководство / М. В. Вишнякова. - Санкт-Петербург : Питер, 2019. - 384 с. - (Серия «Практика лучших бизнес-тренеров России»). - ISBN 978-5-4461-1037-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1783916 (дата обращения: 25.08.2021)
4. U.S. and Canadian Institutions Listed by Fiscal Year (FY) 2018 Endowment Market Value and Change in Endowment Market Value from FY 2017 to FY 2018// National Association of College and University
5. Официальный сайт Российского общества знание // https://www.znanierussia.ru/
6. Кабраль Луис М.Б. Организация отраслевых рынков. Вводный курс. Пер. с англ. А.Д. Шведа. – Мн.: Новое знание. 2003. - 356 с. Глава 11. Вертикальные связи
7. Машунин, Ю. К. Теория управления. Математический аппарат управления в экономике : учебное пособие / Ю. К. Машунин. - Москва : Логос, 2020. - 448 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-736-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1213769 (дата обращения: 25.08.2021).
8. L. Cabral and T. Kretschmer Competition in Wide-Body Aircraft Market// 2001, draft: August 2001.
9. Koski, H., Kretschmer, T. Entry, Standards and Competition: Firm Strategies and the Diffusion of Mobile Telephony. Rev Ind Organ 26, 89–113 (2005). https://doi.org/10.1007/s11151-004-4085-0
10. Mark A. Haidekker Linear Feedback Controls: The Essentials// Elsevier, 2020, 398 P. ISBN 012818812X

2022 год

Окороков В.М., Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Применение системы сбалансированных показателей в научно-образовательных общественных союзах** / В сборнике: Российская наука, инновации, образование - РОСНИО-2022. Сборник научных статей по материалам Всероссийской научной конференции. – Красноярск, 2022. – С. 148-159. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_48447199_58290078.pdf

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ СОЮЗАХ

Аннотация. В статье проанализированы особенности применения системы сбалансированных показателей в некоммерческом секторе экономики. В некоммерческих организациях финансовые и стоимостные показатели имеют относительно меньший вес в ССП. Показатели, связанные с качеством управления человеческими ресурсами, занимают в ССП приоритетное место. В статье проанализирована система сбалансированных показателей применительно к двум организациям: Фонду президентских грантов и Курскому институту менеджмента, экономики и бизнеса. Приведены примеры использования ССП в Фонде президентских грантов, применения ССП в процессе учета научной и методической активности кафедр на основании индивидуального отчета преподавателей Курского института менеджмента, экономики и бизнеса.

Учитывая особенности научно-образовательных общественных союзов, авторами предложена модель организации системы сбалансированных показателей этой новой и перспективной формы организации некоммерческой деятельности. Переход на ССП позволит улучшить показатели продуктивности и результативности в научно-образовательных союзах, а также найти баланс при решении дилеммы «эффективность-справедливость» в процессе управления человеческими ресурсами. В деятельности некоммерческих организаций, включая научно-образовательный общественный союз, эффект внедрения ССП принесет значительный рост эффективности и результативности итогов работы организации.

Ключевые слова: система сбалансированных показателей, некоммерческие организации, Фонд президентских грантов, индикаторы эффективности, индикаторы результативности, научно-образовательный общественный союз

Введение

Система сбалансированных показателей (далее ССП) является важным инструментом повышения эффективности менеджмента, как в некоммерческих организациях, так и в научно-образовательных общественных союзах (далее НООС). Ценность ССП как инструмента возрастает с ростом организации и увеличением объема выполняемых ею функций. НООС представляет конгломерат общественных организаций, поэтому ранжирование, учет и контроль базовых сбалансированных показателей деятельности является особенно актуальным.

Подход к проблеме эффективности деятельности самих организаций, человеческих ресурсов организаций при невозможности финансовой оценки деятельности, что в некоммерческом секторе случается достаточно часто, сводится к определению ключевых параметров деятельности, их балльной оценки и последующего ранжирования.

Впервые этот подход описан в работе Роберта Каплана и Дэвида Нортона «Сбалансированная система показателей» [1].

В дальнейшем предложенная система сбалансированных показателей модернизировалась, и оказалось, что универсальную систему оценки создать невозможно. Каждый раз систему необходимо было подстраивать под особенности того или иного

бизнеса, учитывая специфику бизнес-процессов, характер отношений с поставщиками, потребителями и т.д.

Современные взгляды на ССП

Исследователи Михаэль Роузмэн и Дженс Виенс подчеркивают важность алгоритмизации и информатизации при внедрении системы сбалансированных показателей в практическую деятельность организации [2]. По их мнению, в системе сбалансированных показателей важно создать возможность учета и оценки именно качественных параметров, которые не учитываются в традиционных бухгалтерских и финансовых отчетностях. Для этого в организации нужно организовать «Систему планирования ресурсов организации». В английском варианте это называется Enterprise Resource Planning (ERP).

Подход Роузмэна и Виенса нашел отражение в следующем рисунке (авторский перевод). В графической форме данная концепция представляется следующим образом:



Рисунок 1 – Практическое приложение системы сбалансированных показателей в концепции Роузмэна и Виенса (авторский перевод)

Развитие информационных технологий позволило снизить издержки внедрения ССП в работу как коммерческого, так и некоммерческого сектора [3, С. 45-47]. Алгоритмизация организационных процессов привела во второй половине 90-х годов XX века к росту внимания исследователей к формальным, операционно задаваемым факторам, описывающим результаты процессов, происходящих в организациях. Важность разработки соответствующих компьютерных программ для внедрения ССП нашла отражение в соответствующей статье М. Брогли [4]. Основной вывод состоит в том, что, чем сложнее система бизнес-процессов, отношений с подрядчиками и клиентами, тем более детально должна быть разработана и, соответственно, алгоритмизирована система сбалансированных показателей. За рубежом информатизация ССП в настоящее время вылилась в целый ряд коммерческих информатизированных продуктов, например, Balanced Scorecard Online Tool и ряд других [5; 6].

Начиная с 00-х годов XXI века система сбалансированных показателей получила свое «второе рождение» после того, как была имплементирована в работу некоммерческого сектора [7, С. 453]. Именно адаптация системы сбалансированных показателей к деятельности некоммерческих организаций сделала ее популярной, в том числе и в России.

Для научно-образовательных общественных союзов ключевыми параметрами эффективности является не прибыль и не стоимость оказанных услуг, а другие операционализируемые показатели, такие как лояльность потребителей, качество «архитектуры» организации, «историческая колея» (pathdependence) организации [8, Глава 6], степень диверсификации деятельности и т.д. Менеджмент НООС должен четко понимать, что качество управления человеческими ресурсами в научно-образовательном общественном союзе напрямую связано с неосязаемыми ресурсами и их необходимо алгоритмизировать, измерять, оценивать, операционализировать. На качество этой операционализации и направлена, собственно, система сбалансированных показателей.

Организация ССП в Фонде-операторе президентских грантов по развитию гражданского общества

В России внедрением ССП в некоммерческом секторе занимаются как сами некоммерческие организации, так и крупнейшие фондооператоры, ключевым из которых является Фонд-оператор президентских грантов по развитию гражданского общества [10].

Для научно-образовательного общественного союза, как относительно молодой организационной структуры, важен анализ критериев, по которым Фонд президентских грантов ранжирует эффективность социальных проектов. Эти критерии и представляют, по сути, систему сбалансированных показателей, используемых Фондом.

Эффективность ССП определяется качеством ее имплементации. Используя созданную на базе представленных выше показателей критериальную шкалу, конкурсная комиссия Фонда президентских грантов проводит предварительную (exante) и последующую (expost) интегральную оценку ожидаемой и фактической эффективности, результативности и производительности заявок на реализацию социально значимых проектов. Опыт критериального оценивания, разработанного экспертами Фонда президентских грантов может и должен быть использован для разработки собственной системы сбалансированных показателей научно-образовательными общественными союзами.

За последние 10 лет, в период с 2011 по 2021 годы, российским Фондом-оператором президентских грантов по развитию гражданского общества проведена комплексная работа по формализации показателей социальных проектов, реализуемых некоммерческими организациями. Эта формализация, по сути, и является примером организации ССП для некоммерческого сектора.

Особого внимания заслуживает информационная прозрачность работы экспертной группы Фонда президентских грантов, так как интегральный рейтинг каждой заявки, как получившей, так и не получившей поддержку находится в открытом доступе. Это позволяет командам проектов устранять проблемные зоны в своей социально направленной деятельности и вовремя корректировать вектор этой направленности.

Авторы предлагают использовать следующие сбалансированные показатели Фонда президентских грантов в деятельности научно-образовательных общественных союзов:

1. Актуальность направлений деятельности организаций, входящих в НООС
2. Качество информационного сопровождения проектов, реализуемых научно-образовательным общественным союзом
3. Количественные показатели результатов деятельности организаций, входящих в НООС
4. Качественные результаты деятельности научно-образовательного общественного союза.

Организация ССП в ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

Примером успешного функционирования системы сбалансированных показателей является Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса, структура, входящая в научно-образовательный общественный союз «Курская парадигма».

В Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса с начала 00-х годов XX века внедрена и успешно действует ССП по оценке качества научной и учебно-методической работы, проводимой в вузе [10].

Система сбалансированных показателей, внедренная в МЭБИК, представляет собой учет (операционализацию), ранжирование и суммарную оценку различных видов научной и учебно-методической работы, осуществляемой профессорско-преподавательским составом. Ежегодно, до 20 декабря отчетного года, кафедры аккумулируют отчеты о научной и учебно-методической работе преподавателей кафедры (штатных сотрудников и других лиц, работающих в МЭБИК на постоянной основе) и предоставляют ее в научный отдел вуза.

Отчеты преподавателей предоставляются в электронной форме и проверяются на предмет достоверности. Важно отметить, что любой вид выполненной научной и учебно-методической работы должен указываться только один раз, т.е. не может повторяться в двух и более годовых отчетах или дублироваться в отчетах других вузов. Нарушение правил аффилиации влечет за собой дисциплинарное взыскание и негативно сказывается на академических надбавках, устанавливаемых ректоратом. Если тот или иной вид научной или учебно-методической работы выполнялся посредством коллективного творчества, то в отчете преподавателя вуза в долях указывается личный вклад сотрудника в выполненную итоговую работу. Например, если тремя авторам написана научная статья, то в отчете указывается вклад каждого автора (например, если вклад был равным, то указывается коэффициент 0,33). Сумма долей вкладов авторов должна быть равна 1, контроль за корректностью предоставляемых сведений ложится на соответствующую кафедру и научный отдел. Пример индивидуального отчета представлен в таблице.

Таблица 1. Пример учета научной и методической активности на основании индивидуального отчета преподавателя МЭБИК

№	Ф.И.О		Иванов И.И.	
	Параметры	Вес критерия	Абсол.	ИССП
1.	Публикационная активность			14
1.1.	Издание монографий и учебных пособий объемом свыше 5 п.л.	20	0,5	10
1.2.	Публикация (депонирование) научных статей в журналах, рекомендуемых ВАК	5	0	0
1.3.	Публикация (депонирование) научных статей в зарубежных журналах, включая Web of Science и Scopus	2	1	2
1.4.	Публикация в журнале «Наука и практика регионов» и иных научных изданиях	1	2	2
2.	Выполнение научно-прикладных исследований и грантов			0
2.1.	Выполнение научно-прикладных (хоздоговорных) исследований или работ	10	0	0
2.2.	Реализация грантов	10	0	0

2.3.	Поданные заявки на гранты	1	0	0
3.	Повышение статуса в научном сообществе			0
3.1.	Получение очередной научной степени или звания	15	0	0
3.2.	Повышение квалификации	10	0	0
3.3.	Написание внешних отзывов, рецензий, заключений и проч.	1	0	0
4.	Сетевые научные взаимодействия			5
4.1.	Участие в работе международных и/или национальных конференций, симпозиумов и т.д.	1	5	5
4.2.	Ведение научного студенческого кружка, школы или постоянно действующего семинара, тематического блога в социальных сетях	3	0	0
4.3.	Проведение и запись открытых просветительских лекций	1	0	0
4.4.	Разработка и публикация МООК	3	0	0
5.	Участие студентов в научной работе			15
5.1.	% студентов очного отделения, вовлеченных в научную работу	2	3	6
5.2.	% студентов смешанных форм обучения, вовлеченных в научную работу	2	3	6
5.3.	Участие в работе студенческих конференций с последующими совместными публикациями	1	3	3
6.	Руководство ВКР			7,9
6.1.	Руководство ВКР на бакалавриате	0,2	10	2
6.2.	Руководство ВКР в магистратуре	0,3	18	5,4
6.3.	Руководство кандидатскими или докторскими диссертациям	0,5	1	0,5
	Итого баллов (Индивидуальный ССП)			41,9

На основе системы сбалансированных показателей ежегодно выстраивается рейтинг кафедр вуза. Каждому показателю присваивается определенное количество баллов, баллы суммируются и сумма делится на количество сотрудников кафедры. Таким образом, получают значение, показывающее результативность научной и учебно-методической работы по каждой кафедре вуза. Пример итогового рейтинга представлен в таблице 2.

Таблица 2. Результативность сотрудников кафедр вуза по результатам ССП в 20__ году

Итог:	Баллы	Кафедра
1 место	14,1	Гуманитарных и социальных дисциплин
2 место	13,6	Экономики
3 место	13,5	Прикладной математики и информатики
4 место	7,9	Управления и связей с общественностью

Важным элементом грамотной организации ССП является отслеживание временной динамики как абсолютных (кардиналистских) показателей кафедральных рейтингов, так и относительных (ординалистских), т.е. места той или иной кафедры в общем рейтинге.

По результатам оценки эффективности научной и учебно-методической работы научный отдел выходит на Ученый совет МЭБИК с предложением о премировании сотрудников кафедр, показавших наилучшие результаты.

По нашему мнению, часть показателей ССП, применяемых в Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса, может использоваться в научно-образовательном общественном союзе «Курская парадигма».

Проблемные места в организации ССП в российских вузах

Вместе с тем, сложившаяся ССП оценки научной и методической работы имеет ряд проблемных мест, которые нужно учитывать не только Курскому институту менеджмента, экономики и бизнеса, но и другим организациям высшего и среднего специального образования, планирующим внедрять систему сбалансированных показателей.

Первое проблемное место. Система будет работать, особенно в долгосрочном периоде, при условии неизменности численности кафедр вуза. Если количество кафедр меняется, то выстраивать «длинный» временной ряд довольно проблематично [11].

Второе проблемное место. Необходимо решить проблему внутреннего совместительства в учебном заведении. Она возникает, когда сотрудник одной кафедры одновременно является внутренним совместителем на другой кафедре. В этом случае, необходимо адаптировать ССП под конкретную ситуацию в конкретном вузе.

Третье проблемное место. В ССП должна отражаться динамика индекса Хирша и, в перспективе, изменения процентилей, сотрудников той или иной кафедры, хотя в отношении второго показателя в настоящее время ведутся довольно острые дебаты [7, С. 500-502].

Четвертое проблемное место. Учет самих измеряемых параметров, так и относительного веса каждого параметра. Каждое структурное подразделение в организации, как, например, кафедры в вузе, имеют свои сильные и слабые стороны. Очевидно, что при определении конкретного параметра и/или его веса, руководитель конкретного подразделения постарается пролоббировать, чтобы параметр, по которому у подразделения имеется относительное конкурентное преимущество, вошел в систему сбалансированных показателей с большим коэффициентом [12]. И так будет делать каждый руководитель соответствующего структурного подразделения. Решение этой проблемы состоит в выборе правильной процедуры коллективного выбора [13]. В Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса в подобных случаях прибегают к методу Дельфи или голосованию посредством Борда-счета.

В Курском институте менеджмента экономики и бизнеса ССП постоянно совершенствуется, а опыт организации учета, контроля и оценки эффективности

деятельности кафедр рекомендован к использованию в организации ССП научно-образовательного общественного союза «Курская парадигма».

Организация ССП в научно-образовательном общественном союзе

Обобщая опыт организации ССП за рубежом, в Фонде президентских грантов, в Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса, других организационных структурах, авторы предлагают следующую модель организации системы сбалансированных показателей в научно-образовательном общественном союзе (табл. 3).

Таблица 3. Система сбалансированных показателей научно-образовательного общественного союза

№	Максимальный вес показателя	Показатель, включаемый в систему сбалансированных показателей НООС
№1	10	Качественные результаты деятельности научно-образовательного общественного союза (оценка потребителями качества услуг, предоставляемых организациями НООС, комплементарность стратегий организаций НООС, наставническая деятельность)
№2	8	Количественные показатели результатов деятельности организаций, входящих в НООС (количество оказанных услуг, количество проведенных мероприятий, публикаций, публичных лекций, семинаров и т.д.)
№3	7	Актуальность направлений деятельности организаций, входящих в НООС (количество привлекаемых добровольцев и волонтеров, соотнесение направлений с программными документами федеральных и региональных органов власти)
№4	5	Грантовая активность организаций входящих в НООС организаций (полученные гранты, отношение количества заявок к полученным грантам)
№5	4	Финансовые возможности организаций, входящих в НООС (доходы организации, доходы в расчете на сотрудника организации, средняя зарплата сотрудника организации)
№6	4	Система планирования ресурсов научно-образовательного общественного союза, её адаптация к настоящим и будущим вызовам
№7	4	Качество управления человеческими ресурсами в организациях НООС. Инновации и обучение членов организаций НООС
№8	3	Участие в работе международных, национальных, региональных конференций, симпозиумов, форумов и т.д.
№9	3	Сетевые (научные и прикладные) взаимодействия
№10	3	Активность организаций НООС в социальных сетях и медиа-пространстве
№11	3	Качество информационного сопровождения проектов, реализуемых организациями научно-образовательного общественного союза и НООС в целом

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод о том, что внедрение системы сбалансированных показателей в деятельность научно-образовательных общественных союзов является серьезным и перспективным направлением развития. Переход на ССП позволит улучшить показатели продуктивности и результативности в НООС, а также найти баланс при решении дилеммы «эффективность-справедливость» в процессе управления человеческими ресурсами анализируемой организационной структуры. Для деятельности относительно крупных некоммерческих организаций, таких как научно-образовательной общественный союз, эффект внедрения ССП будет ожидаемо более значительным.

Список литературы:

1. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 304 с.
2. Rosemann Michael, Wiese Jens. Measuring the Performance of ERP Software – a Balanced Scorecard Approach // http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.4.9176&rep=rep1&type=pdf (дата обращения: 04.08.2021).
3. Горбатов, С. Обратная связь в бизнесе: честный диалог с клиентами и сотрудниками / Сергей Горбатов, Анджела Лэйн. — пер. с англ. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 344 с. - ISBN 978-5-9614-2788-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1221814 (дата обращения: 07.07.2021).
4. Brogli, M. Using the Balanced Scorecard in the IT of a Financial Services Company, Proceedings oft the Symposium on IT Balanced Scorecard, Antwerp, Belgium, February, 1999.
5. Специализированный сайт. BalancedScorecardOnlineTool // https://www.ezzyscorecard.com (дата обращения: 24.01.2022).
6. Online Balanced Scorecard Templates// https://online.visual-paradigm.com/diagrams/features/balanced-scorecard-template/ (дата обращения 4.08.2021)
7. Мильнер, Б. З. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями: монография / под ред. Б. З. Мильнера. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 624 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-003649-6. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1216871 (дата обращения: 04.08.2021).
8. Диксид Авинаш К., Нейлбафф Барри Дж. Стратегическое мышление в бизнесе, политике и личной жизни. Пер. с англ. М.: ООО «ИД Вильямс», 2017. – 384 с.
9. Фонд-оператор президентских грантов по развитию гражданского общества. Официальный сайт // https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/ (дата обращения: 24.01.2022).
10. Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса. Научная деятельность // https://mebik.ru/science/science-activity.html (дата обращения: 24.01.2022).
11. Окороков, В.М., Кликунов, Н.Д. К вопросу об архитектуре высшего педагогического образования в современной России // Россия: тенденции и перспективы развития (М.: ИНИОН РАН, 2020. – 1002 с.) // http://ukros.ru/archives/24098
12. Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса: монография / О.Ю. Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева, А.А. Уксуменко. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2021. — (Научная мысль). — 149 с. — DOI: https://doi.org/10.12737/1714-2. - ISBN 978-5-369-01714-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1240525 (дата обращения: 24.01.2022).
13. Кузьмин, С. С. Компания и стейкхолдеры: теоретические подходы к выстраиванию взаимодействий / С.С. Кузьмин. - Текст: электронный // Российское предпринимательство. - 2011. - №8 (1). - С. 58-62. - URL: https://znanium.com/catalog/product/343638 (дата обращения: 20.09.2021).

2022 год

Окороков В.М., Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Волонтерство и наставничество как современные тенденции развития некоммерческого сектора в РФ** / В сборнике: Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодежных сферах. Материалы XXI Международной научно-практической конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2022. – С.77-78. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_49044244_12003304.pdf

ВОЛОНТЕРСТВО И НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НЕКОММЕРЧЕСКОГО СЕКТОРА В РФ

Аннотация. В статье обосновывается важность и актуальность наставнической и волонтерской деятельности.

Ключевые слова: НКО, наставничество, волонтерство, тенденции развития НКО.

В декабре 2020 года на Международном форуме добровольцев президент России В.В. Путин дал оценку численности волонтеров, 15 млн. человек. Согласно результатам исследования потенциала развития волонтерства в России, проведенного фондом «Общественное мнение» по инициативе ФГБУ «Роспатриотцентр» и Ассоциации волонтерских центров в 2019 году, волонтерами считают себя 14% россиян [1]. Это означает, что почти каждый десятый житель России, так или иначе причастен к волонтерскому движению. Количество наставников в РФ составляет около 1,5 млн. человек. В их состав входят педагоги, мастера производственного обучения, лекторы и активисты общественных организаций.

Традиции наставничества и волонтерства имеют долгую историю. Начиная со средневековья, волонтерами в Европе называли молодых людей, добровольно нанимавшихся на военную службу в армию [2]. Наставники или мастера тоже появились в средние века и являлись важным элементом цеховой системы производства. Важно отметить, что ключевым двигателем волонтерской и наставнической деятельности являлась необходимость распространения накопленного опыта, помощь в обучении, поддержка людей с ограниченными возможностями.

Наставничество и волонтерство делают современную цивилизацию возможной, так как ориентированы на долгосрочные цели, на устойчивое развитие, а не сиюминутные денежные выгоды.

Российское государство поддерживает и волонтерскую, и наставническую деятельность, прежде всего, через грантовую систему. Так, общая сумма поддержки, предоставленная только Фондом президентских грантов в 2020 году, составила 10,7 млрд. рублей, которая была распределена между 5319 НКО (4,1 млрд. рублей между 2017 НКО в рамках первого конкурсного отбора и 4,6 млрд. рублей между 2402 НКО в рамках второго конкурса, а также 2,0 млрд. рублей между 900 НКО в рамках специального конкурса)[3].

Авторы выделили общественные выгоды наставнической и волонтерской деятельности, отнеся к ним следующие:

1. Ценности и установки волонтеров и наставников отличаются в сторону социальной направленности. Среди тех, кто участвовал в волонтерской и наставнической деятельности, больше счастливых людей, они чаще испытывают гордость за то, что являются гражданами России, более склонны доверять окружающим людям и некоммерческим организациям, видят вокруг больше сплоченности и согласия.
2. Инвестиции в волонтерскую и наставническую деятельность являются инвестициями в социальную сплоченность общества.
3. Мировой опыт показывает, что в 80% случаев, если родители являются

и их дети тоже станут волонтерами, когда вырастут. В остальных семьях только 25% детей в будущем займутся благотворительностью и волонтерством.

4. Для многих волонтеров и наставников важна принадлежность к бренду, в этом случае бренд Российского общества «Знание» является своеобразным маяком, привлекающим наставников и волонтеров.

Наставничество и волонтерство являются перспективными направлениями развития некоммерческого сектора России. По данным всероссийского обследования НКО только в 69% организаций имеются наемные сотрудники [4]. Будущее развитие социально-экономической системы будет связано со все более широким вовлечением людей в наставнические, волонтерские и другие добровольческие формы деятельности.

Список литературы:

1. Автономов, А. С. Оценка социальных проектов: учебное пособие / А. С. Автономов, Н.Л. Хананашвили; под общ. ред. А.С.Автономова.—М.: Юрист,2015. —240с.
2. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А. П. Метелев, Ю. С. Белановский, Н.И. Горлова и др.; отв. ред. И.В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.:НИУВШЭ,2022.—456с.:
3. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / В.Б. Беневоленский, А.В. Демьянова; под ред. И.В. Мерсияновой; ВШЭ, Нац.исслед.ун-т, Санкт-Петербургская и региональная благотворительная общественная организация «Благотворительное общество «Невский ангел».—М.; СПб. :ВШЭ, 2018. —197с.
4. Певная М.В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография/ М.В. Певная. — Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2016.—С.4–211.

2022 год

Окороков А.В. **Наставничество как составляющая миссии научно-образовательного союза «Курская парадигма».** – В сборнике: Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодежных сферах. Материалы XXI Международной научно-практической конференции. Курск: Издательство МЭБИК, 2021. – С.42-44. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=49044233

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МИССИИ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО СОЮЗА «КУРСКАЯ ПАРАДИГМА»

Аннотация. В статье анализируется роль наставничества в эффективной работе научно-образовательного общественного союза. Показана связь миссии некоммерческой организации с эффективностью ее работы.
Ключевые слова: НООС, НКО, наставничество, миссия.

Для эффективного функционирования научно-образовательного общественного союза важно сформулировать миссию организации и показать ее особенности. Формулируя основные положения миссии НООС, автор использовал данные интервьюирования членов организаций, входящих в НООС.

Интервьюеры отметили необходимость включения в миссию НООС развитие качества человеческих ресурсов. Важным фактором развития качества человеческих ресурсов, с точки зрения респондентов, является участие в проектах, поддерживаемых федеральными и региональными государственными структурами (74%). По мнению 55% респондентов статус социально-ориентированной некоммерческой организации будет являться дополнительным стимулом для повышения качества человеческих ресурсов организации. Участие в конференциях и других мероприятиях НООС «Курская парадигма» также является, по мнению 48% респондентов, фактором повышения эффективности человеческих ресурсов.

Ответы интервьюеров обобщены на рисунке 1.



Рисунок 1. Ожидания респондентов относительно возможностей повышения качества человеческих ресурсов. Разработано автором.

Для выяснения мнения респондентов в отношении миссии НООС был предложен вопрос о том, что такое научно-образовательный общественный союз. Были предложены семь вариантов для ответов:

- логичное развитие образовательной корпорации «Дом знаний», созданной в 2011 году;
- возможность обмениваться новыми идеями, проектами, поддерживать и консультировать членов союза по актуальным вопросам развития организаций;
- безусловное повышение качества человеческих ресурсов членов союза;
- объединение «родственных душ» для взаимовыгодного сотрудничества;
- требование времени;
- требование Министерства образования и науки о создании подобных союзов, центров;
- дань модному веянию объединяться без веских на то причин.

Наибольшую популярность - 81% поддержки - получил вариант ответа «возможность обмениваться новыми идеями, проектами, поддерживать и консультировать членов союза по актуальным вопросам развития организаций».

У респондентов была возможность выбирать более одного из предложенных вариантов. Распределение мнений респондентов представлено на рисунке.

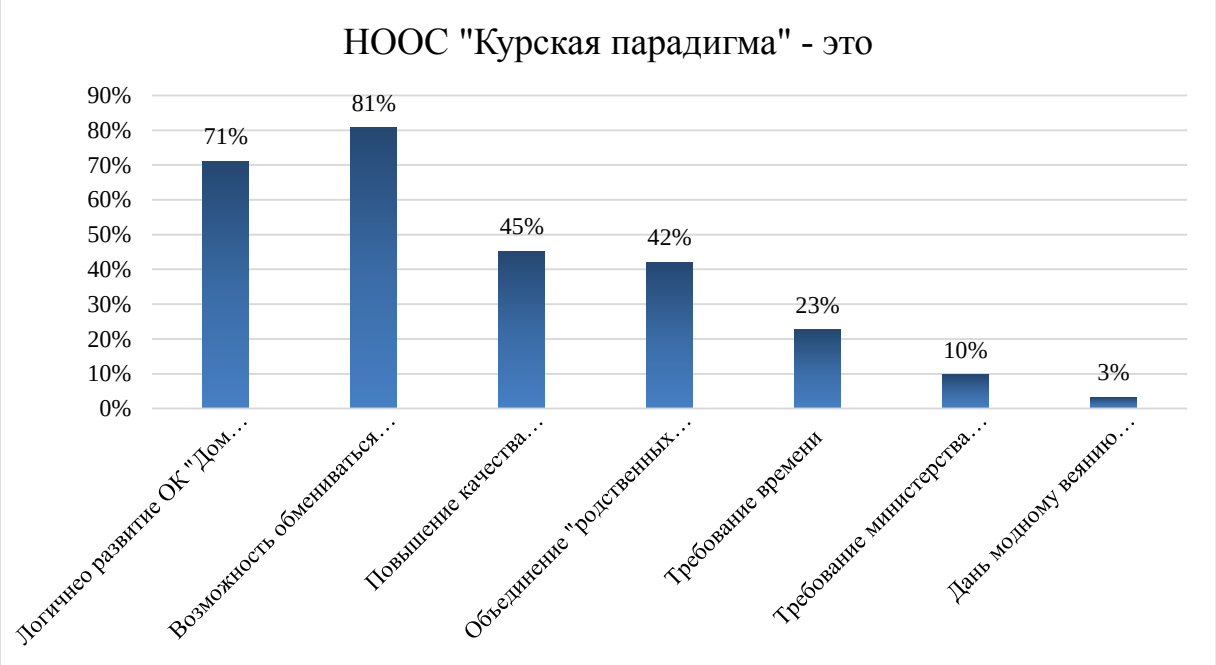


Рисунок 2. Составляющие миссии НООС «Курская парадигма» с позиций респондентов. Разработано автором.

По мнению участников-стейкхолдеров НООС «Курская парадигма», миссия должна включать в себя следующие действия, которые характеризуют всех участников союза:

Узнать - Изучить - Создать - Развить - Применить на практике.

Обобщение опыта наставничества в организациях, вошедших в научно-образовательный общественный союз «Курская парадигма» позволили сформулировать миссию НООС:

- Развитие человеческих ресурсов, постоянное самосовершенствование членов союза, участие в сквозной системе подготовки и переподготовки кадров, программ профессионального обучения на рабочем месте.
- Обмен опытом, новыми идеями, проектами, взаимная поддержка и консультирование по актуальным вопросам развития НКО.
- Участие в проектах, поддерживаемых федеральными и региональными государственными структурами.

- Постоянная реализация общественно-значимых, в том числе, просветительских направлений деятельности.
- Консолидация социально-ориентированных общественных, педагогических, научных сил Курской области с целью получения синергетического эффекта в повышении качества человеческих ресурсов.
- Обобщение опыта лучших общероссийских общественных практик в сфере наставнической, волонтерской, благотворительной деятельности.
- Направленность союза на практико – ориентированное образование.
- Диссеминация научного опыта, образовательных и воспитательных методик членов научно-образовательного общественного союза.
- Привлечение к сотрудничеству практиков из сферы бизнеса, политики, государственного и муниципального управления, менеджеров социальных проектов.

Союз организаций является «пионерским» по своей сути и задачам, и ключевую роль в нем играет наставническая деятельность. Примером долгосрочного сотрудничества организаций, входящих в НООС «Курская парадигма» является проект «Народный университет сеньоров», в котором ежегодно обучается свыше 300 граждан «серебряного возраста». Его организаторами являются «Ресурсный просветительский центр», региональная общественная организация «Знание», вуз, техникум и женский актив. Наставничество проявляется в реализации проекта «Молодые обучают пожилых», в котором студенты МЭБИК и техникума, молодые специалисты являются наставниками для слушателей народного университета сеньоров, обучая компьютерной грамотности, а в проекте «Пожилые помогают пожилым», сами слушатели университета взяли домашнее наставничество над теми, кто по возрасту и состоянию здоровья не может посещать занятия.

В научно-образовательном общественном союзе наставничество носит не только персональный характер по схеме «наставник-наставляемый», или «ментор – менти», но и выражается в наставнической поддержке между организациями союза. Так, ТПП Курской области, МЭБИК и КТЭиУ являются наставниками по отношению к «молодым» организациям, членам НООС «Курская парадигма».

Таким образом, союз вышел на новый уровень наставничества, который можно охарактеризовать как новое содержание понятия «нетворкинг».

Представляется, что представленная миссия в наибольшей степени соответствует миссиям целям и задачам всех организаций, входящих в структуру НООС «Курская парадигма».

Список литературы:

1. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А. П. Метелев, Ю. С. Белановский, Н. И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.: ил. — 1000 экз. — ISBN 978-5-7598-2634-7 (в пер.).
2. Певная, М. В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография / М. В. Певная. — Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2016. — С. 4–211.
3. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / В. Б. Беневоленский, А. В. Демьянова; под ред.И. В. Мерсияновой; ВШЭ, Нац. исслед. ун-т, Санкт-Петербургская и региональная благотворительная общественная организация «Благотворительное общество «Невский ангел». — М.; СПб.: ВШЭ, 2018. — 197 с.
4. Автономов, А. С. Оценка социальных проектов: учебное пособие / А. С. Автономов, Н. Л. Хананашвили; под общ.ред. А. С. Автономова. — М.: Юрист, 2015. — 240 с.

2023 год

Окороков А.В., Окороков В.М., Кликунов Н.Д. **Курск как город губернского значения. Полемические заметки.** – В сборнике: Национальные приоритеты социально-экономического развития России. Сборник материалов VII Всероссийской (национальной) научно-практической заочной конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2023. – С.25-28. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=54482121

КУРСК КАК ГОРОД ГУБЕРНСКОГО ЗНАЧЕНИЯ. ПОЛЕМИЧЕСКИЕ ЗАМЕТКИ

Аннотация. Статья посвящена истории города Курска и полемике, складывающейся вокруг нее.
Ключевые слова: история, губерния, уезд, городское развитие.

Впервые Курск упоминается «Житии Феодосия Печерского» в 1032 году, потом и еще в другом надежном источнике «Слово о полку Игореве» в 1185 году, а в 1228 году город был полностью разрушен татаро-монголами [1]. Археологических подтверждений данным фактам нет. Так же как нет и понимания юридического статуса города Курска в Древней Руси. Историки считают, что Курск сначала входил в состав Черниговского, а потом Новгород-Северского княжества [2]. Какое-то время Курск был центром самостоятельного удельного княжества, но четких подтверждений этому нет.

До Петра I на территории Курской области фактически было гуляй-поле. Федор Иванович, сын Ивана Грозного, из Курска сделал типа «сторожевой крепости», но он же сделал такие крепости и в Старом Осколе, и в Белгороде и вдоль всей засечной черты. Под «сделал» мы будем понимать выпущенный Указ, но вот что на самом деле было построено на месте современного Курска история опять же довольно неясная. Если статус города был значим, то строили бы каменную крепость. А по факту строили деревянные крепости, которые периодически сжигали. Так видимо, в неопределенном статусе, Курск просуществовал весь XVII век.

Курск и окрестности появляются в исторических хрониках во время Полтавской битвы. Петр I в Рыльске останавливался. Территория то, по сути, была под юрисдикцией Карла XII с его относительно небольшим экспедиционным корпусом. Иван Степанович Мазепа (Ивановка, Степановка, Мазеповка – села в Рыльском районе Курской области) предал Петра и переметнулся на сторону Карла XII [3], за что был наказан не только он, но и сам город, который Петр низвел до статуса провинциального.

При первой губернской реформе Петра (1708) Курское наместничество вообще вошло в состав Киевской губернии. При второй губернской реформе (1719) Курский уезд, тогда слова уезд еще не было, а было слово «дистрикт», в состав Белгородской провинции. Таким образом, в административной иерархии Курск оказался на третьем уровне: Киевская губерния - Белгородская провинция - Курский уезд.

Впрочем, тогда это было не очень важно. Системы управления, по сути, не было, исследователь И.В. Кукурукин [4] озвучивает цифру в 5 тысяч госслужащих на всю империю при Петре. Это означает, что на весь Курский дистрикт (уезд) приходилось около 12 государственных служащих.

Статус Курских земель стал расти при Екатерине Великой. Она, кстати, стала регулярно платить жалованье госслужащим, три раза в год, при Петре жалованье формально было, но по факту его не было. Курск снова подняли до статуса наместничества (т.е. провинции в первоначально Петровском понимании)[8].

Статусом Губернского города Курск обязан Павлу I. С его "легкой" руки Курская Губерния просуществовала с 1796 по 1928 год. В этот период времени Курск "подмял" под себя Белгород[5; 6].

После революции 1917 года большевики создали огромную Центрально-черноземную область, куда включили и нас.

Потому «разукрупнили» 13 июня 1934 года, разделив на Курскую (Курск, Орел, Белгород) и Воронежскую (Воронеж, Липец, Тамбов) области [7].

После смерти И.В. Сталина, при Н.С. Хрущеве в 1956 году Курскую область еще раз поделили, установив современные территориальные областные границы [9].

С точки зрения авторов заметок, все эти описанные территориальные переделы связаны относительной силой тех или иных дворянских, а потом номенклатурных, партий при дворе, а потом центральном аппарате. На город Губернского значения "завязаны" значительные финансовые потоки, поступающие из центра, за это и шла борьба все эти почти три с половиной века.

Список литературы:

1. История Древнего Курска // https://science.fandom.com/ru/wiki/%D0%9A%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BA
2. Курское княжество // https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BA%D0%BD%D1%8F%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE
3. Иван Степанович Мазепа // https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D0%B7%D0%B5%D0%BF%D0%B0,_%D0%98%D0%B2%D0%B0%D0%BD_%D0%A1%D1%82%D0%B5%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87
4. Курукин, И. В. "Время, чтоб самодержавию не быть"? : генералитет, дворянство и гвардия в 1730 году / И.В. Курукин // Отечественная история. - 2001. - № 4. - С. 3-17.
5. Славные даты, славные судьбы // https://kursk.ru/news/8090-slavnye-daty-slavnye-sudby/#:~:text=%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F%20%D0%9A%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D0%B3%D1%83%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B8%2C%20%D0%BA%D0%B0%D0%BA%20%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9,%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%BE%D1%88%D0%BB%D0%BE%2027%20%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B1%D1%80%D1%8F%201779%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0
6. ПОЛНОЕ СОБРАНИЕ ЗАКОНОВ РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ, С 1649 ГОДА. Т. 20. С 1775 ПО 1780 // https://www.prlib.ru/item/358614
7. ОКУ "Госархив Курской области" // https://vk.com/gosarhiv_kursk
8. Наместничества при Екатерине II // https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%BF%D1%80%D0%B8_%D0%95%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B5_II
9. Административно-территориальное деление Курской области // https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%9A%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9_%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8

2023 год

Окороков А.В., Окороков В.М., Кликунов Н.Д. **Образовательный эндаумент как фактор приращения человеческого капитала** // «Наука и практика регионов», 2023. – №2 (31). – С.19-26. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=54096740

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЭНДАУМЕНТ КАК ФАКТОР ПРИРАЩЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. В статье обосновываются плюсы и минусы привлечения эндаументов в систему высшего образования. Показано, что сторонниками эндаумента в большей степени являются либертарианцы, а противниками – приверженцы эгалитаристской доктрины. Образовательные эндаументы способствуют приращению человеческого капитала при условии отказа от современной американской практики и использования опыта СССР.

Ключевые слова. Человеческий капитал, фактор производства, эндаумент, страхование, эффект богатства, эффект дохода, эффект замещения, перераспределительные эффекты.

Введение. Человеческий капитал являет ключевым фактором экономического развития как развитых, так и развивающихся экономик [1; 2]. Исследователи вопроса «Почему одни страны богатые, а другие бедные?» видят причину в качестве трудовых ресурсов [3]. Качество трудовых ресурсов, в свою очередь, дезагрегируется на человеческий, социальный, культурный, биофизический и другие виды капитала [4], накопленного в самом человеке.

В предлагаемой статье авторы под понятием «человеческий капитал» будут рассматривать среднее качество и уровень, полученного образования, населением определенной страны. Исследования нобелевского лауреата Эстер Дюфло [5; 6] показали, что высшее образование является фактором, вносящим относительно больший вклад в приращение человеческого капитала, особенно в развивающихся странах. Авторы, следуя подходу Эстер Дюфло будут рассматривать высшее образование в качестве катализатора развития начального, среднего, профессионального, дополнительного и других видов образования.

Эндаумент. Понятие и виды.

Понятие эндаумента было введено в широкий научный оборот швейцарским экономистом Леоном Вальрасом в 80-х годах XIX века [7]. В его модели общего равновесия каждый экономический агент имел определенный «надел» (дар, вклад, пожертвование) или endowment. Под эндаументом Вальрас понимает некую сумму денег, которой экономический агент обладает независимо от уровня своих текущих усилий. Впоследствии идея эндаумента была заимствована представителями кейнсианской школы и вошла научный оборот в виде «автономного потребления» и «автономных инвестиций»

Эндаумент можно рассматривать с точки зрения теории фирмы или бухгалтерского учета. С точки зрения бухгалтера эндаумент – это собственные средства организации, предприятия или фирмы, т.е. средства акционеров или владельцев. Важно понимать, что собственные средства – это определенный «вклад», который владельцы фирмы сделали в прошлом для того, чтобы фирма могла обеспечивать хозяйственную деятельность. Теоретически фирма может функционировать и без собственных средств, только за счет внешних займов, как утверждает знаменитая теорема Модильяни-Милера [8]. Однако любой практик, работающий в финансовой сфере, знает, что размер собственных средств и их отношение к средствам заемным имеет значение. Собственные средства – это достоверное обязательство, это сигнал контрагентам, что сами владельцы уверены в своей фирме и вложили в нее свои собственные деньги

В системе высшего образования под эндаументом рассматривается капитализированная сумма пожертвований, которую сделали тому или иному вузу его

выпускники [9]. Обычно эти пожертвования делаются в денежной форме, но допускается натуральный вклад, в виде капитального строительства и последующей передачи здания, строения или сооружения на баланс вуза. Так, например, в США средства, полученные в виде эндаумента, размещаются в различные финансовые активы, для управления эндаументами создаются специализированные компании. Так, например, рыночная стоимость эндаументов Гарвардского университета (США) в 2022 году составляла 49,44 млрд. долларов [10]. Эта сумма выше доходов федерального бюджета в 2022 году таких стран постсоветского пространства как Казахстан (34 млрд. долларов), Беларусь (23 млрд. долларов), Узбекистан (20 млрд. долларов), Азербайджан (10 млрд. долларов), но ниже чем Россия (343 млрд. долларов) и Украина (53 млрд. долл.) [11]. В системах высшего образования США, Великобритании и Бразилии эндаументы играют значительную роль.

Эндаумент: гипотеза и теория вопроса.

Авторы статьи будут исходить из следующей гипотезы исследования. Эндаумент выполняет стабилизационную функцию в учреждениях высшего образования и наиболее эффективен при общественной форме управления вузом.

Обоснование выдвинутой гипотезы лежит в рамках следующей логики.

Пусть вузы делятся на три типа: государственные, коммерческие и общественные. В РФ чисто коммерческих вузов юридически не существует, но по факту вузы, образованные физическими лицами и/или коммерческими организациями могут быть отнесены к данному разряду [12]. В США коммерческие вузы существуют и их доля по числу составляет около 5%, государственные – 70%, общественные – 25%.

Структура доходов государственных вузов определяется государственным заказом и представляет собой ежегодную аккордную сумму K, в российском случае это сумма определяется контрольными цифрами приема, определяемыми Министерством науки и высшего образования и другими профильными министерствами, в подчинение которых находятся, так называемые отраслевые вузы, умноженными на стоимость одного бюджетного места. В целях упрощения внебюджетная деятельность государственных вузов будет выведена из модели

Структура доходов коммерческих вузов представляется в виде:

$p * Q,$

где p– цена обучения одного студента в коммерческом вузе,

Q– количество обучающихся студентов в коммерческом вузе в текущем году

Структура доходов общественных вузов определяется как:

$p * Q + A,$

где параметрA, является ежегодным постоянным доходом, обеспечиваемым эндаументом вуза.

В целях упрощения можно предположить, что весь размер эндаумента (Е) кладется на банковский депозит по R процентов, в этом случае

$$A = \frac{R\% * E}{100\%}$$

В случае с Гарвардским университетом, упоминаемым выше, значение А, при средней ставке по депозиту 4,55% составило 2,25 млрд долларов, что в два раза превышает бюджет Курской области в 2022 году, по текущему курсу в 82 рубля за доллар [13].

В теории контрактов существующая схема финансирования общественных вузов, построенная на формированиии эндаумента, рассматривается как оптимальная [14; 15]. Этот тип контракта минимизирует стимулы к обману со стороны производителя работ или услуг в текущем периоде времени, т.к. риск потери фиксированных доходов стимулирует произв В континентальных европейских системах среднего и высшего образования, построенных на эгалитаристских принципах общедоступного среднего и высшего эндаумент не получил широкого распространения.

Таким образом, система финансирования высшего образования, построенная на необусловленном финансировании со стороны государства не является стимулирующей как для студентов, так и для профессорско-преподавательского состава. Система финансирования вузов по типу коммерческой фирмы направлена на краткосрочный экономический эффект и входит в противоречие с долгосрочными целями и задачами высшего образования. И только смешанная система финансирования вуза за счет постоянных и переменных составляющих позволяет найти оптимальное соотношение между краткосрочными и долгосрочными целями функционирования высшей школы.

Выгоды эндаумента, применительно к высшему образованию.

Авторы обобщили следующие положительные следствия внедрения эндаумента в систему высшего образования в целом и отдельного вуза в частности:

1. Постоянная часть финансирования за счет эндаумента, как правило, идет на научные разработки и формирование позитивного имиджа вуза, переменная на поддержание качества образовательного процесса. Варьирование соотношения между постоянной и переменной частью финансирования позволяет системе высшего образования и/или отдельному высшему учебному заведению достигать оптимального соотношения между долгосрочной научной и текущей учебной деятельностью.

2.Наличие эндаумента позволяет финансировать бессрочные профессорские позиции (tenure), позволяя привлекать исследователей, деятельность которых направлена на реализацию миссии, а не на максимизацию текущего дохода в тех или иных формах [16].

3.Эндаумент позволяет сделать более сбалансированной систему оплаты труда в вузе [17].

4.Эндаумент позволяет оптимально сочетать краткосрочные (сбалансированность вузовского бюджета) и долгосрочные (реализация миссии) цели высшего учебного заведения.

Отрицательные стороны эндаумента

Исследователи в области экономики образования отмечают, что эндаумент наиболее распространен в англо-саксонских системах, которые построены на принципах самоокупаемости, привлечения частных средств и низкой доле государственного участия, т.е. либертарианских принципах.

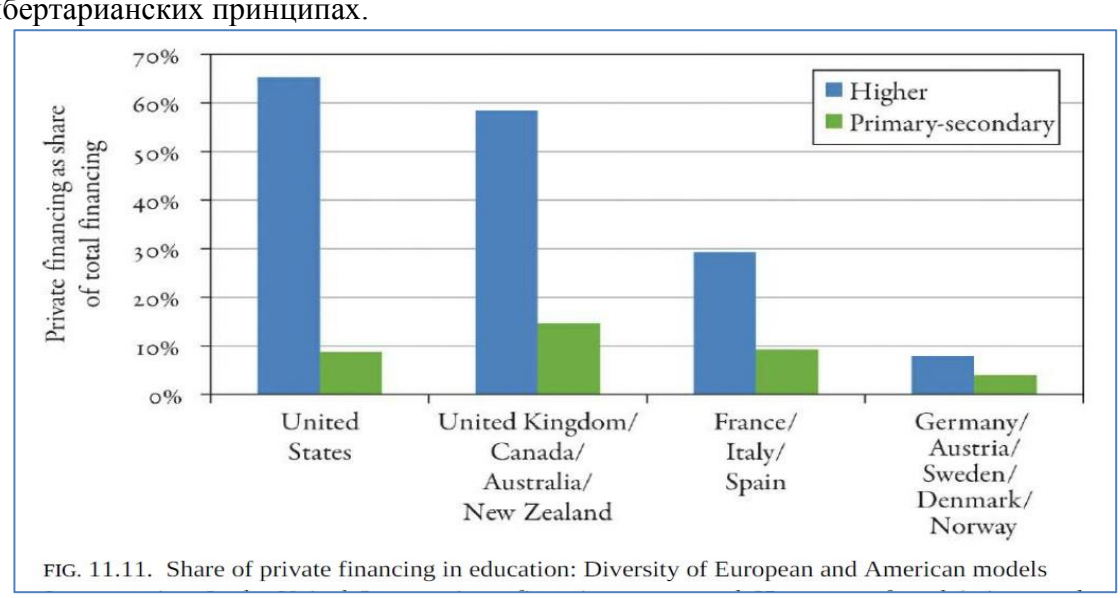


FIG. 11.11. Share of private financing in education: Diversity of European and American models

Рисунок 1 – Доля частного финансирования высшего (синие столбцы) и среднего (зеленые столбцы) образования в англо-саксонских и европейских странах [18]

Французский исследователь Томас Пикетти [18] на статистической базе американских университетов посчитал, что объем эндаумента от Х с вероятностью 0,9 коррелирует с поступлением ребенка Х в университет, получающий от него эндаумент.

В этом случае можно рассматривать эндаумент как не что иное, как скрытую форму взятки за поступление в престижный вуз. Богатые люди через предоставляемый вузу эндаумент гарантируют поступление и успешное обучение своим детям. Если Томас Пикетти прав, то ни о какой меритократии в США и других англосаксонских странах речи идти не может.

Североамериканский опыт эндаумента в высших учебных заведениях

Интересно обобщить статистику по привлечению эндаумента ведущими, в основном, общественными вузами США. В представленной таблице, построенной на данных сайта HIGHEREDDIVE.COM, специализирующего на проблемах развития высшего образования в США [19].

Таблица 1. Рейтинг ведущих университетов США, по размерам привлеченных эндаументов

Ранг	Название университета	Рыночная стоимость эндаумента в 2022 году (млрд. долл.)	Рыночная стоимость эндаумента в 2021 году (млрд. долл.)	Размер эндаумента в расчете на студента очной формы обучения (2022, тыс. долл.)
1	Гарвардский университет	49,44	51,76	2 010
2	Университет Техаса	42,67	42,93	223
3	Йельский университет	41,38	42,25	2 870
4	Стэндфордский университет	36,3	37,75	2 140
5	Попечительский фонд Принстонского университета	35,79	37,62	4 070
6	Массачусетский институт технологий	24,74	27,24	2 090
7	Попечительский фонд Пенсильванского университете	20,72	20,93	839
…			0,00	
20	Университет Джона Хопкинса	8,24	9,19	389

Важно отметить, то в университеты с самыми большими эндаументами являются общественными, кроме одного The Texas A&M University System, который не университет, а содружество 11 университетов штата Техас, 8 из которых являются государственными университетами.

Все университеты с самым большим эндаументом входят в содружество ведущих университетов США – «Лигу плюща». Эта неформальная организация включает в себя ряд североамериканских университетов: Harvard University, Yale University, Princeton University, Columbia University, University of Pennsylvania, Brown University, Dartmouth College, Cornell University [20]. Высокая степень корреляции эндаументов североамериканских университетов и их места в «мировой табели о рангах» ведущих университетов является еще одной иллюстрацией к тезису Т. Пикетти о фактической коммерциализации высшего образования в США

Перспективы имплементации эндаумента в учреждениях высшего образования России и мире.

Авторы считают, что образование само по себе является великий уравнитель, позволяющим на практике реализовать принцип меритократии. Человек, получивший качественное высшее образование, получает высокий доход за счет своих мозгов, за счет вложения в собственный человеческий капитал. Отдача на вложенные усилия, старания, постоянную умственную напряженность превышает умственные и физические затраты молодых людей в учреждения высшего образования. Поэтому государства стараются финансировать образование за счет общественных средств. Так по оценкам нобелевского лауреата по экономике Эстер Дюфло средняя отдача от вложений в образование во всемирном масштабе составляет 8,96% при стандартном отклонении 2,2%. При чем наиболее высокая отдача в Пакистане – 15,4%, а наименьшая в Италии – 2,7%. Если брать в континентальном разрезе, в Южноамериканских странах средняя отдача от образования – 11,05%, в Европейских странах и США – 7%, страны Азии и Африки показывают промежуточные результаты между лидерами и аутсайдерами [21, P.51]. На протяжении всего послевоенного периода в XX веке и века XXI отдача от вложений в человеческий капитал превышала отдачу от инвестиций в капитал физический

Однако, что значит инвестировать в высшее образование? На взгляд авторов статьи инвестиции в высшую школу предполагают создание значительного фонда развития высшей школы, или общественно-государственного эндаумента. С нашей точки зрения американский по формированию эндаументов за счет частных средств неприемлем в российских условиях, так как ведет к росту неравенства и препятствует созданию социальных лифтов для одаренных, но бедных молодых людей.

Опыт Советского Союза по формированию системы основных фондов, направленных на развитие высшей школы, с наличием возможности формирования дополнительных финансовых активов, доходы от которых направляются исключительно на образовательные цели, является более приемлемым в современных экономических условиях.

Выводы и предложения

1. Образовательный эндаумент является полезным инструментом для приращения человеческого капитал.
2. Образовательный эндаумент должен формироваться за счет общественно-государственных средств.
3. Привлечение частных «инвесторов» в процесс формирования образовательного эндаумента ведет к деградации системы высшего образования.
4. Необходимо внедрять систему образовательного эндаумента с учетом советского опыта построения системы высшего образования 30-80-х годов XX века.

Список литературы:

1. Mankiw, N. Gregory, David Romer, and David N. Weil (1992). “A Contribution to the Empirics of Economic Growth." The Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, No. 2, 407-437.

2. Banerjee, Abhijit V., (2008). “Big Answers for Big Questions: The Presumption of Growth Policy.” Brookings Global Economy and Development.

3. Аджемоглу Дарон, Робинсон Джеймс А.. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты. АСТ; Москва; 2015. ISBN 978-5-17-092736-4

4. Минеева Наталья Николаевна, Неганова Валентина Петровна Характеристика видов человеческого капитала // Journal of new economy. 2009. №4 (26). URL:

https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-vidov-chelovecheskogo-kapitala (дата обращения: 08.06.2023).

5. Duflo, Esther (2001), “Schooling and Labor Market Consequences of School Construction in Indonesia: Evidence from an Unusual Policy Experiment.” American Economic Review, Vol. 91 (4), pp 795-813.

6. Duflo, E., Hanna, R., & Ryan, S. P. (2012). “Incentives Work: Getting Teachers to Come to School.” The American Economic Review, 102(4), 1241-1278.

7. Блауг М. Вальрас, Леон // 100 великих экономистов до Кейнса - СПб.: Экономикус, 2008. — С. 55—58. — 352 с.

8. Miller M. H., Modigliani F. Dividend Policy, Growth and the Valuation of Shares // Journ. Business. 1961. Oct. P. 411—433.

9. Дьячкова Эльза Анатольевна Эндаумент-фонды образовательных организаций высшего образования: подходы к проектированию деятельности // Университетское управление: практика и анализ. 2014. №4-5 (92-93). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/endaument-fondy-obrazovatelnyh-organizatsiy-vysshego-obrazovaniya-podhody-k-proektirovaniyu-deyatelnosti (дата обращения: 15.06.2023).

10. Here’s how the 20 largest college endowments changed last year // https://www.highereddive.com/news/how-20-largest-college-endowments-changed-2022/642997/

11. Государственный бюджет по странам // https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B1%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82_%D0%BF%D0%BE_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BC

12. Мовчан А.// https://www.youtube.com/watch?v=UI6IBCRtZJY , - 42.57- 56.23

13. Доходы бюджета Курской области за 2022 год составили более 103 млрд рублей https://www.kursk.kp.ru/online/news/5305530/

14. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая контрактация» / Научн. ред. В. С. Катькало. — СПб.: Лениздат, 1996.

15. Юдкевич М. М., Подколзина Е. А., Рябинина А. Ю. Основы теории контрактов: модели и задачи. — М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2002. — 352 с.

16. Кликунов Н.Д., Окорокова Г.П. Оптимальное соотношение штатных преподавателей, штатных совместителей и лиц, работающих на условиях почасовой оплаты, как фактор повышения эффективности функционирования высшего учебного заведения. // Сектор негосударственного высшего профессионального образования: теория и анализ современных тенденций (Научные записки МЭБИК за 2002 год) // Ред. Кликунов Н.Д. Курск, Изд-во МЭБИК, 2003. - С. 64-70.

17. Кликунов Н.Д., Окорокова Г.П. Система оплаты труда как фактор эффективного внутривузовского управления. // Вестник университета. Учебно-методическое объединение вузов России по образованию в области менеджмента. Государственный университет управления. № 1 (3), 2003. – С.11-16.

18. Thomas Piketty Capital and Ideology // The belknap press of Harvard university Press cambridge, Massachusetts London, England, 2020

19. Here’s how the 20 largest college endowments changed last year //https://www.highereddive.com/news/how-20-largest-college-endos-changed-2022/642997/

20. U.S. and Canadian Institutions Listed by Fiscal Year (FY) 2018 Endowment Market Value and Change in Endowment Market Value from FY 2017 to FY 2018// National Association of College and University

21. Abhijit V. Banerjee and Esther Duflo. Growth Theory Through the Lens of Development Economics // https://economics.mit.edu/sites/default/files/2022-08/Growth%20Theory%20Through%20the%20Len.pdf

2023 год

Окороков А.В., Вертакова Ю.В. **Оптимальный размер команды в коммерческих и некоммерческих организациях** // «Лидерство и менеджмент», 2023. – Т.10. – №4. – С.1281-1290. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=55946122

ОПТИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР КОМАНДЫ В КОММЕРЧЕСКИХ И НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация. Проблема оптимального размера команды имеет важное теоретическое и прикладное значения для современного менеджмента. В статье представлены исторические обобщения, связывающие размер команды с результатами ее деятельности. Авторами предложен и проанализирован «принцип целевой командной функции», позволяющий оценивать оптимальный размер команды. Построена модель и рассчитан оптимальный размер команд для коммерческих и некоммерческих организаций России. Новизна статьи состоит в том, теоретический принцип оптимального размера клуба приложен к области командообразования, результатом чего стал конкретный результат для размера команд в коммерческом и некоммерческом секторе. Важным представляется и вывод о том, что оптимальный размер команды в некоммерческих организациях больше, по сравнению с командами коммерческого сектора, ceteris paribus Статья представляет интерес для исследователей в области менеджмента, человеческими ресурсами и управления персоналом.

Ключевые слова: команда, предельные затраты, предельные выгоды, принцип целевой командной функции, эффективность, теория клубов, оптимальный размер команды

Цель. Определение оптимального размера команды для организаций коммерческого и некоммерческого секторов экономики

Задачи.

1. Рассмотрение состава Политбюро ЦК КПСС как команды в историческом разрезе
2. Формулировка понятия целевой командной функции
3. Моделирование целевой командной функции для организаций коммерческого и некоммерческого секторов экономики

Методология. Статья подготовлена на основе применения маржинального экономического подхода к базовым концепциям менеджмента

Результаты. Оптимальное количество участников команды для организаций коммерческого сектора составляет семь человек, для некоммерческих организаций – одиннадцать человек.

Выводы.

1. Сформулирован «принцип целевой командной функции» – число членов команды должно возрастать до такого количества, при котором операционально измеряемая отдача от дополнительного члена команды больше или равна издержкам, связанным с функционированием дополнительного члена команды.
2. Несоблюдение принципа целевой командной функции ведет к снижению эффективности командной работы и даже распаду команды в целом.
3. Оптимальное число участников команды в коммерческих организациях составляет семь человек, в некоммерческих организациях – одиннадцать человек.

Конфликт интересов. В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора или источник заимствования; нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации, лично и в соавторстве, без соответствующих

ссылок. Авторы декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Введение. Постановка проблемы

Актуальность темы состоит в том, что вопросы количества участников в оптимальных командах не получили до настоящего момента должного теоретического осмысления. Большинство работ в этой области менеджмента носят индуктивный характер и основаны на обобщении практического опыта. Так исследователь Ю. Аппело утверждает, что размер команды влияет как на эффективность бизнес-процессов, так и на конечный результат, достигаемый в процессе командной работы [1, с. 12-14]. Российский исследователь А.Н. Байбаков отмечает, что оптимальный размер команды должен варьироваться в зависимости от решаемых задач. Чем более значимы и масштабны результаты, тем количество членов команды должно быть, соответственно, больше [2, с. 37-38].

В настоящее время в некоммерческих и коммерческих организация происходят изменения, связанные с повышением эффективности командной работы. В рамках этих изменений создаются, например, научно-образовательные общественные союзы, для деятельности которых размер команды является важным фактором, определяющим результативность этой и аналогичных структур.

Важно оценить воздействие количества членов команды на эффективность командной работы и попытаться найти оптимальное число членов команды для различных ситуаций и решаемых задач для коммерческих и некоммерческих организаций.

Методология. Статья построена основе аддуктивного подхода. Обобщение нескольких исторических наблюдений позволяет авторам, сформулировать дедуктивную гипотезу, построить на ее основе математическую модель и получить конкретный верифицируемый результат

Материалы и методы

Работа построена на исторических данных, обобщении результатов отечественных и зарубежных исследований, а также аналитических предпосылках. Для построения и верификации модели использовался стандартный маржинальный подход с наличием дискретных экзогенных переменных, в качестве которых бралось количество участников команды в коммерческих и некоммерческих организациях.

Эмпирические и исторические наблюдения

По крайней мере, одно исследование решения проблем в группах показало, что оптимальный размер группы состоит из четырех человек [10.

По другим оценкам, оптимальный размер составляет 5-12 человек или количество членов, которые могут съесть две пиццы [9].

Российские и зарубежные исследователи также указывают, что оптимальное количество членов команды не должно превышать 7-15 человек [14], причем подчеркивается, что в оптимальной команде состав участников должен быть нечетным, так как в случае споров возможно решение проблем посредством голосования [12].

Возможно, важной иллюстрацией эффективности командной работы является динамика числа членов Политбюро (Политического бюро), а, впоследствии, Президиума ЦК РСДРП(б), ЦК РКП(б), ВКП(б), КПСС. Можно рассматривать людей, принимавших ключевые решения в отношении стратегии развития нашей страны, как членов единой команды. И на этой основе сделать определенные обобщения о связи числа членов команды с эффективностью

Первоначально в «команду» высшего руководства входило семь человек – Бубнов А. С., Зиновьев Г. Е., Каменев Л. Б., Ленин В. И., Сокольников Г. Я., Сталин И. В. и

Троцкий Л. Д. Именно эти люди осуществили руководство успешным восстанием 1917 года [6].

После прихода к власти большевистского правительства состав «команды» был сокращен до четырёх человек (12 декабря 1917 года), потом число участников увеличилось до пяти человек (8 марта 1918 года), потом до шести человек (29 июля 1918 года) и, наконец, с 1925 по 1952 годы количество участников команды составило семь человек.

В 1952 году число членов Политбюро было увеличено до девяти человек.

После смерти И.В. Сталина количество членов Политбюро стало стремительно увеличиваться, достигнув сначала двадцати пяти членов команды в 1970-х годах, [3, с. 50-62] а, впоследствии, и двадцати восьми человек в конце 80-х годов [5].

Как указывают историки, начиная с хрущевской оттепели эффективность работы Политического бюро Советского Союза резко падает [4], а ключевые решения начинают приниматься более узким кругом руководителей Советского Союза.

Следует обратить внимание на то, что «узкий круг» представляет собой неформальную команду, ротация членов которой юридически не определена. В результате этого эффективность командной работы снижается, игроки, а в нашем случае руководители государства, вместо того, чтобы сосредоточиться на эффективной работе, начинали предпринимать значительные усилия для попадания из «широкого» круга в круг «узкий». Это порождало перераспределительные процессы и отрицательно влияло на общую эффективность командной работы.

Мы далеки от утверждения, что увеличение количества членов политбюро стало ключевой причиной распада Советского Союза, но как одна из гипотез это объяснение [4] может рассматриваться.

Теоретическая модель

Теоретическая модель, представленная в данной статье, является развитием положений, связанным с оптимальным числом участников клуба. Изначальная модель на русском языке представлена в работе Л. И. Якобсона «Экономика общественного сектора», глава 4 [8], написанной в развитие идей Джозефа Стиглица. Современная версия «теории клубов» рассматриваются в работах по public economics промежуточного и продвинутого уровня [11]. Адаптация этих теорий к проблемам оптимальной численности команды позволяет сформулировать следующую модель, связывающую размер команды с целевой командной функцией [17]. Подобные оценки делались в определенных направлениях командной деятельности, так спорт [16], медицина [18], банковский сектор [19], венчурный бизнес [20], образование [21], но обобщенной теоретической модели в цитируемых публикациях представлено не было.

Условные обозначения модели. Пусть дискретное положительное число N соответствует N-ому члену команды. Мы предполагаем, что увеличение количества членов команды связано как с издержками, так и с выгодами для команды в целом.

Пусть TC(N) – совокупные издержки, связанные с содержанием команды и измеренные в денежном эквиваленте.

Пусть R(N) – операционально измеренный результат в денежном эквиваленте, порождаемый командной деятельностью.

Тогда оптимальный размер команды N* будет представлять собой результат оптимизации, получаемый посредством дифференцирования разницы между операциональным результатом и совокупными издержками, где O(N) – целевая командная функция:

$$max\mathrm{O}(N) = \max(R(N) - TC(N)) \qquad (1)$$

Условием оптимизации, при выпуклости целевой командной функции, будет равенство функции предельного операционального результата и предельных издержек:

$$\frac{\partial R}{\partial N} = \frac{\partial TC}{\partial N} \quad (2)$$

Так как экзогенная переменная у нас дискретна, то мы должны строгое оптимизационное равенство заменить на ситуацию «больше или равно»:

$$\frac{\partial R}{\partial N} \geq \frac{\partial TC}{\partial N} \quad (3)$$

Это необходимое условие первого порядка, позволяющее максимизировать суммарную командную эффективность при дискретных значениях.

Мы предлагаем называть предельный доход или доход, порождаемый деятельностью дополнительного члена команды MTE (marginal team effectiveness) – эффективностью дополнительного члена команды, MC(N) – предельными затратами на дополнительного члена команды, а суммарную разницу между значениями MTE(N) и MC(N) – целевой командной функцией. Очевидно, что оптимальное значение числа членов команды (N*), является необходимым условием ее максимизации.

Если привлечение дополнительного члена команды сопряжено с неизменяемыми затратами (MC-marginal cost), что на практике бывает довольно редко, то функция предельных издержек будет выглядеть в виде пологой линии.

Функция операционального результата на начальной стадии командообразования, по нашему мнению, характеризуется предельной возрастающей отдачей, потом проходит через значения максимальной отдачи и далее начинает характеризоваться убывающей предельной отдачей.

В описанном частном случае поведение функций может быть представлено следующим образом,

Графическая иллюстрация этого положения, представлена на рисунке 1

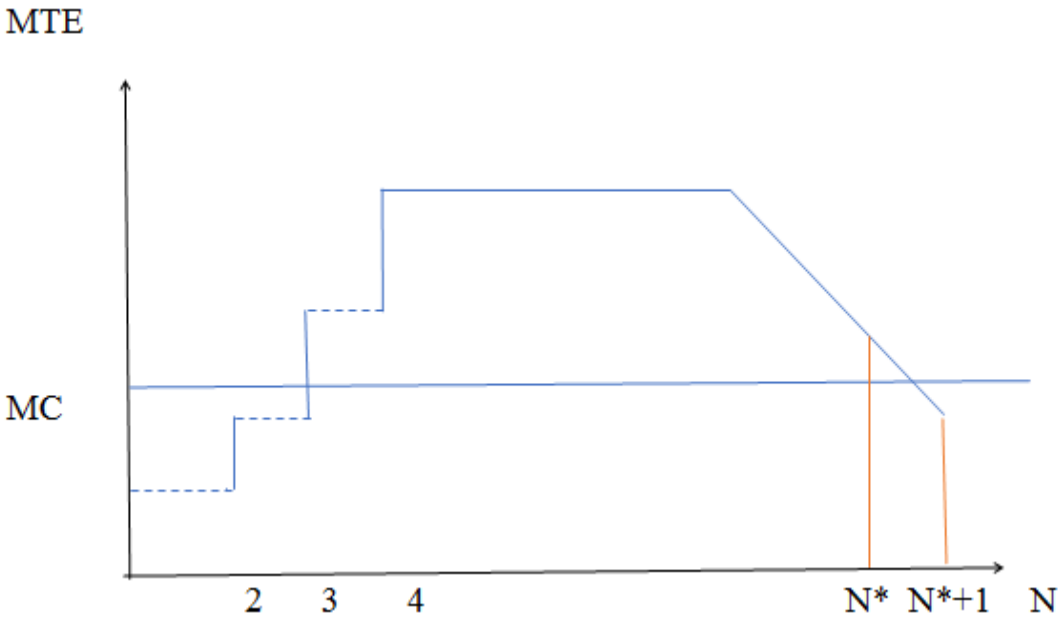


Рисунок 1. Оптимальное количество членов команды в соответствии с «принципом целевой командной функции

Примечание к рисунку:
по оси абсцисс
N - количество членов команды,
по оси ординат –
MTE – Marginal Team Effectiveness - значение целевой командной функции, MC – Marginal Cost - предельные издержки на дополнительного члена команды.
Источник: авторская разработка

Прокомментируем приводимый рисунок. Оптимальное количество членов команды достигается в точке N*, так как N*-ый член команды дает чистый положительный прирост целевой командной функции, а (N*+1)-ый член команды отрицательно влияет на суммарную эффективность, так как затраты на него выше, чем его отдача.

В общем случае функция предельного операционального результата и функция предельных издержек не обязательно будут вести себя именно подобным образом, но принцип оптимального числа членов команды будет оставаться неизменным.

Расчетное приложение модели для коммерческих и некоммерческих организаций

Пусть функция выгод от командной деятельности задана как

$$R(N) = 4 * N, N = 2$$
$$R(N) = 6 * N, N = 3$$
$$R(N) = 10 * N, 4 \leq N < 6$$
$$R(N) = 10 * N - \frac{N^2}{4}, N \geq 6$$

Где, коэффициенты показывают динамику отдачи от команды при N участников.

Пусть функция издержек для коммерческой организации задается как

$$TC(N) = 6{,}5 * N$$

А для некоммерческой организации соответственно

$$TC(N) = 4{,}5 * N$$

Где, коэффициенты показывают издержки на одного участника команды в тысячах рублей в день. Отметим, что в представляемой модели затраты на участника команды в коммерческих организациях на 44,4% выше, чем в некоммерческих. Это примерно соответствует фактическому положению вещей [22] в Москве и Санкт-Петербурге.

Решение проблемы оптимизации для команды организации комммерческого сектора дает нам следующее равенство

$$MTE(N) = MC(N) \rightarrow 10 - 0.5 * N = 6{,}5$$
$$N\text{ком} = 7$$

Соответственно, для организаций некоммерческого сектора оптимальное число членов команды будет большим:

$$MTE(N) = MC(N) \rightarrow 10 - 0.5 * N = 4{,}5$$
$$N\text{неком} = 11$$

Увеличение оптимального размера команды происходит в результате снижения денежных затрат на одного участника. Это снижение происходит за счет положительных сетевых эффектов, наставнической и волонтерской деятельности в некоммерческих организациях и научно-образовательных общественных союзах.

Результаты и обсуждение

Результаты исследования были представлены и обсуждены на XXII Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие общества, экономики, бизнеса в современных условиях» на сессии 2 «Расширение возможностей участия граждан в приоритетных направлениях социально-экономического развития территорий через формирование новых точек устойчивого роста.

Выводы

1. Принципы менеджмента по оптимальному командообразованию экстраполируются не только на коммерческий сектор экономики, но и на некоммерческий сектор, на партийную и политическую деятельность
2. В статье сформулирован «принцип целевой командной функции» - число членов команды должно возрастать до такого количества, при котором операционально

измеряемая отдача от дополнительного члена команды больше или равна издержкам, связанным с функционированием дополнительного члена команды.

3. Несоблюдение принципа целевой командной функции ведет к снижению эффективности командной работы, и даже распаду команды, как в коммерческом так и некоммерческом секторе.

4. Авторская рекомендация по решению проблемы оптимального числа участников команды. В коммерческих организациях оптимальный размер команды составляет семь человек, в некоммерческих организациях – двенадцать человек, ceteris paribus.

Список литературы**:**

1. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. ISBN 978-5-9614-6361-3. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1003506 - Текст: электронный.
2. Байбаков А.Н. Лидерство и командообразование // Учебное пособие // А.Н.Байбаков, А.В.Назаренко, Д.В. Запорожец и др. – Ставрополь: АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2018. – 132с. – Режим доступа: https://lidrary.geotar.ru/book/stavgau_00170.html - Текст : электронный.
3. Восленский М. С. Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза / Предисл. М. Джиласа. — М.: МП «Октябрь», «Советская Россия», 1991. — 624 с. – Текст: непосредственный
4. Гровер Ферр. «Дезорганизация» работы Политбюро // Оболганный сталинизм. Клевета XX съезда. — Litres, 2017-09-05. — 640 с.
5. Состав Политбюро РКП (б) — ВКП (б) — КПСС. URL: https://histerl.ru/lectures/sostav_politbiro.htm//https://histerl.ru/lectures/sostav_politbiro.htm (Дата обращения 14.08. 2023)
6. Состав Политбюро ЦК КПСС . URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B1%D1%8E%D1%80%D0%BE_%D0%A6%D0%9A_%D0%9A%D0%9F%D0%A1%D0%A1#cite_note-kpss-1
7. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе. Пер. с англ. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1997. – 332с.
8. Якобсон Л. И.. Экономика общественного сектора : учебник для вузов/ под ред. Л. И. Якобсона, М. Г. Колосницыной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2021 – Текст: непосредственный
9. Business Insider "The 'Two Pizza Rule' Is Jeff Bezos' Secret To Productive Meetings"– Текст: непосредственный.
10. Is Your Team Too Big? Too Small? What's the Right Number?. University of Pennsylvania. 14 June 2006. URL: https://knowledge.wharton.upenn.edu/podcast/knowledge-at-wharton-podcast/is-your-team-too-big-too-small-whats-the-right-number-2 (Дата обращения 14.08. 2023)
11. Hashimzare Nigar, Hindriks Jean, Myles D. Gareth. Intermediate Public Economics. 2016, MIT Press– Текст: непосредственный
12. Parkinson's Law And Other Studies in ... Parkinson's Law And Other Studies in Administration Par Parkinson, C. Northcote: Houghton Mifflin Company, 676 Hardcover, First Edition; First Printing. Abe Books, n.d. Web. 14 Apr. 2015.
13. Perloff, Jeffrey M. Microeconomics. 5th ed. Addison Wesley, 2008. ISBN: 9780321558497. – Текст: непосредственный
14. Threlfall D. What Is the Ideal Team Size to Maximize Productivity?//August 29, 2016. URL: https://www.teamgantt.com/blog/what-is-the-ideal-team-size-to-maximize-productivity (Дата обращения 21.08. 2023)

15. Tuckman, Bruce W. and Jensen, Mary Ann C. (1977) ‘Stages of Small-Group Development Revisited’, Group & Organization Studies, 2(4), 419–427– Текст: непосредственный

16. Wann, D.L., Koch, K., Knoth, T. et al. The Impact of Team Identification on Biased Predictions of Player Performance. Psychol Rec 56, 55–66 (2006). – Режим доступа: https://doi.org/10.1007/BF03395537 - Текст : электронный.

17. Galati D. G. and Simaan M. A. Effectiveness of the Nash strategies in competitive multi-team target assignment problems, in IEEE Transactions on Aerospace and Electronic Systems, vol. 43, no. 1, pp. 126-134, January 2007, doi: 10.1109/TAES.2007.357121. - Текст : электронный.

18. Carl-Johan Wallin, Lisbet Meurling, Leif Hedman, Jan Hedegård, Li Felländer-Tsai Target-focused medical emergency team training using a human patient simulator: effects on behaviour and attitude, in Medical Education, Volume41, Issue2, February 2007, P. 173-180 , 16 January 2007. – Режим доступа: https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02670.x - Текст : электронный.

19. Karen A. Bantel, Susan E. Jackson.Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference?Journal of Strategic Management. Volume10, IssueS1. Special Issue: Strategic Leaders and LeadershipSummer 1989. – Режим доступа: https://doi.org/10.1002/smj.4250100709 - Текст : электронный.

20. Ying Chen, Kim Klyver, Keeping a keen edge: Social support among new venture team members and venture goal commitment, Journal of Small Business Management, 10.1080/00472778.2021.1883040, (1-33), (2021). - Текст : электронный.

21. Torben Schubert, Sam Tavassoli, Product Innovation and Educational Diversity in Top and Middle Management Teams, Academy of Management Journal, 10.5465/amj.2017.0741, 63, 1, (272-294), (2020). - Текст : электронный.

22. Зарплаты в некоммерческом секторе. URL: https://tochno.st/materials/zarplaty-v-nekommercheskom-sektore (Дата обращения 21.08. 2023)

2023 год

Окороков А.В., Кликунов Н.Д. **Проблемы и перспективы внедрения контроллинга и ключевых индикаторов результативности (KPI) в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях** // «Провинциальные научные записки», 2023. – № 2 (18). – С.6-11. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=60016341

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ КОНТРОЛЛИНГА И КЛЮЧЕВЫХ ИНДИКАТОРОВ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ (KPI) В ВЫСШИХ И СРЕДНИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы, возможности, перспективы и практика внедрения ключевых индикаторов результативности в оценку качества деятельности высших и средних профессиональных образовательных учреждений
Ключевые слова. Контроллинг, ключевые индикаторы результативности, ненаблюдаемые характеристики, адресность, ориентация на цели и миссию, реальность и конкретность деятельности, учреждения высшего образования, средние профессиональные образовательные учреждения.

IMPLEMENTATION CONTROLLING AND KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI) IN HIGHER AND SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS: PROBLEMS AND PROSPECTS

Annotation. The article deals with the problems, opportunities, prospects and practice of introducing key performance indicators in assessing the quality of activities of higher and secondary vocational educational institutions
Keywords. Controlling, key performance indicators, unobservable characteristics, targeting, focus on goals and mission, reality and concreteness of activities, higher education institutions, secondary vocational educational institutions

Введение. В России оценка эффективности, результативности и продуктивности работы в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях часто производится на основе личных наблюдений руководства, выборочной статистики или даже на эмоциональном уровне [1]. Неверная оценка производительности отдельного сотрудника организации ведет к негативным последствия – одни сотрудники будут перерабатывать, другие недорабатывать [2]. Гипотеза, выдвигаемая авторами статьи, состоит в следующем. Контроллинг является необходимым условием контроля результативности работы сотрудников системы высшего и среднего профессионального образования, а система ключевых индикаторов результативности – достаточным.

Контроллинг деятельности персонала в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях. Контроллинг определяется как совокупность всех форм контрольной деятельности, призванной объективно и качественно проанализировать и оценить работу организации для ее развития или совершенствования, исходя из поставленных задач [3]. В коммерческом секторе контроллинг связан, прежде всего, с финансовым и административным контролем.

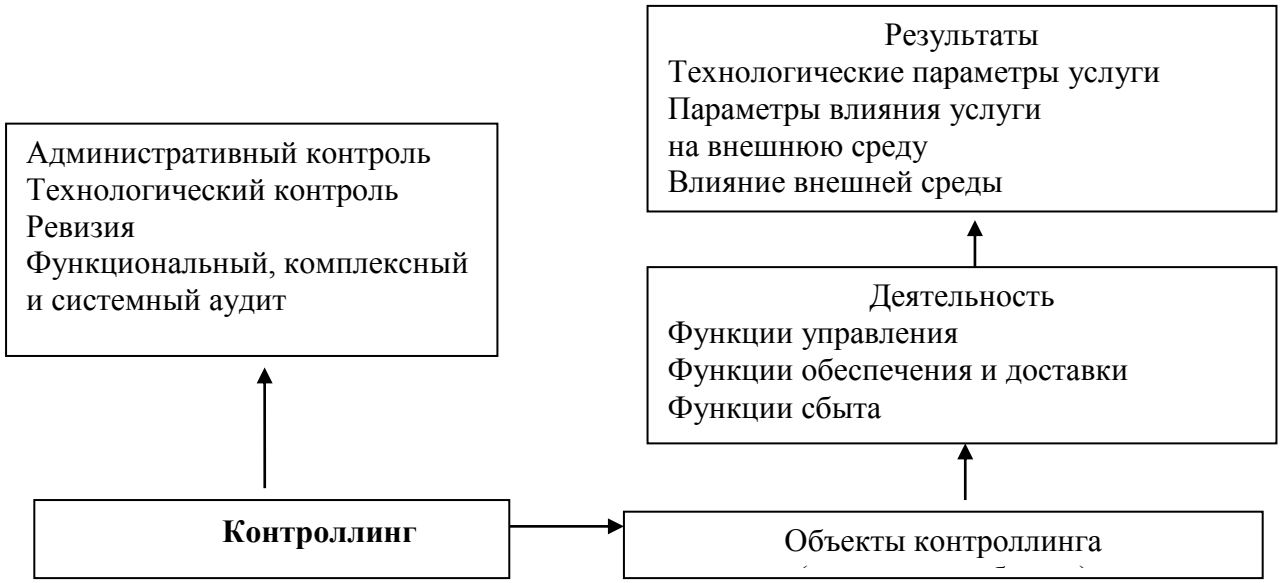


Рисунок 1 – Система и взаимодействие составных частей контроллинга в коммерческих организациях. Источник: Подход Э.А. Смирнова

Особенность контроллинга в системе высшего и среднего профессионального образования состоит в том, что акцент в их деятельности накладывается на эффективность использования уже имеющихся, а не привлекаемых извне, человеческих ресурсов. В этой связи меняется и сама система контроллинга.



Рисунок 2 – Система и взаимодействие составных частей контроллинга в учреждениях высшего или среднего профессионального образования Источник: Авторская разработка

В учреждениях высшего или среднего профессионального образования целью контроллинга является не повышение капитализации активов, а оценка эффективности выполнения миссии, административных регламентов и качества учебной, научной, воспитательной работы. Соответственно и все составные части контроллинга привязываются не к финансовым и административным параметрам, а к показателям, характеризующим продвижение образовательного учреждения в повышении социальной эффективности.

Анализ научной литературы показывает, что на промышленных предприятиях [4], в банковском секторе [5], в наукоемких производствах [6] постоянная и действенная система контроллинга является важной составной частью повышения эффективности управления. Контроль является основной исключительной функцией руководителя образовательного учреждения. Однако только наставнический, нетворкинговый, а не авторитарный, подход, к контроллинговой деятельности [7].

Ключевые индикаторы результативности в деятельности образовательных учреждений.

Система эффективного контроллинга невозможна без разработки и внедрения комплексной оценки эффективности функционирования стейкхолдеров высшего или среднего профессионального образовательного учреждения. Эта комплексная оценка также известна под названием «ключевые индикаторы результативности» (key performance indicators). В настоящее время ключевые индикаторы результативности (далее KPI) широко используются в оценке эффективности работы персонала на государственной и муниципальной службе, а также бизнес-структурах. Задача авторов стать состоит в том, чтобы адаптировать систему KPI к системе менеджмента в образовательных учреждениях.

К разработке концепции ключевых индикаторов результативности управленческая наука шла довольно долгим путем. В 1954 году Питером Друкером в книге «Практики менеджмента» была разработана концепция управления по целям (Management by Objectives) [8]. Концепция Питера Друкера была в определенной степени сгенерирована из системы показателей результативности французского ученого Ж.Л. Мало (Tableau de bord), которую он разработал еще в 1932 году и которая также лежит в основе современной системы сбалансированных показателей [9].

Далее эти базовые концепции трансформировались в следующие базовые подходы:

6. Система управления на основе оценки добавленной ценности, предложенная в начале 90-х годов прошлого века исследователем Стюартом Штерном
7. Пирамида деятельности компании. Разработчики К. Мак-Найр, Р. Линч и К. Кросс (1990 г.);
8. Модель стратегических карт. Разработчик Л. Мейсел (1992 г.);
9. Система оценки качества изменений и измерия результатов. Разработчики К. Робертс и П. Адамс (1993 г.);
10. Универсальная система оценки результатов деятельности компании (Total Performance Scorecard), разработанная Рамперсадом Хьюбертом в 2003 году.

Все семь подходов так или иначе используются при разработке системы ключевых индикаторов результативности в настоящее время [10].

Универсальной системы ключевых индикаторов результативности не существует. Существует определенная парадигма, на базе которой для каждой конкретной организации специалисты в области менеджмента разрабатывают прикладные показатели и соответствующую систему коэффициенты [11].

Однако для всех подходов к ключевым индикаторам результативности (KPI), как в государственном, муниципальном и некоммерческом секторе менеджмента характерны следующие черты.

- Адресная принадлежность. Каждый ключевой показатель эффективности должен быть закреплен за конкретным сотрудником, подразделом организации или командой проекта, несущими ответственность за соответствующие результаты. Иное название данной характеристики – определение зоны ответственности.

- Ориентация на цели и миссию организации. KPI всегда привязаны к стратегическим целям образовательного учреждения, к еге миссии, соответствуют процессам и проектам, связанным с развитием.

- Реальность. Ключевые показатели результативности должны быть достижимы и реальны. Достижение цели и миссии организации должно быть связано с приложением значительных усилий, но в то же время операционально задано и измеряема (вероятность ее достижения должна быть не менее 70 – 80%).

- Статистическая значимость. Значения ключевых показателей эффективности рассчитываются на основе фактических данных прошлых периодов времени, то есть сотрудники могут улучшать не только сами процессы, но и результаты работы, руководствуясь внутриорганизационным статистическими показателями прошлых периодов времени (чем длиннее временная выборка, тем лучше).

- Прогноз результатов. Ключевые показатели эффективности должны количественно оценивать факторы, влияющие на социальную эффективность в будущем, т.е. прогнозировать динамику именно стоимостных показателей. При невозможности сделать это, в качестве индикаторов можно брать физические или временные операциональные показатели (например, трудозатраты, выработка, количество подготовленных документов и проч.)

- Конкретность. Ключевые показатели эффективности должны фокусировать внимание и усилия пользователей на достижении нескольких (в идеале одном-двух) высокоприоритетных направлений, а не рассеивать их на большое количество задач [12].

В деятельности учреждений высшего и среднего профессионального образования, по мнению авторов, наиболее значимыми являются первые три показателя: адресность, ориентация на цели и миссию, реальность и конкретность работы по заданному направлению работы.

Показатели KPI должны быть сопоставимыми. Необходимо, чтобы одни и те же показатели можно было сравнить в двух подобных ситуациях. Например, некорректно сравнивать значения такого показателя, как количество студентов очного отделения для образовательных учреждений одного формата, но расположенных при этом в областном центре и «в глубинке». Применительно к образовательной системе количественных показатели не должны быть приоритетными, система должна оценивать эффективность менеджмента в целом, с учетом ограничений накладываемых демографией, законодательством и т.д.

KPI. Пример Курского института менеджмента, экономики и бизнеса

С 2022 года в Курском институте менеджмента экономики и бизнеса внедряется система оценки результативности преподавателей, сотрудников и методистов вуза.

В настоящее время система оценки включает в себя пять разделов и 21 оценочный критерий.

Таблица 1. Key Performance Indicators (KPI) методистов, сотрудников и преподавателей Курского института менеджмента, экономики и бизнеса (Индикаторы личной результативности считаются в расчете на учебный год, курсивом выделены индикаторы результативности работы методистов и сотрудников)

Индикаторы трудовой дисциплины и ответственности	1.1. Количество опозданий на занятие более чем на 15 минут 1.2. Количество дней, пропущенных по болезни, семейным обстоятельствам и проч. 1.3. Участие в общегородских, областных и федеральных мероприятиях, волонтерская деятельность 1.4. % исполнения протокольных поручений в срок *1.5. % задолженности по оплате у студентов курируемых групп* *1.6. % академической задолженности у студентов курируемых групп*
Индикаторы вклада в итоговый финансовый результат	1.1. Количество родственников, обучающихся в МЭБИК (родители, дети, супруги, родные и двоюродные братья/сестры, племянники/цы, тети, дяди, внуки) 1.2. Активность в социальных сетях Вконтакте и Одноклассники. Количество постов (репостов) с позитивным упоминанием МЭБИК, КТЭиУ и т.д. не менее двух раз в неделю 1.3. Активность в профильных чатах вуза и техникума 1.4. Количество жалоб со стороны студентов
Индикаторы качества учебной работы	1.1. Количество новых разработанных курсов 1.2. Количество обновленных УММ (не менее 40% обновленного массива) 1.3. Количество новых видео-лекций по профильным учебным курсам в открытом доступе и/или СДО, протяженностью не менее двух академических часов
Индикаторы качества научной работы	1.1. Количество статей в РИНЦ с учетом соавторства 1.2. Количество выступлений на российских и международных конференциях 1.3. Качество руководства ВКР студентов, определяемое решением кафедры 1.4. Количество опубликованных ВАКовских статей с учетом соавторства
Индикаторы качества воспитательной работы	1.1. Количество пропусков публичных мероприятий вуза (встречи, вечера, конференции, расширенные заседания и проч.) *1.2. Качество наставнической работы (определяется решением деканата)* 1.3. Ведение секции, кружка, клуба, тематического блога в социальных сетях (количество внеучебных занятий, тематических записей и т.д.) *1.4. Корректность ведения телефонных разговоров, взаимодействия со студентами и коллегами, определяемое ректором и Президентом вуза*

В ходе внедрения системы стало очевидно, что оценивать результативность деятельность нужно не только в отношении физических лиц (преподавателей, сотрудников и методистов), но и отделов вуза. В результате мозгового штурма и последующих дискуссий было выявлено пять ключевых индикаторов, характеризующих работу отделов вуза (Таблица 2.)

Таблица 2. Key Performance Indicators (KPI) отделов Курского института менеджмента, экономики и бизнеса

1	% исполнения протокольных поручений в срок
2	Наличие и обновляемость базы данных слушателей и/или студентов прошедших обучение
3	Свод потенциальных партнеров, включая вузы, СПО, школы, коммерческие и некоммерческие структуры
4	Наличие публикаций, характеризующих работу отдела, на сайте МЭБИК и КТЭиУ (не менее 1 публикации в неделю)
5	Количество целевых договоров по сотрудничеству, переобучению, прохождению практик и т.д. по направлению работы отдела
6	Количество студентов (слушателей) очного и заочного отделений вуза, набранных в текущем году

Каждому индикатору задается вес, сумма взвешенных индикаторов позволяет оценивать KPI отделов вуза в текущем году. Получаемая оценка позволяет сравнивать результативность работы отделов в междивизиональном и временном разрезе

Роль ненаблюдаемых характеристик. С повышением уровня ответственности более значительную роль начинают играть ненаблюдаемые характеристики и действия стейкхолдеров образовательных учреждений. Обнаружение качества работы в краткосрочном периоде времени затруднительно, стохастические факторы могут оказывать и оказывают серьезное воздействие на результативность. В более длительном периоде времени, например год, происходит сглаживание как позитивных, так и негативных стохастических факторов, и система KPI позволяет получить значительно более качественную оценку вклада каждого отдельного стейкхолдера в общий результат [13].

Очевидно, что стимулирующие механизмы должны применяться к оценке работы от руководства образовательного учреждения до куратора студенческой группы. Эти выплаты должны быть четко увязаны с достижениями ключевых индикаторов результативности сотрудника образовательной организации. Только в этом случае система будет работать эффективно.

Отсутствие акцента на денежных показателях в образовательных учреждениях ведет к тому, что итоговый прирост общественного благосостояния в случае образовательной, научной и воспитательной деятельности сложно измеряется. Вместе с тем горизонтальное (межструктурное), так и вертикальное (внутриструктурное) сопоставление эффективности функционирования руководителей, персонала и студентов позволяет отказываться от субъективных оценок эффективности человеческих ресурсов в пользу сопоставимой операциональности.

Выводы

Проведенный анализ системы контроллинга и ключевых индикаторов результативности позволяет сделать следующие выводы:

1. Внедрение контроллинга позволяет увеличить результативность функционирования стейкхолдеров учреждений высшего и среднего профессионального образования и улучшить качество управления человеческими ресурсами в системе.
2. Внедрение контроллинга должно сопровождаться разработкой и практической имплементацией ключевых индикаторов результативности в образовательной системе.
3. Оценку ключевых индикаторов результативности необходимо выстраивать в операционально измеряемых показателях. Субъективные оценки результатов работы

стейкхолдеров образовательных учреждений необходимо проводить коллегиальным образом.

4. В оценку показателей результативности стейкхолдеров необходимо включать операционально изменяемую учебную, научную, воспитательную, просветительскую, волонтерскую, наставническую и социально ориентируемую деятельность. Результативность работы отделов образовательного учреждения необходимо проводить в междивизиональном и временном разрезе.

Список литературы:

1. Осипова О.С., Капитанов В.А., Иванова В.М. — Актуальные вопросы мотивации и стимулирования труда персонала социально ориентированных некоммерческих организаций // Тренды и управление. – 2018. – № 3. – С. 22-25

2. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 2016.

3. Смирнов Э.А. Основы теории организации: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2017. – С. 326

4. Контроллинг на промышленном предприятии : учебник / А. М. Карминский, С. Г. Фалько, И. Д. Грачев [и др.] ; под ред. А. М. Карминского, С. Г. Фалько. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2019. — 304 с

5. Фалько, С. Г. Контроллинг в банке : учебное пособие / А.М. Карминский, С.Г. Фалько, А.А. Жевага, С.А. Зубов, А.В. Моргунов ; под ред. А.М. Карминского, С.Г.Фалько. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2018. — 288с

6. Ларионов, В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств: Учебное пособие / В. В. Ларионов. — Москва : Издательско-торговая корпорация « Дашков и К, 2014. — 216с

7. Живаева, Т. В. Контроллинг / Живаева Т.В., Игнатова Т.В. - Краснояр.:СФУ, 2016. – С.9

8. Drucker, P., The Practice of Management, Harper, New York, 1954; Heinemann, London, 1955

9. Городничев А.Ю. Сравнительный анализ современных моделей анализа и оценки результатов деятельности предприятий, основанных на КПД. // Аудит и финансовый анализ, №4, 2006

10. Суйц, В. П. Комплексный анализ и аудит интегрированной отчетности по устойчивому развитию компаний : монография / В.П. Суйц, А.Н. Хорин, А.Д. Шеремет ; под общ. ред. А.Д. Шеремета. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 184 с

11. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Создание эффективной системы ключевых показателей - KPI // Проблемы экономики и менеджмента. 2015. №6 (46)

12. Валишвили Мери А. «KPI» современного государственного и муниципального управления // УЭкС. 2015. №4 (76).

13. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А. П. Метелев, Ю. С. Белановский, Н. И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. – С.207

2023 год

Окороков А.В. **Специфика управления человеческими ресурсами в некоммерческом секторе //** «Наука и практика регионов», 2023. – № 1 (30). – С.92-97. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=53735449

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В НЕКОММЕРЧЕСКОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Аннотация. В статье представлено теоретическое, статистическое и правовое обоснование специфики УЧР в некоммерческих организациях России.
Ключевые слова. Некоммерческий сектор экономики, СОНКО, УЧР, управление персоналом, управление человеческими ресурсами

THE SPECIFICITY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE NON-COMMERCIAL SECTOR OF THE RUSSIAN ECONOMY

Annotation. The article presents a theoretical, statistical and legal justification for the specifics of HRM in non-profit organizations in Russia.
Keywords. Non-profit sector of the economy, SONKO, HRM, personnel management, human resource management

Введение

Качество управления человеческими ресурсами сегодня является ключевым препятствием для экономического развития России. Это неоднократно подчеркивал и Президент Российской Федерации В.В. Путин: «современное качество управления <…> один из ключевых факторов успеха и в развитии регионов, и в реализации наших стратегических планов, национальных проектов, в обеспечении глобальной конкурентоспособности России в целом» [1]. Некоммерческие организации, как в России, так и в мире играют все более значительную роль в экономическом развитии. Так в США активно функционирует свыше 1,5 млн. общественных организаций [2]. По данным Министерства юстиции Российской Федерации число некоммерческих организаций в 2022 году составило более 220 тысяч [3].

Правовое регулирование деятельности НКО в РФ

Некоммерческий сектор экономики России выполняет важную роль в социальной и экономической жизни, являясь источником социальных инноваций. Базовыми Федеральными законами, регулирующими деятельность некоммерческого сектора, являются ФЗ №7 «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 года [4], ФЗ №82 «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 года [5].

В деятельности НКО важно учитывать положения ФЗ №275 от 30 декабря 2006 года «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческой организации» [6] в части применения эндаумент фонда с целью создания долгосрочных механизмов в деятельности НКО; ФЗ №477 от 29 декабря 2020 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [7], в части изменений в ТК РФ для работодателей - некоммерческих организаций о регулировании трудовых отношений.

С 1 января 2022 года вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 30 июля 2021 года № 1290 «О реестре социально ориентированных некоммерческих организаций» [8]. Реестр СОНКО сформирован в целях реализации подпункта 19.6 пункта 1 статьи 265» Налогового кодекса Российской Федерации.

По данным Министерства Юстиции России, в стране зарегистрировано свыше 220 тыс. НКО, которые работают на местном, региональном и федеральном уровнях [9].

Рисунок 1 иллюстрирует распределение НКО по характеру деятельности.



Рисунок 1 - Распределение НКО по характеру деятельности в 2020 году [9].

В 2022 году Министерство экономического развития России разработало методику оценки влияния НКО на экономику страны. До 2022 года Минэкономразвития оценивало вклад в ВВП только коммерческого сектора. Методика готовилась с учетом имеющейся международной практики, с помощью международных стандартов и рекомендаций ООН, организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Всемирного банка в данной среде.

Статистика развития некоммерческого сектора в РФ

Об уровне развития некоммерческого сектора России говорится в отчетном докладе XI съезда некоммерческих организаций страны: «В 2020 году доля НКО в структуре валового внутреннего продукта России составила всего 0,65%, тогда как в Казахстане – 4,5%, в странах Восточной Европы – 7,5%, Западной Европы – 9%, в США – 10,5%» [11]. Приведенные данные являются поводом для анализа деятельности некоммерческих организаций, включая вопросы управления человеческими ресурсами в секторе НКО, который принято называть «третьим» сектором.

«Третий сектор – это не столько формально-юридическое понятие, сколько общественно-политическое», - считают авторы, подводя итоги рейтинга «Регион – НКО». По их мнению, это те виды активности граждан, которые, будучи облечены в соответствующие организационно-правовые формы, создают институциональную среду для функционирования гражданского общества. Именно в этом заключается смысловая и ценностная суть понятия. «Третий сектор – это не про власть и не про деньги. Третий сектор – это про защиту важных для данного общества ценностей и продвижение новых, еще не распознанных общественным мнением социальных и экологических проблем» [12].

Изложенный вывод, с нашей точки зрения, недостаточно полно отражает результаты деятельности третьего сектора экономики. Так, по данным Росстата, средняя численность штатных работников, занятых в одной социально-ориентированной некоммерческой организации (далее СОНКО), является стабильной на протяжении 2011-2020 гг. и составляет от 4 до 7 человек. Всего в секторе занято 1,3% экономически активного населения [13].

Министерство экономического развития России представляет ежегодный анализ деятельности СОНКО, в том числе, по вопросам привлечения человеческих ресурсов в третий сектор экономики.

Таблица 1.Численность участников деятельности СОНКО в 2018-2020 гг. (тыс.чел.) [14;15]

	2018	2019	2020
Среднесписочная численность штатных работников (за исключением внешних совместителей)	409,2	415,9	374,3
Средняя численность добровольцев	2937,3	4056,7	3429,1
Средняя численность внештатных работников (привлеченных по договорам гражданско-правового характера)	66,3	64,9	105,4

С 2011 г. по 2019 г. происходил устойчивый рост средней численности добровольцев, участвующих в деятельности СОНКО. В 2011 г. их было более 1 146 тыс. человек, в 2016 г. – 2 155 тыс. человек, в 2017 г. – 2 731 тыс. человек, в 2018 г. – 2 937,3 тыс. человек, в 2019 г. – 4 056,7 тыс. человек. В 2020 году среднесписочная численность добровольцев (волонтёров), участвующих в деятельности СОНКО, незначительно уменьшилась и составила 3 429,1 тыс. человек [16].

Особенности управления человеческими ресурсами и персоналом в некоммерческом секторе РФ. Управление человеческими ресурсами тесно сопрягается с концепцией управления персоналом. В таблице выделены ключевые проблемы управления персоналом в российских некоммерческих организациях

Таблица 2 - Проблемы концепции «персонал организации и человеческие ресурсы» применительно к НКО

Проблемы персонала, связанные с работой в НКО
Мотивация персонала на низкооплачиваемый или бесплатный труд
Недостаток знаний у специалистов с учетом социальной направленности деятельности организации и проблемы их обучения применительно к некоммерческому сектору
Определяющая роль нематериальных стимулов
Краткосрочность, ограниченность по времени проектов, недостаток желающих работать короткое время
Небольшая численность персонала организации
Ограниченность времени руководителя НКО по инструктажу, консультированию и обучению персонала
Отсутствие опытных наставников при реализации нового краткосрочного проекта организации
Ограниченные вертикальные и горизонтальные связи с коллегами, самообучение по ходу реализации конкретного уникального социального проекта
Отсутствие или недостаток материальных ресурсов, включая помещения, транспортные средства
Слабое использование аутсорсинга, аутстаффинга и краудсорсинга в деятельности НКО
Ограниченные возможности участия в конференциях, семинарах, тренингах, мастер-классах, в т.ч. из-за отсутствия финансового обеспечения (оплата командировочных расходов, проживания, транспортных расходов и т.д.)

Проведенный анализ позволяет выделить следующие особенности управления человеческими ресурсами в некоммерческих организациях:

1. Использование механизмов обратной связи в управлении, что обусловлено более значительной долей внештатных сотрудников и добровольцев по сравнению с коммерческим сектором.
2. Преобладание неденежных форм стимулирования как персонала [17], так и других стейкхолдеров некоммерческих организаций.
3. Акцент на горизонтальных формах взаимодействия как на уровне самих некоммерческих организаций, так и их стейкхолдеров [18].

Вывод

Выявленные особенности актуальны и важны для дальнейшего анализа качества управления человеческими ресурсами и персоналом в том числе, в научно-образовательных общественных союзах. Очевидно, что статистические массивы и правовая база регулирования НКО будут расти. Это позволит увеличить глубину и качество анализа особенностей менеджмента в «третьем секторе» экономики РФ

Список литературы:

1. Встреча В.В. Путина с выпускниками программы развития кадрового резерва Высшей школы госуправления РАНХиГС // http://www.kremlin.ru/events/president/news/65873
2. Non-Governmental Organizations (NGOs) in the United State // https://www.state.gov/non-governmental-organizations-ngos-in-the-united-states/
3. Официальный сайт Министерства юстиции РФ// http://unro.minjust.ru/NKOs.aspx
4. ФЗ №7 «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 года // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/
5. ФЗ №82 «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 года // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/
6. ФЗ №275 от 30 декабря 2006 года «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческой организации»// https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64939/
7. ФЗ №477 от 29 декабря 2020 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» //https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372635/
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июля 2021 года № 1290 «О реестре социально ориентированных некоммерческих организаций»// https://www.economy.gov.ru/material/departments/d04/sonko/reestr_sonko_/
9. Министерство юстиции Российской Федерации //https://minjust.gov.ru/ru/
10. Источник: https://po-rabote.ru/deatelnost-avtonomnyh-nekommerceskih-organizacij-nko-v-sovremennoj-rossii/
11. Отчетный доклад XI съезда некоммерческих организаций страны https://sjezd.rosnko.ru/itogi-cjezda
12. Региональный рейтинг третьего сектора «Регион – НКО». Рейтинг субъектов Российской Федерации по уровню и качеству развития некоммерческого сектора. //Общественная палата Российской Федерации. Москва.2020. https://raex-a.ru/files/files/%D0%A0%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3_%D0%9D%D0%9A%D0%9E_210%D1%85210%D0%BC%D0%BC_v7.pdf
13. Горячева В.Р. Зарубежный опыт развития некоммерческого сектора и возможности его использования в России. https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-razvitiya-nekommercheskogo-sektora-i-vozmozhnosti-ego-ispolzovaniya-v-rossii
14. Министерство экономического развития России представляет ежегодный анализ деятельности СОНКО в 2019 //https://www.economy.gov.ru/material/file/8be0adaa07fd23125c4920afe40e8757/Doklad_NKO.pdf - с. 20

15. Министерство экономического развития России представляет ежегодный анализ деятельности СОНКО в 2020// https://www.economy.gov.ru/material/file/6e0b95bace2f3e90da56ef04545e5f35/Doklad_2021.pdf , - с. 24-25
16. Данные по численности добровольцев в НКО // https://www.economy.gov.ru/material/file/6e0b95bace2f3e90da56ef04545e5f35/Doklad_2021.pdf , - с. 24
17. Согачева, О. В. Методологический подход к управлению персоналом предприятия: выявление ценностных ориентаций и мотивационных установок коллектива в системе менеджмента организации [Текст]/ О.В. Согачева //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – №4. – С. 211-215
18. Окороков А.В. Актуальные проблемы современного командообразования: ротация, аутстаффинг, сетевые эффекты. // Лидерство и менеджмент. Том 8. - №3, - Июль-сентябрь 2021. ISNN 2410-1664. - С.317-329. - Текст: непосредственный.

2023 год

Окороков А.В. **Третий сектор экономики как отрасль труда и ресурс для инноваций российской экономики**. – В сборнике: Инновационное развитие общества, экономики, бизнеса в современных условиях. Материалы XXII Международной научно-практической конференции, 20-21 апреля 2023 года. Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство МЭБИК, 2023. – ISBN 978-5-93911-113-3. – С. 71-74. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=54133123

ТРЕТИЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ КАК ОТРАСЛЬ ТРУДА И РЕСУРС ДЛЯ ИННОВАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В статье рассматриваются процессы, происходящие в настоящее время в «третьем секторе экономики», у которого есть все шансы закрепиться как новой, инновационной отрасли труда и более активно участвовать в решении ключевых государственных задач. Оценка вклада НКО необходима самим организациям, так как с ее помощью можно изучить и проанализировать достигнутые результаты, определить востребованность и эффективность программ, оценить социальный эффект.
Ключевые слова: третий сектор экономики, НКО, человеческий капитал, социальный капитал, инновационная отрасль труда.

В последние годы наблюдается повышение внимания к третьему сектору экономики, включающему негосударственные некоммерческие организации, то есть институты гражданского общества. Распределение секторов хорошо известно.

Это:

— государственный или публичный сектор,
— частный сектор, то есть бизнес: от самозанятых до крупных холдингов,
— и третий, общественный сектор экономики.

Рассмотрим, какие процессы происходят в настоящее время в третьем секторе экономики и почему все чаще его именуют «отраслью труда»? Мы считаем, что в рамках тематики конференции «Инновационное развитие общества, экономики, бизнеса в современных условиях» есть основания предложить считать третий сектор одним из ресурсов для социально-экономических инноваций.

По данным Минюста России, по состоянию на середину прошлого года (2022-го), в России зарегистрировано 210 тыс. некоммерческих организаций, из них 1,9 тыс. — политические партии и их структурные подразделения, 32 тыс. — религиозные организации, 15,7 тыс. — профсоюзы и 59,1 тыс. — общественные организации, имеющие доступ к грантовым ресурсам и бюджетным средствам.

Несмотря на то, что НКО создаются не для заработка, они облагаются налогами, уплачивают налог на доходы физических лиц, страховые взносы за штатных сотрудников, НДС и другие налоги в зависимости от режима налогообложения [6].

Постепенно третий сектор экономики превращается в отдельную отрасль труда и в России, и во всем мире. В России институционализация гражданского общества произошла значительно позже, поэтому занятость в третьем секторе пока гораздо скромнее.

В 2022 году начали рассчитывать вклад НКО, волонтерства и благотворительности в валовый внутренний продукт (ВВП) страны. Уже в начале декабря 2022 выяснено, что вклад НКО в экономику России за 2021 год составил порядка 1,5%.

Результаты исследования представили на ежегодной конференции Минэкономразвития России «Межсекторное взаимодействие в социальной сфере» в декабре 2022 года. Вышло, что вклад только некоммерческого сектора в 2021 году

составил 0,59%, благотворительности в целом — 0,6%, волонтерства — 0,44%. Динамикам вклада НКО, с которой этот вклад рос в России такова: в 2018 году вклад НКО в ВВП страны составлял 0,66%, в 2020 году поднялся до 1,15% и в 2021 году достиг 1,46%. Самый большой вклад в ВВП страны вносят НКО Москвы, Ямало-Ненецкого и Ненецкого автономных округов [7].

Какие категории составляют основу занятости в третьем секторе экономики? Главный трудовой ресурс НКО — это волонтеры, однако их точное число в России не установлено. По данным Росстата, в 2020 году в качестве волонтеров работали 1,9 млн. человек, по данным Росмолодежи — их в 6 раз больше [7].

Многие государства не первый год задумываются о том, как некоммерческий сектор влияет на экономику. Так, за 2020-2021 годы в Австралии вклад НКО в экономику составил 8,5%, в Канаде — 8,3%, в США — 5,9%. В Израиле 11,2% рабочих мест приходилось на третий сектор экономики [1].

В целом для государственной политики в отношении «третьего сектора» характерно стремление «превратить этот сектор в союзника в решении социальных проблем и в то же время предотвратить его политизацию». Ныне российский «третий сектор» все более становится площадкой самых разных инициатив, участники которых стремятся к самореализации и альтруистической деятельности. «При позитивном экономическом, социальном и культурном развитии это может привести к созданию в России базы для зрелой и устойчивой демократии», появление масштабного и стоящего на собственных ногах «третьего сектора» [8].

В условиях перехода к инновационной экономике России специфика занятости в третьем секторе экономики представляет большой интерес.

Оценка вклада НКО необходима самим организациям, так как с ее помощью можно изучить и проанализировать достигнутые результаты, определить востребованность и эффективность программ, посмотреть на социальный эффект. «Некоммерческий сектор часто первым реагирует на актуальные потребности граждан, внедряет новые технологии и услуги в социальной сфере, а также вносит вклад в развитие экономики регионов и страны в целом. Ведь при этом создаются рабочие места, производятся товары и услуги, привлекаются внебюджетные средства для решения актуальных социальных вопросов» [9].

Оценка вклада НКО в ВВП поможет выстроить более гибкую систему взаимодействия между государством и некоммерческим сектором и своевременно следить за уровнем прогресса.

В контексте труда и занятости в третьем секторе экономики организационные и управленческие характеристики резко отличаются от коммерческого сектора. Сюда входит и специфика работы с кадрами, оплата труда, нематериальные стимулы – они также отличаются от мотивации работников государственного и бизнес-секторов.

Ссылаясь на исследования специалистов, а также на свой опыт работы в общественном секторе экономики, к которому относится и социально-ориентированная некоммерческая организация высшего образования «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», можно сделать выводы о том, что:

1. именно в этот сектор приходят работать те, кто ценит возможность принести бОльшую пользу обществу, приветствует самостоятельность и инициативу в выполняемых функциях, как правило, в командной работе;
2. у работников третьего сектора внутренняя мотивация с желанием помогать другим, проявлять альтруизм, проявляется чаще и выражена ярче, чем внешняя мотивация, напрямую связанная с оплатой труда и карьерным ростом, которая объективно более характерна для коммерческого сектора, нацеленного, в первую очередь, на извлечение прибыли.

Предложенные выводы дают основание рассматривать социальное значение третьего сектора вкупе с экономическими показателями. Третий сектор, по мнению

исследователей, «формирует особое сообщество людей, чью уникальность и ценность можно осмыслить через понятие «социальный капитал» [1].

При переходе экономики на инновационный путь развития важно понять, какие проблемы потребуют обязательного решения. Одна из них - важность эффективного использования человеческого и социального капитала, уточнив, что между ними общего и в чем состоит разница.

Некоторые исследователи считают, что социальный капитал – это форма человеческого капитала [4, 10]. Мы придерживаемся точки зрения, что между человеческим и социальным капиталом, несмотря на все сходства, есть существенные различия.

В зарубежной литературе понятие «социальный капитал» известно с 90-годов прошлого века. В отечественных публикациях термин «социальный капитал» получил распространение после выхода в свет статьи Дж. Коулмана «Капитал социальный и человеческий». Его суть ученый объясняет на примере соотношений физического и человеческого капитала. «Если физический капитал полностью осязаем, будучи воплощенным в очевидных материальных формах, то человеческий капитал менее осязаем. Он проявляется в навыках и знаниях, приобретенных индивидом. Социальный же капитал еще менее осязаем, поскольку он существует только во взаимоотношениях индивидов» [2]. Проявляется социальный капитал в качестве обязательств и ожиданий, социальных норм, информационного обмена в рамках соответствующей социальной структуры.

В действительности же, социальный капитал проявляется гораздо шире во всех сферах, экономике, образовании, культуре, политике, имея свою неповторимость в зависимости от сферы деятельности индивида. В одном случае он проявится в форме прибыли, в другой – в открытии новых рабочих мест, в третьей – в ресурсной помощи или в возможности повысить свой материальный достаток через освоение новых специальностей, востребованных рынком труда, в усилении доверия и солидарности между коллегами, приобретением социальных связей.

Социальный капитал – это совокупность потенциальных и актуальных ресурсов, возникающих в результате членства в сообществе. Он рассматривается нами как фактор повышения доверия в обществе и коллективные успехи НКО в рамках реализации социально-значимых проектов. В этом и есть главное отличие от человеческого капитала.

По мнению специалистов, с точки зрения субъекта социальных связей, можно рассматривать три уровня социального капитала – индивидуальный, организации (фирма), национальный. В этом делении есть сходство социального и человеческого капитала, который также подразделяется на индивидуальный, человеческий капитал фирмы и национальный человеческий капитал [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что у третьего сектора экономики есть все шансы закрепиться как новой, инновационной отрасли труда и более активно участвовать в решении ключевых государственных задач. Пока этого не случилось. Третий сектор экономики России находится в начале пути. Организации некоммерческого сектора, если не считать структуры, привлекаемые Фондом Президентских грантов, фактически рассчитывают на свои минимальные ресурсы. Некоммерческий сектор может являться своеобразным маяком, лакмусовой бумагой, показывающей правильность или ошибочность выбранного курса развития. Некоммерческий сектор наиболее близок к конечному потребителю и четко улавливает сигналы с мест. Аккумулируя нужды и чаяния рядовых граждан, третий сектор экономики может сам предлагать направления дальнейшего развития, более эффективно используя человеческий и социальный капитал [5].

Список литературы:

1.Ерофеева П.А. Карьера в российском третьем секторе. Структура и особенности накопления совокупного капитала Мир России, 2016. – №3.

2.Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий// Общественные науки и современность. – 2001. - №3.

3.Скоблякова И.В. Циклы воспроизводства человеческого капитала. – М.: Машиностроение. – 2006. – №1.

4.Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер. с англ. – М. – АСТ; Ермак. – 2004.

5.Окороков А.В. Роль национальных проектов в процессах управления человеческими ресурсами // Креативная экономика. – Том 15.– №10, октябрь 2021 года. – С. 3681 - 3692

6. https://www.rbc.ru/newspaper/2022/06/27/62b459249a79471e6dac694c

7. https://www.mn.ru/smart/tretij-sektor-kakoj-vklad-nekommercheskie-organizaczii-vnosyat-v-ekonomiku-strany-i-nuzhno-li-gosudarstvu-ih-podderzhat

8. https://www.hse.ru/news/science/3171032.html

9.https://nko.alregn.ru/news/kak-schitayut-vklad-nekommercheskogo-sektora-v-vvp-i-zachem-eti-tsifry-gosudarstvu/

10. https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-i-sotsialnyy-kapital-obschee-i-osobennoe/viewer

2024 год

Окороков В.М., Кликунов Н.Д., Окороков А.В. **Даниэль Канеман как основатель и разрушитель концепции «фрикономика» /** В сборнике: Национальные приоритеты социально-экономического развития России». Сборник материалов VIII Всероссийской (национальной) научно-практической заочной конференции, 20 июня 2024 года. – Курск: Издательство МЭБИК, 2024.– С.15-17. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=69167383

ДАНИЭЛЬ КАНЕМАН КАК ОСНОВАТЕЛЬ И РАЗРУШИТЕЛЬ КОНЦЕПЦИИ «ФРИКОНОМИКА»

27 марта 2024 года умер Даниэль Канеман, скорее психолог, чем экономист, нобелевский лауреат по экономике. Умер в почтенном 90-летнем возрасте. На конец его жизни пришелся большой позор, так называемой поведенческой экономики. Ряд продолжателей его дела по поиску абсурда в нашей экономической и повседневной жизни были уличены в подлоге данных, и отсутствию верификации. Тучи начали сгущаться и над самим мэтром, но тут Канеман умер, думаем и от разочарования в своих "диадохах" и "эпигонах" в том числе.

У Канемана мы рекомендуем популярную книжку "Думай медленно, решай быстро" [1]. Но не всю, а первые две главы, где у него различия между оперативной и глубокой памятью-реакцией. Идея, ИМХО, плодотворная, а вот дальнейшее приложение типа фреймингов – не очень. Канеман, Слоник и Тверски занимались практическими делами, консультируя солдат израильской армии, может там чего они накопали, в военной психологии? Результаты их исследований изложены в переведенной на русской язык книге «Принятие решений в условиях неопределенности. Правила и предубеждения»[2], где анализируются проблемы установок, предубеждений, фреймингов и проч. По убеждению Канемана и его последователей, все эти изначальные «фрустрации» ведут к общей неэффективности принятия управленческих, экономических и даже бытовых решений.

Мы в 2021 году написали статью "Очевидные неочевидности у Даниэля Канемана" [3], в которой разобрали часть искажений и оценили их значимость с точки зрения искажений в общей эффективности.

В начале 2024 года Стивен Левитт, соавтор нашумевших в начале 00-х книг "Фрикономикс" [4]и "Суперфрикономика" [5] уволился из Бостонского университета. Это свидетельствует лишь о том, что Левитт окончательно перешел из категории "научный исследователь" в "гуру менеджмента", со всеми вытекающими последствиями. Идея о том, что у любых действий, особенно в сексе, спорте, преступности, повседневной жизни и проч. есть скрытый экономический смысл и мотив окончательно перешла в разряд анекдотов. Это не значит, что "Фрикономикс" не нужно читать. Читать ее нужно, но воспринимать левиттовские статистические манипуляции со значительной долей скепсиса.

Даниэль Канеман попытался построить психологическую теорию экономического поведения и получил за это нобелевскую премию. Стивен Левитт попытался распространить экономическую теорию на все аспекты человеческого существования и сущностные вопросы бытия. В результате научное сообщество отторгнуло его статистико-корреляционный анализ.

По нашему мнению, у экономики сегодня довольно четко очерченный круг вопросов, в отношении которых можно что-то внятное сказать. Эти вопросы, в основном связаны с деньгами и управленческими решениями. Распространение экономического мышления на сферу межличностных, межнациональных, конфликтных и проч. отношений ни к чему внятному пока не привело и, скорее всего, не приведет

Экономисты далеко не во всем разбираются, чтобы там не воображал себе основатель экономического империализма, включающего в себя и поведенческую экономику, Гарри Беккер [6]. Сфера применения экономического анализа должна оставаться в рамках традиционных экономических объектов и заслуга Д. Канемана в том, что он это вовремя понял.

Список литературы:

1. Канеман Даниэль. Думай медленно… решай быстро. Москва: АСТ. 2014 – 653 с.
2. Д. Канеман, П. Слоник, А. Тверски. Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения / Пер. с англ. -Х.: Изд-во Институт прикладной психологии “Гуманитарный Центр”, 2005,- 632 с.
3. Кликунов Н.Д., Окороков А.В. Очевидные неочевидности или в чем заслуга Даниэля Канемана// Детерминанты развития малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь: сборник материалов XVIII Международной научно-практической конференции (Минск, 14 мая 2021) / редкол.: В.Л. Цыбовский (гл. ред) [и др.].– Минск: Ковчег, 2021. –202 с. ISBN 978-985-884-060-0. С.98-99
4. Левит Стивен Фрикономикс. // https://www.rulit.me/books/frikonomika-read-150099-1.html
5. Левит Стивен Супер фрикономика // https://homeread.net/book/superfrikonomika-stiven-levitt#tx
6. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. - Пер. с англ. под науч. ред. Р.И. Капелюшникова. - Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2003. –672 с.

2024 год

Окороков А.В. **Субституты и комплементарные стратегии некоммерческих организаций** // «Экономические науки», 2024. – №230. – С. 265-271. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=67259893

СУБСТИТУАРНЫЕ И КОМПЛЕМЕНТАРНЫЕ СТРАТЕГИИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. Стратегические взаимодействия организаций некоммерческого сектора выстраиваются на принципах комплементарности или субституарности. При доминировании комплементарных стратегий организации ведут себя как партнеры и кооперируют. При субституарных стратегиях некоммерческие организации конкурируют между собой. В статье, в рамках теории игр, анализируются условия эффективной coopetition - competition-cooperation, т.е. сочетания стратегий «конкуренция-кооперация» в деятельности отдельных некоммерческих организаций или их союза

Цель. Проведение сравнительного анализа эффективности стратегического взаимодействия организаций некоммерческого сектора

Задачи.

1. Разработать базовые варианты игровых взаимодействий для организаций некоммерческого сектора
2. Предложить набор стратегий, позволяющий достичь оптимального исхода, как достижения миссии, для некоммерческой организации
3. Определить условия, препятствующие достижению оптимальных исходов в деятельности организаций некоммерческого сектора

Методология. Методология исследования в рамках современной теории игр и теории стратегического поведения Нейлбафа-Диксита [1]

Результаты.

1. Базовые варианты стратегических взаимодействий между некоммерческими организациям можно представить в виде четырех типов игр: кооперативная игра или комплементарная стратегия взаимодействия, дилемма узника в комплементарных стратегиях взаимодействия, асимметричная игра в субституарных стратегиях взаимодействия, игра «Дикий рынок»
2. В Российской практике при взаимодействии организаций некоммерческого сектора доминируют субституарные стратегии и часто разыгрываются некооперативные игры, что снижает общественную эффективность некоммерческого сектора в целом
3. Максимальная общественная эффективность достигается при соотношении 70 на 30, т.е. в 70 процентах взаимодействий некоммерческие организации должны использовать комплементарные стратегии, и только в 30 процентах – субституарные
4. Государственная политика по стимулированию кооперации между некоммерческими организациями положительно влияет на равновесное соотношение «конкуренция-кооперация» в некоммерческом секторе экономики

Ключевые слова: общественная эффективность, теория игр, комплементарная стратегия, субституарная стратегия, равновесный исход

Конфликт интересов. В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора или источник заимствования; нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации, лично и в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Введение

Суть эффективной работы организаций некоммерческого сектора экономики состоит в оптимальном сочетании принципов кооперации и конкуренции в своей практической деятельности. В бизнес-администрировании акцент, как правило, делается на принципе конкуренции, в государственном администрировании - на кооперации [2]. В деятельности организаций некоммерческого сектора необходимо стремиться к оптимальному балансу между конкуренцией, с доминированием субституарных стратегий, и кооперацией, с акцентом на комплементарных стратегиях.

Материалы и методы

В основу исследования легли статистические и социологические данные о деятельности организаций некоммерческого сектора, в качестве методов исследования использовался аппарат анализа теоретико-игровых ситуаций с приложением к конкретным проблемам некоммерческого сектора экономики

Результаты и обсуждения

Важным методологическим инструментом, позволяющим представить результаты взаимодействия двух или более организаций некоммерческого сектора (далее СОНКО - социально ориентированные некоммерческие организации) является теория игр [3].

Понятийный аппарат. В рамках теоретико-игрового подхода при анализе стратегий СОНКО автор будет следующие основные авторские понятия:

Игра – процесс взаимодействия двух или более СОНКО, реализующих свои интересы и/или миссию. Каждая из них имеет свою цель и использует некоторую стратегию, которая может вести к относительному выигрышу или относительному проигрышу в зависимости от поведения других участников игры. Игра называется кооперативной, если игроки могут объединяться в группы или коалиции, беря на себя обязательства перед другими игроками и координируя свои действия [4]. В некооперативных играх каждая организация действует исключительно в собственных интересах, игнорируя интересы партнера.

Исход – выигрыш/проигрыш каждого из участников игры при наложении стратегий поведения игроков

Стратегия – это полный план действий при всех возможных ситуациях, способных возникнуть в процессе взаимодействия СОНКО между собой. Количество ситуаций обычно редуцируют и делают счетным для определения исходов, т.е. выигрыша/проигрыша каждого участника на той или иной стадии игры [5]. Стратегия определяет действие СОНКО в любой момент игры и для каждого возможного течения игры, способного привести к каждой ситуации

Параллельная игра – взаимодействия, при которых игроки ходят одновременно, или, по крайней мере, они не располагают информацией о выборе других СОНКО до тех пор, пока все не сделают свой ход. В рамках данной статьи будут анализироваться исходы в параллельных играх

Последовательная игра – поочередная игра, в которой СОНКО могут делать ходы в заранее установленном либо случайном порядке, но при этом они получают некоторую информацию о предшествующих действиях других [6]. Часто решением той или иной игровой проблемы является реальная или гипотетическая возможность перевода параллельной игры в последовательную.

Чистая стратегия даёт полную определённость в отношении того, каким образом игрок продолжит игру. В частности, она определяет результат для каждого возможного выбора, который игрок будет делать. В свою очередь, *смешанная стратегия* связана с вероятностью выбора того или иного хода. Например, выбирается одна из чистых стратегий, в соответствии с вероятностями заданными смешанной стратегией. Выбор, смешанной стратегии, осуществляется, как правило, перед началом каждой игры и не

меняется до её конца. Каждая чистая стратегия является частным случаем смешанной, когда вероятность данной чистой стратегии 1 и у всех других стратегий нулевая вероятность.

Итогом любой игры является достижения *равновесия Нэша*, т.е. стабильной или относительно стабильной ситуации, при которой ни одна организация не может увеличить выигрыш, изменив своё решение в одностороннем порядке, когда другие СОНКО не меняют своих стратегий. Важным примером динамического равновесия является выбор эволюционно стабильной стратегии, т.е. последовательности действий, которые будучи приняты достаточно большим числом членов популяции, в нашем случае пространства взаимодействия СОНКО РФ. Эволюционно стабильная стратегия не может быть вытесненной никакой другой стратегией [6].

Игровое пространство взаимодействий некоммерческих организаций.

Пространство взаимодействий социально ориентированных некоммерческих организаций может быть представлено в виде четырех типов игр – кооперативная игра, дилемма узника как несостоятельность кооперативной игры, ассиметричная игра, игра «дикий рынок»

Кооперативная игра

В кооперативной игре кооперация между участниками приносит максимальный выигрыш, но вместе с тем возможен исход, при котором этак кооперация может не осуществиться. Исходы неравноценны с точки зрения общественной эффективности.

Таблица 1. Кооперативная игра или комплементарная стратегия взаимодействия. Исходы

		СОНКО № 1	
СОНКО № 2		кооперация	конкуренция
	кооперация	10, 10	0, 5
	конкуренция	5, 0	2,2

В таблице 1, иллюстрирующей исходы в кооперативном взаимодействии двух некоммерческих организаций, два равновесия. Первое равновесие «кооперация-кооперация» является общественно эффективным и дает прирост общественной эффективности +20. Второе равновесие «конкуренция-конкуренция» обеспечивает прирост общественной эффективности +4. Важным является анализ условий, при которых обе некоммерческих организации могут оставаться в эффективном равновесии и не «сваливаться» в межоорганизационный конфликт «конкуренция-конкуренция» [7]. К таким условиям, по мнению автора, нужно отнести

1. Наличие кредита доверия между социально ориентированными некоммерческими организациями. Кредит доверия определяется, прежде всего, личными взаимоотношениями между руководителями, стейкхолдерами и волонтерами взаимодействующих организаций
2. Характер общественных и иных благ производимых некоммерческими организациями. Производство общественных благ строится на кооперации, а не на конкуренции. Например, поисковая работа предполагает кооперацию между всеми участниками, а конкуренция только снижает общественную эффективность.
3. Схожесть миссий некоммерческих организаций.

Вместе с тем, анализ показывает, что порядка 10% некоммерческих организаций Курской области регулярно «сваливаются» в неэффективное равновесие «конкуренция-конкуренция» при «разыгрывании» той или иной кооперативной игры.

Игра «Дилемма узника»

Игра «Дилемма узника» является классическим примером несостоятельности кооперативного поведения. Применительно к однократным взаимодействиям двух СОНКО она выглядит следующим образом.

Таблица 2. Игра «Дилемма узника» в комплементарных стратегиях взаимодействия. Исходы.

		СОНКО № 1	
СОНКО № 2		кооперация	конкуренция
	кооперация	10, 10	0, 15
	конкуренция	15, 0	2,2

Исходы игры «Дилемма узника» предполагают, что односторонний отказ от кооперации приносит больший выигрыш, чем ее продолжение. В этой игре присутствует «соблазн» в виде большого исхода в 15. Данное «искушение» ведет к тому, что каждая организация отказывается от кооперации в одностороннем порядке и в результате возникает единственное равновесие, приносящее общественный выигрыш в +4. Отметим, что каждая организация получила бы выигрыш в +8, если бы отказалась от доминирующей стратегии «конкуренция». Однако, организация не может отказаться от этой стратегии, т.к. если она выберет опцию «кооперация», то контрагент выберет действие «конкуренция» и получит +15, а она получит 0.

В результате возникает единственное равновесие по Нэшу и оно неэффективно с точки зрения общества. Эффективное решение дилеммы узника часто предполагает некое внешнее воздействие на участников стратегических взаимодействий с целью принуждения их к кооперации. Таким внешним внешним патроном может быть государство или союз, в рамках которого некоммерческие организации взаимодействуют

Примером дилеммы узника в комплементарных стратегиях взаимодействия может являться отсутствие кооперации при написании заявок на Президентские гранты и некооперативное поведение в случае победы в Президентском конкурсе.

Следует отметить, что «принуждение» к кооперации со стороны региональных администраций, например, Белгородской, Нижегородской областей, г. Москва, позволяет довольно эффективно решать «дилемму узника» и значительно увеличивать долю федеральных грантовых средств, поступающих в распоряжение региональных некоммерческих организаций. Так за период проведения конкурсов Президентских грантов в 2018-2023 годах 280 некоммерческих организаций Белгородской области оказались в числе победителей [8]. В Курской области за то же самое время в число победителей вошло только 90 некоммерческих организаций [9]. Вывод – координация стратегий некоммерческих организаций ведет к увеличению общественного благосостояния

Асимметричная игра

В ассиметричной игре наибольший общественный выигрыш достигается при несовпадении стратегий игроков

Таблица 3. Асимметричная игра или субституарные стратегии взаимодействия. Исходы

		СОНКО № 1	
СОНКО № 2		кооперация	конкуренция
	кооперация	5, 5	3, 15
	конкуренция	15, 3	2,2

В теоретическом плане асимметричная игра в некоммерческом секторе экономики возникает в случае наличия у каждой организации одного из двух ключевых ресурсов, причем максимизация общественной эффективности достигается при вовлечении в проект обоих ресурсов. Например, СОНКО №1 имеет в своем распоряжении широкую сеть волонтеров (труд), а СОНКО № 2 – площадок, на которых волонтеры могут осуществлять общественно полезную деятельность.

В практическом плане важным является то, которая из организаций получит заказ на осуществление общественно полезной деятельности. Если СОНКО №1, то она станет главным бенефециаром проекта, а СОНКО №2 будет привлечено лишь в качестве соисполнителя. С точки зрения заказчика, в приводимом примере, нет разницы, которая из организаций будет выбрана, на практике и в теории нужно выбирать именно ту организацию, которая выполнит проект наиболее эффективно, т.е. максимизировать сумму исходов в правой-верхней или левой-нижней ячейке. Отметим, что в предлагаемом варианте, у каждой из организаций существует «соблазн» инвестирования в общественные (public) или администратривные (government) связи (relations) с целью формирования у заказчика мнения в отношении того, что именно эта, а не другая, организация является относительно более эффективной [10]. Возможное развитие событий ведет к разбазариванию общественных средств и ведет к уменьшению общественного благосостояния

Асимметричная игра с субституарностью стратегий в наибольшей мере характерна для мира бизнеса и коммерции, но и в некоммерческом секторе отдельные ответвлении асимметричных игр часто имеют место

Игра «Дикий рынок»

В предлагаемом авторском названии игры акцент делается на неэффективность какой-либо кооперации между некоммерческими организациями

Таблица 4. Игра «Дикий рынок». Исходы

		СОНКО № 1	
СОНКО № 2		кооперация	конкуренция
	кооперация	5, 5	3, 15
	конкуренция	15, 3	7,7

В ситуации игры «Дикий рынок» каждая некоммерческая организация играет сама за себя не вступая в кооперацию с другими организациями. Данный вид игры предполагает использование исключительно субституарных стратегий, а любые формы кооперации неэффективны. Примером подобной стратегии является деятельность некоммерческих организаций в небольших и замкнутых локациях, где СОНКО выступают в качестве локальной монополии [11] или дуополии с четко определенными функциями. Например, деятельность двух общественных организаций, функционирующих при районном доме культуры

Общественная эффективность стратегических взаимодействий. Предварительные оценки.

В ситуации некоммерческого сектора, деятельность которого сопровождается целым рядом положительных экстерналий [12] общественная эффективность взаимных комплементарных стратегий выше, по сравнению со взаимными субституарными стратегиями или некоторым смешением разных видов стратегического поведения.

Чаще всего в основе комплементарного стратегического поведения лежит тот или иной вид волонтерской деятельности

Таблица 5. Вклад волонтерской деятельности в ВВП в некоторых зарубежных странах, % [13, С. 234]

Страны, где оценивался вклад волонтерской деятельности в ВВП	Оценка вклада труда волонтеров в ВВП
В среднем по группе 16 стран	0,9
Норвегия	2,7
Новая Зеландия	2,5
Франция	1,4
США	1,1
Канада	1,0
Израиль	0,4
Мексика, Чехия	0,2
Кыргызстан	0,1
Таиланд	0,0

Российские данные подтверждают выводы по различным странам мира: «По данным Всероссийского обследования НКО, в 2021 году 57% НКО использовали труд добровольцев — людей, которые работали на общественных началах, не получая материальное вознаграждение за свой труд» [13, С. 41]

На стратегии организаций некоммерческого сектора влияет государственная политика в отношении СОКНО: «Ассигнования федерального бюджета на поддержку СОНКО были увеличены в реальном выражении на 59,3 %, с 21,8 млрд. рублей в 2018 году до 34,7 млрд. рублей в 2019 году, количество СОКНО получивших поддержку увеличилось с 3826 в 2018 году до 4248 в 2019 году. На конкурсной основе в 2018 году распределялось 48% средств поддержки, в 2019 году - 41%» [14, С. 7-8]

Важно отметить, что государственная поддержка оказывает положительное влиянием на первый и третий типы игр, но зачастую может приводить и к игровой ситуации дилеммы заключенного [16]. Вероятность «сваливания» в игру дилемма узника и возможность возникновения игры «Дикий рынок» ведет к тому, в деятельности некоммерческого сектора возникает определенный стратегический баланс, предполагающий в состоянии динамического равновесия вероятность появления субституарной стратегии в пространстве взаимодействий некоммерческих организаций не должна превышать 0.3.

Рост государственной поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций ведет развитию практик coopetition - competition-cooperation, т.е. сочетания стратегий «конкуренция-кооперация» в деятельности отдельных некоммерческих организаций или их союза: «Общее количество СОНКО, которым была оказана финансовая поддержка из бюджета субъектов Российской Федерации, в 2019 году составило 9,1 тыс. организаций, увеличившись по сравнению с 2018 г. на 23 % (в 2018 году было поддержано 7,4 тыс. организаций). Общий объем финансовой поддержки, предоставляемой СОНКО из бюджетов субъектов Российской Федерации, в 2019 году составил 48,7 млрд. рублей (в том числе виде субсидий на конкурсной основе – 26,2 млрд. рублей) (для сравнения: в 2018 году – 34,6 млрд. рублей, в том числе виде субсидий на конкурсной основе – 18,5 млрд. рублей)» [15 , С. 10] Одним из примеров союза некоммерческих организаций является деятельность научно-образовательного союза «Курская парадигма» [17; 18; 19; 20], стратегическое равновесие стратегий которого будет проанализировано в дальнейших исследованиях

Выводы:

1. Базовые варианты стратегических взаимодействий между некоммерческими организациям можно представить в виде четырех типов игр: кооперативная игра или

комплементарная стратегия взаимодействия, дилемма узника в комплементарных стратегиях взаимодействия, асимметричная игра в субституарных стратегиях взаимодействия, игра «Дикий рынок»

2. В Российской практике при взаимодействии организаций некоммерческого сектора доминируют субституарные стратегии и часто разыгрываются некооперативные игры, что снижает общественную эффективность некоммерческого сектора в целом

3. Максимальная общественная эффективность достигается при соотношении 70 на 30, т.е. в 70 процентах взаимодействий некоммерческие организации должны использовать комплементарные стратегии, и только в 30 процентах субституарные

4. Государственная политика по стимулированию кооперации между некоммерческими организациями положительно влияет на равновесное соотношение «конкуренция-кооперация» в некоммерческом секторе экономики

Список источников:

1. Dixit A.K., Nalebuff B. J. Thinking Strategically. The Competitive Edge in Business, Politics, and Everyday Life. W.W. Norton&Company Inc.
2. Автономов, А. С. Оценка социальных проектов: учебное пособие / А. С. Автономов, Н. Л. Хананашвили; под общ. ред. А. С. Автономова. — М.: Юрист, 2015. — 240 с.8// https://eval.ru/book_files/OSP_125.pdf
3. Диксит, Авинаш/ Теория игр. Искусство стратегического мышления в бизнесе и жизни / Авинаш Диксит и Барри Нейлбафф ; пер. с англ. Н. Яцюк. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. ISBN 978-5-00057-311-2
4. Бахарах М. Игры с нулевой суммой // в сб. Экономическая теория / Под. ред. Дж. Итуэлла, М. Милгрейта, П. Ньюмена. - М.: ИНФРА-М, 2004. - С. 887-894
5. Хиршлайфер Д. Конфликты и их урегулирование // в сб. Экономическая теория / Под. ред. Дж. Итуэлла, М. Милгрейта, П. Ньюмена. - М.: ИНФРА-М, 2004. - С. 146-157
6. Кабраль Луис М.Б. Организация отраслевых рынков. Вводный курс. Пер. с англ. А.Д. Шведа. – Мн.: Новое знание. 2003. 356 с. Глава 4. Игры и стратегия
7. The global race for inventors// Carsten Fink, Ernest Miguelez, Julio Raffo 17 July 2013// http://www.voxeu.org/article/global-race-inventors
8. Проекты-победители Белгородской области в конкурсах Президентских грантов в 2018-2023 годах // https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/public/application/cards?SearchString=&Statuses%5B0%5D.Selected=true&Statuses%5B0%5D.Name=%D0%BF%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C+%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D0%B0&Statuses%5B1%5D.Name=%D0%BD%D0%B0+%D0%BD%D0%B5%D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B9+%D1%8D%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%B5&Statuses%5B2%5D.Name=%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82+%D0%BD%D0%B5+%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BB+%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%BA%D1%83&RegionId=639efe9d-3fc8-4438-8e70-ec4f2321f2a7&AreaCityId=null&ContestDirectionTenantId=&IsNormalTermProjects=true&IsLongTermProjects=true&CompetitionId=&DateFrom=&DateTo=&Statuses%5B0%5D.Selected=false&Statuses%5B1%5D.Selected=false&Statuses%5B2%5D.Selected=false&IsNormalTermProjects=false&IsLongTermProjects=false
9. Проекты-победители Курской области в конкурсах Президентских грантов в 2018-2023 годах // https://xn--80afcdbalict6afooklqi5o.xn--p1ai/public/application/cards?SearchString=&Statuses%5B0%5D.Selected=true&Statuses%5B0%5D.Name=%D0%BF%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C+%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D0%B0&Statuses%5B1%5D.Name=%D0%BD%D0%B0+%D0%BD%D0%B5%

D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B9+%D1%8D%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%B5&Statuses%5B2%5D.Name=%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82+%D0%BD%D0%B5+%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BB+%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%BA%D1%83&RegionId=ee594d5e-30a9-40dc-b9f2-0add1be44ba1&AreaCityId=null&ContestDirectionTenantId=&IsNormalTermProjects=true&IsLongTermProjects=true&CompetitionId=&DateFrom=&DateTo=&Statuses%5B0%5D.Select-ed=false&Statuses%5B1%5D.Selected=false&Statuses%5B2%5D.Selected=false&IsNormalTermProjects=false&IsLongTermProjects=false&page=9

10. Клименко В. А., Карпович Ю. В. Теория поиска ренты: теоретическое осмысление // Экономическая наука сегодня. 2020. №11. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-poiska-renty-teoreticheskoe-osmyslenie (дата обращения: 25.01.2024).
11. Бельский, В. И., Л. Г. Тригубович. "Исследование влияния монополии на экономику и общество в современных условиях." Вестник ИЭ НАН Беларуси. 2020. 23-39.
12. Голубев, Константин Иванович. "О значении некоммерческих организаций в социальной рыночной экономике: общественные блага и экстерналии." (2018).
13. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А. П. Метелев, Ю. С. Белановский, Н. И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.: ил. — 1000 экз. — ISBN 978‑5‑7598‑2634‑7 (в пер.).
14. Доклад о деятельности и развитии социально ориентированных некоммерческих организаций в 2018-19 годах // https://www.economy.gov.ru/material/file/8be0adaa07fd23125c4920afe40e8757/Doklad_NKO.pdf
15. Доклад о деятельности и развитии социально ориентированных некоммерческих организаций. Опубл. 2 сентября 2020 г. // Минэкономразвития России. URL: https://www.economy.gov.ru/material/dokumenty/doklad_o_deyatelnosti_i_razvitii_socialno_orientirovannyh_nekommercheskih_organizaciy.html
16. Cabral, Luis M.B. Introduction to industrial organization. Massachusetts Institute of Technology. 2000.
17. Окороков А.В. Наставничество как составляющая миссии научно-образовательного общественного союза «Курская парадигма» / Окороков А.В. // Материалы XXI научно-практической международной конференции «Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодежных сферах». Сборник материалов конференции. – Курск: Изд-во МЭБИК, – 2022. – 88 с. – С.42-45
18. Окороков А.В. Эффекты масштаба, разнообразия и обучения в выстраивании горизонтальных и вертикальных связей (на примере научно-образовательных общественных союзов) Окороков А.В., Кликунов Н.Д. // Провинциальные научные записки. – 2021. – № 2 (14) – С. 83-86
19. Окороков А.В. Применение системы сбалансированных показателей в научно-образовательных общественных союзах / Окороков А.В., Окороков В.М. // «РОССИЙСКАЯ НАУКА, ИННОВАЦИИ, ОБРАЗОВАНИЕ РОСНИО-2022»: сборник научных статей по материалам Всероссийской научной конференции (Красноярск, 28-30 апреля 2022 г.). – Красноярск: Красноярский краевой Дом науки и техники, - 2022. – С.148-159 (0,47 п.л., авт. – 0,4 п.л.). - URL: http://ru-conf.domnit.ru/media/filer_public/fc/31/fc317698-f692-496c-a829-bf2cbc90e188/3001-rosnio-2022.pdf - Текст: электронный.
20. Окороков А.В. Актуальные проблемы современного командообразования: ротация, аутстаффинг, сетевые эффекты. / А.В. Окороков // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Том 8. – №3, - Июль-сентябрь. – С.317-329

2024 год

Окороков А.В. **Оценка общественной эффективности некоммерческого сектора экономики Российской Федерации** // «Финансовая аналитика: проблемы и решения», 2024. – Т.17. № 2 (368) – С. 232-244. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=67259893

ОЦЕНКА ОБЩЕСТВЕННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ РФ

Аннотация. Общественная эффективность представляет собой сумму прямой и косвенной эффективности. Прямая эффективность рассчитывается Министерством экономического развития и приводится в статистических данных. Деятельность некоммерческого сектора порождает положительную косвенную эффективность, оцениваемую в виде положительных внешних эффектов, производства общественных и клубных благ, сглаживания информационной асимметрии и повышении конкурентоспособности экономики. В статье дана экспертная оценка веса каждого индикатора косвенной эффективности, рассчитаны значения прямой, косвенной и общественной общественная эффективность некоммерческого сектора экономики РФ. Результатом исследования стало нахождение параметрического значения косвенной эффективности, составившего 124% от прямой эффективности. Это позволило сделать переоценку вклада российских НКО в ВВП в 2021 году с 1,97 трлн. рублей до 4,42 трлн. рублей.

Цель. Определить вклад некоммерческого сектора экономики в ВВП России
Задачи.

4. Методологически разграничить понятия прямой и косвенной эффективности для некоммерческих организаций
5. Рассчитать прямую эффективность некоммерческого сектора РФ
6. Выявить факторы, определяющие косвенную эффективность некоммерческого сектора РФ
7. Количественно рассчитать общественную эффективность деятельности НКО РФ в 2018, 2020 и 2021 годах

Методология. Методология исследования лежит в рамках количественной оценки экстерналий, разработанных А. Пигу [1] и Р. Коузом [2]
Результаты. Вклад организаций некоммерческого сектора в общественную эффективность российской экономики составил в 2018 году – 1,48%, в 2020 году – 2,58%, в 2021 году – 3,27%
Ключевые слова: некоммерческий сектор экономики, социально ориентированные некоммерческие организации, вклад НКО в ВВП, внешние эффекты, общественные и клубные блага, информационная асимметрия, повышение конкурентоспособности экономики, прямая, косвенная, общественная эффективность
Конфликт интересов. В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора или источник заимствования; нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации, лично и в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Введение

Общественная эффективность – это определение суммарного вклада структур в общественное благосостояние. Некоммерческие организации помимо прямого вклада в валовой внутренний продукт, выражаемый в создании добавленной стоимости при производстве товаров и услуг, производят значительные социальные выгоды. Эти выгоды

классифицируются через концепции генерирования положительных внешних эффектов, снижения проблемы информационной асимметрии, производства общественных и клубных благ, роста конкурентоспособности экономики. В статье приводятся методологические обоснования концептуальной оценки суммарного вклада некоммерческих организаций в валовой внутренний продукт и рассчитана общественная эффективность некоммерческого сектора экономики Российской Федерации

Материалы и методы

Работа построена на данных Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства юстиции РФ, Министерства экономического развития РФ. Отбор экспертов осуществлялся по методу Дельфи, вес индикаторов определялся как среднее значение мнений экспертов

Экспертные оценки, полученные по НКО Курской области, экстраполировались на все НКО РФ.

Результаты и обсуждения

Деятельность некоммерческого сектора РФ порождает прямые и косвенные выгоды.

Некоммерческий сектор экономики России. Прямые общественные выгоды. Под прямыми выгодами деятельности некоммерческого сектора понимается прямой денежный вклад некоммерческих организаций (НКО) и социально ориентированных некоммерческих организаций (СОКНО) в валовой внутренний продукт страны.

Некоммерческий сектор экономики России выполняет важную роль в социальной и экономической жизни, являясь источником социальных инноваций. Базовыми Федеральными законами, регулирующими деятельность некоммерческого сектора, являются ФЗ №7 «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 года [3] , ФЗ №82 «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 года [4].

По данным Минюста России, по состоянию на середину 2022 года, в России зарегистрировано 210 тыс. некоммерческих организаций [5].

По характеру деятельности НКО распределяются следующим образом:

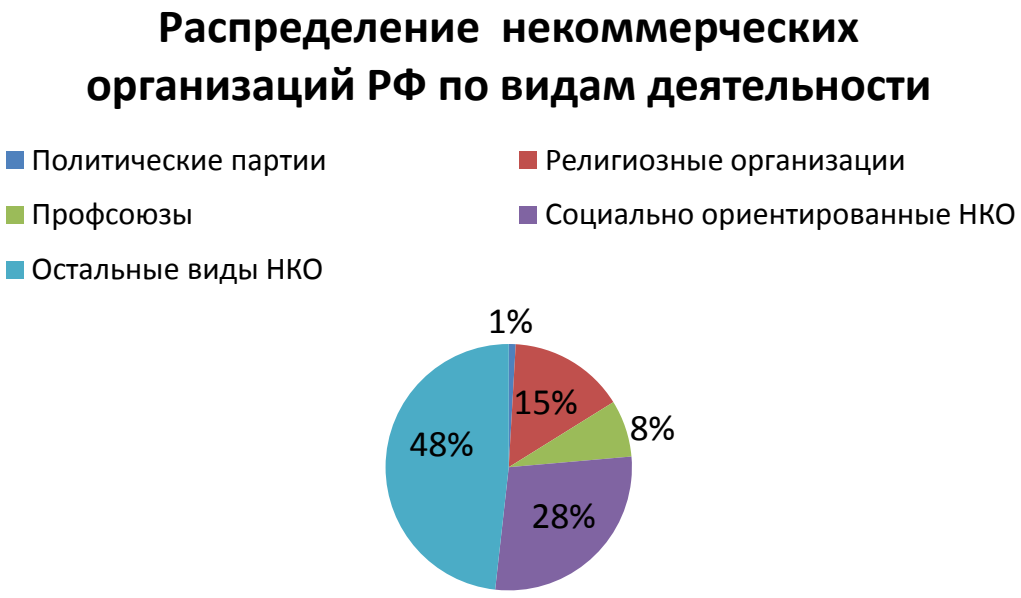


Рисунок 1 - Распределение НКО по характеру деятельности в 2022 году.
Источник: https://www.rbc.ru/newspaper/2022/06/27/62b459249a79471e6dac694c

До 2022 года Минэкономразвития оценивало вклад в ВВП только коммерческого сектора. В 2022 году Министерство экономического развития России разработало методику оценки влияния НКО на экономику страны. Методика готовилась с учетом имеющейся международной практики, с помощью международных стандартов и рекомендаций ООН, организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Всемирного банка в данной среде.

По методике Министерство экономического развития России был рассчитан вклад НКО, волонтерства и благотворительности в валовый внутренний продукт (ВВП) страны. В 2021 году показатель вклада НКО в экономику России составил порядка 1,5%. Результаты исследования представили на ежегодной конференции Минэкономразвития России «Межсекторное взаимодействие в социальной сфере» в декабре 2022 года. Вклад некоммерческого сектора в 2021 году составил 0,59%, благотворительности в целом — 0,6%, волонтерства — 0,44%. В 2018 году вклад НКО в ВВП страны составлял порядка 0,66%, в 2020 году поднялся до 1,15% и в 2021 году достиг 1,46%. Самый большой вклад в ВВП страны вносят НКО Москвы, Ямало-Ненецкого и Ненецкого автономных округов [6].

Об уровне развития некоммерческого сектора России говорилось и в отчетном докладе XI съезда некоммерческих организаций страны: «В 2020 году доля НКО в структуре валового внутреннего продукта России составила всего 0,65% (без оценки благотворительности и волонтерства), тогда как в Казахстане – 4,5%, в странах Восточной Европы – 7,5%, Западной Европы – 9%, в США – 10,5%» [7]. Приведенные данные являются поводом для анализа деятельности некоммерческих организаций, включая вопросы управления человеческими ресурсами в секторе НКО, который принято называть «третьим» сектором.

«Третий сектор – это не столько формально-юридическое понятие, сколько общественно-политическое», - считают авторы, подводя итоги рейтинга «Регион – НКО». По их мнению, это те виды активности граждан, которые, будучи облечены в соответствующие организационно-правовые формы, создают институциональную среду для функционирования гражданского общества. Именно в этом заключается смысловая и ценностная суть понятия. Третий сектор – это не про власть и не про деньги. Третий сектор – это про защиту важных для данного общества ценностей и продвижение новых, еще не распознанных общественным мнением социальных и экологических проблем» [8].

На протяжении 2011-2020 гг. численность штатных сотрудников стабильна составляет от 4 до 7 человек. Всего в секторе занято 1,3% экономически активного населения [9].

Министерство экономического развития России с 2018 года представляет ежегодный анализ деятельности социально-ориентированных некоммерческих организаций СОНКО, в том числе, по вопросам привлечения человеческих ресурсов в третий сектор экономики (табл. 1.1).

Таблица 1 - Численность участников деятельности СОНКО в 2018-2020 годах (тыс. человек)[10; 11]

	2018	2019	2020
Среднесписочная численность штатных работников (за исключением внешних совместителей)	409,2	415,9	374,3
Средняя численность добровольцев	2937,3	4056,7	3429,1
Средняя численность внештатных работников (привлеченных по договорам гражданско-правового характера)	66,3	64,9	105,4

С 2011 г. по 2019 г. происходил устойчивый рост средней численности добровольцев, участвующих в деятельности СО НКО. В 2011 г. их было более 1 146 тыс. человек, в 2016 г. – 2 155 тыс. человек, в 2017 г. – 2 731 тыс. человек, в 2018 г. – 2 937,3 тыс. человек, в 2019 г. – 4 056,7 тыс. человек. В 2020 году среднесписочная численность добровольцев (волонтёров), участвующих в деятельности СОНКО, незначительно уменьшилась и составила 3 429,1 [12].

Некоммерческий сектор экономики России. Косвенные е общественные выгоды. Некоммерческий сектор экономики обеспечивает рост благосостояния жителей России за счет косвенных общественных выгод. Измерение общественной эффективности косвенных выгод требует неявных оценок. В деятельности некоммерческих организаций косвенные общественные выгоды порождаются внешними эффектами, общественными и/или клубными благами, устранением проблем, связанных с информационной асимметрией и вкладом общественных организаций в повышение конкурентоспособности экономики



Рисунок 2 – Структура общественной эффективности некоммерческого сектора экономики

Внешние эффекты. Внешний эффект представляет собой последствия деятельности, не находящие отражения в рыночных ценах. По своей природе некоммерческие организации, занимаясь волонтерской, просветительской, образовательной, религиозной, научной и другими видами деятельности стремятся достигнуть социально значимой миссии, которая не может, да и не должна быть монетизирована. Общество заинтересовано в том, чтобы в процессе образования человек формировался как личность, для которого труд это не только средство зарабатывания денег, но способ самовыражения, самоутверждения, социального жизнетворчества. Деятельность некоммерческих организаций сопровождается наличием следующих положительных внешних эффектов:

- Снижение количества криминальных, паразитических или другие нежелательных, с общественной точки зрения, стратегий достижения жизненного успеха
- Рост гражданского самосознания, культуры и нравственности, терпимости к другим людям и к самим себе. Деятельность некоммерческих организаций увеличивает нравственную составляющую в социально-экономической системе

- Увеличивается степень социального равенства за счет распространения волонтерской и благотворительной деятельности
- Просветительская, образовательная и научная деятельность имеет явно выраженный синергетический эффект. Критическая масса образованных и просвещенных людей делает жизнь более предсказуемой, в результате чего снижается вероятность появления так называемых «черных лебедей» [13]
- Работа некоммерческих организаций «оказывает положительное влияние на демократические процессы, содействуя воспитанию думающих, активных и ответственных граждан <…> роль общественных организаций в функционировании демократических институтов не менее значима, чем его вклад в производство товаров и услуг» [14].
- Совместная деятельность, направленная на «приумножение добра» ведет к более осознанному «выбору брачных партнеров и формированию супружеских пар» [15]. Исследования показывают «В 80% случаев, если родители являются добровольцами, их дети тоже станут волонтерами, когда вырастут. В остальных семьях только 25% детей в будущем займутся благотворительностью и волонтерством» [16, с. 92]

Общественные и клубные блага. Деятельность некоммерческого сектора сопряжена с производством общественных и/или клубных благ. Общественные блага характеризуются неисключаемостью и несоперничеством в потреблении, для клубных благ в потреблении присутствует только несоперничество. Примером общественных благ производимых некоммерческим сектором экономики является деятельность добровольных пожарных дружин, поисковые движения России, просветительские исторические лекционные курсы, размещаемые в открытом доступе и т.д. В качестве примера по производству клубных благ можно привести деятельность Русской Православной Церкви, Российского движения школьников, ДОСААФ и других социально ориентированных организаций.

Общественная эффективность данного вида благ выражается в том, что выгоды, сопряженные с их потребление значительно превышают издержки производства. Для примера возьмем образование и просветительскую деятельность [17].

Образование и просвещение способствуют ускорению научно-технического прогресса, совершая открытия в различных областях науки и производства, совершенствуя технологии и принося тем самым прибыль не только себе, но и всему обществу. Показательна в этом плане точка зрения русского социолога П. Сорокина о ценности для общества квалифицированных знаний: «Нам постоянно твердят, что неквалифицированный труд создает богатства мира. Но было бы ближе к истине утверждать, что крупные классы неквалифицированного труда едва обеспечивают свое собственное существование» [18, - С. 358]. Научные открытия являются примером чистых общественных благ.

Знания, умения, навыки, независимо от того каким образом они были получены становятся общественным благом, т.е. никого из членов российского и/или мирового сообщества нельзя исключить из употребления и пользования ими. Особенно сильно данный положительный внешний эффект проявляется в современную эпоху интернета и цифровизации как экономики, так и обыденной жизни [19, - С.37-40].

Сглаживание негативного воздействия информационной асимметрии. Акцент на конкурентных рыночных и политических механизмах порождает информационную асимметрию, т.е. ситуацию когда один из участников отношений, обычно производитель, скрывает от другого возможные негативные последствия потребления, голосования или иного выбора. Примером информационной асимметрии является пристрастия к вредным привычкам. Приобщение к курению, алкоголю и прочее через рекламные акции содержит в себе информационную асимметрию, т.к. потребителю не сообщается о долгосрочных негативных последствиях формирования социально негативных паттернов поведения. Данный пробел в распределении информации закрывают некоммерческие организации.

Если потребители не доверяют коммерческим фирмам, нацеленным на извлечение прибыли, в вопросах качества предоставляемых товаров и услуг, то появления некоммерческих организаций решает проблему «кризиса доверия». В ключевых жизненных видах деятельности – медицине, образовании, науке товары доверия производятся именно некоммерческим сектором экономики. Примерами успешной деятельности НКО в России являются образовательная, научная, нотариальная деятельность [20]. Медицинские и культурные организации также часто являются некоммерческими. Некоммерческая организация, находясь под строгим контролем стейкхолдеров, а не только государства или учредителей, более ответственно выполняет возложенные на нее социально значимые задачи и достигает выгодных для общества результатов

Вклад НКО в конкурентоспособность экономики.

Некоммерческий сектор экономики функционирует в нишах, оставляемых бизнесом и государством. Его стратегии могут быть как субституарными, т.е. конкурирующими с бизнесом и/или государством, так и комплементарными, т.е. дополняющими те или иные виды деятельности бизнеса и/или государства.

Примером субституарной стратегии является деятельность негосударственных некоммерческих вузов в РФ. Частные вузы являются общественными организациями конкурирующим с государственными вузами в сфере отдельных направлений, в основном менеджмент, управление, экономика и право. В настоящее время в системе некоммерческого высшего образования обучается около 8% от общего количества студентов [21]. Наличие возможности получить высшее образование в негосударственном секторе положительно влияет на конкурентоспособность данной отрасли экономики за счет расширения выбора потребителей, за счет снижения издержек обучения и оптимизации отношения цена обучения качество образования.

Комплементарные стратегии некоммерческих организаций связаны с заполнение имеющихся ниш [22]. Примерами являются курсы изучения китайского языка, волонтерская деятельность по уборке территории, помощи отдельным категориям граждан, не подпадающим под действие государственных или муниципальных программ и т.д. Нишевая деятельно организаций некоммерческого сектора вносит положительный вклад в общественное благосостояние за счет волонтерской деятельности, повышения качества предоставляемых благ и их бесплатности [23].

Методология оценки косвенной эффективности некоммерческого сектора экономики РФ

Для оценки косвенной эффективности некоммерческого сектора были привлечены эксперты-экономисты Курского института менеджмента, экономики и бизнеса и Юго-западного государственного университета, занимающиеся проблема оценки общественной эффективности. При отборе экспертов использовался метод Дельфи [24], т.е. сначала был проведен опрос среди широкого круга экономистов Курской области в отношении того, кто, по мнению респондентов, наиболее адекватно может косвенный вклад НКО в экономику Курского региона. В результате на базе опроса был сформирован итоговый круг экспертов из пяти человек, в него вошли 4 эксперта из Курского института менеджмента, экономики и бизнеса и один эксперт из Юго-западного государственного университета. Экспертам в письменной был задан следующий вопрос: «Определите относительный прирост в % общественного благосостояния к прямым доходам некоммерческой организации при а) наличии положительные внешние эффекты в работе организации, б) производстве общественных и клубных благ в) сглаживании информационной асимметрии в работе НКО г) положительном кладе организации в конкурентоспособность экономики региона». В результате было получено пять экспертных оценок каждого индикатора косвенной эффективности и рассчитан средний

экспертный вес значимости, столбец 3 в таблице 2. Так, например, средний вес индикатора «Сглаживание информационной асимметрии» в 150% означает, что по средней экспертной оценке наличие в деятельности НКО функции распространения информации о ценах, об альтернативных способах получения услуг, о результатах деятельности государственных структур, коммерческих или некоммерческих организаций и т.д. увеличивает общественную эффективность в 2,5 раза по сравнению с прямой эффективностью

Далее автором было отобрано 50 некоммерческих организаций Курской области и был проанализирован характер их деятельности с учетом наличия/отсутствия индикаторов косвенной эффективности деятельности НКО. Результаты работы представлены в таблице в столбце 1, абсолютные показатели мониторинга, и в столбце 3, относительные показатели. Следует отметить, что сумма абсолютных показателей превышает 50, т.к. некоммерческой организации мог быть приписан более чем один индикатор косвенной эффективности

В результате был рассчитан прирост косвенной эффективности по каждому индикатору в выборке, столбец 4. Так прирост косвенной эффективности по индикатору «Положительные внешние эффекты» в 14% был рассчитан как произведение показателей в столбцах 2 и 3.

Итоговый прирост был получен как сумма приростов по каждому индикатору косвенной эффективности

Таблица 2 – Экспертная оценка косвенной эффективности общественных организаций некоммерческого сектора (г. Курск, выборка 50 НКО, экспертные оценки)

	1	2	3	4
Индикатор косвенной эффективности	Кол-во НКО с наличием индикатора	Доля	Экспертный вес индикатора	Прирост косвенной эффективности
Положительные внешние эффекты	48	0,96	15%	14%
Общественные и клубные блага	23	0,46	65%	30%
Сглаживание информационной асимметрии	17	0,34	150%	51%
Вклад в конкурентоспособность	12	0,24	120%	29%
Косвенная эффективность. Итоговый прирост				124%

Источник: экспертные оценки

Если допустить корректность экспертных оценок и выборки НКО Курской области, то на каждый заработанный рубль некоммерческими организациями приходится 1,24 рубля положительной побочной деятельности, выражаемой в приросте косвенной эффективности

Оценка общественной эффективности

Экстраполяция полученных оценок по мониторингу 50 НКО по Курской области на все организации некоммерческий сектор Российской Федерации позволяет получить значения общественной эффективности НКО 2018, 2020 и 2021 годах. Значение косвенной эффективности рассчитывалось как произведение прямой эффективности на полученный ранее коэффициент 1,24. Общественная эффективность получена как сумма прямой эффективности, или доходов НКО, и косвенной эффективности

Таблица 3 – Прямая, косвенная и общественная эффективность некоммерческого сектора РФ

Годы	ВВП РФ (трлн. руб.)	Доля НКО в ВВП	Прямая эффективность НКО (млрд. руб.)	Косвенная эффективнось НКО (млрд. руб.)	Общественная эффективность НКО (млрд. руб.)
2018 г.	103,9	0,66%	686	851	1 537
2020 г	107,7	1,15%	1 239	1 537	2 776
2021 г	135,3	1,46%	1 975	2 451	4 427

Источник: ВВП РФ по годам // http://global-finances.ru/vvp-rossii-po-godam/?ysclid=lqow1lmyze729210587

Таким образом, общественная эффективность некоммерческого сектора экономики РФ, полученная автором выше, чем оценки представляемые Министерством экономического развития Российской Федерации.

Выводы

1. Необходимо методологически разграничивать понятия прямой и косвенной эффективности для некоммерческого сектора экономики
2. По экспертным оценкам наибольший вклад в прирост косвенной эффективности некоммерческих организаций дают индикаторы «Сглаживание информационной асимметрии» (150%) и «Повышение конкурентоспособности экономики» (120%), однако в практической деятельности общественного сектора они встречаются относительно редко.
3. Суммарный вклад факторов косвенной эффективности составляет 124% к оценке прямой эффективности, рассчитываемой Министерством экономического развития РФ
4. Вклад организаций некоммерческого сектора в общественную эффективность российской экономики составил в 2018 году – 1,48% (1,54 трлн. рублей), в 2020 году – 2,58% (2,77 трлн. рублей) , в 2021 году – 3,27% (4,43 трлн. рублей)

Список литературы:

1.Пигу А. Экономическая теория благосостояния. М.: Прогресс. 1985. - 475 с.
2.Коуз Рональд. Фирма, рынок и право. - М., “Дело”, 1993. - 192 с.
3. ФЗ №7 «О некоммерческих организациях» // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/ (Дата обращения 4.01.2024)
1. ФЗ №82 «Об общественных объединениях» // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/ (Дата обращения 4.01.2024)
2. Министерство юстиции Российской Федерации. Официальный сайт // https://minjust.gov.ru/ru/ (Дата обращения 4.01.2024)
3. «Третий сектор»: какой вклад некоммерческие организации вносят в экономику страны и нужно ли государству их поддержать // https://www.mn.ru/smart/tretij-sektor-kakoj-vklad-nekommercheskie-organizaczii-vnosyat-v-ekonomiku-strany-i-nuzhno-li-gosudarstvu-ih-podderzhat (дата обращения: 27.12.2023).
4. Материалы XI съезда некоммерческих организаций РФ // https://sjezd.rosnko.ru/itogi-cjezda (дата обращения: 27.12.2023).
5. Региональный рейтинг третьего сектора «Регион – НКО». Рейтинг субъектов Российской Федерации по уровню и качеству развития некоммерческого сектора. //Общественная палата Российской Федерации. Москва.2020. https://raex-a.ru/files/files/%D0%A0%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3_%D0%9D%D0%9A%D0%9E_210%D1%85210%D0%BC%D0%BC_v7.pdf (дата обращения: 27.12.2023).

6. Горячева В.Р. Зарубежный опыт развития некоммерческого сектора и возможности его использования в России. https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-razvitiya-nekommercheskogo-sektora-i-vozmozhnosti-ego-ispolzovaniya-v-rossii (дата обращения: 27.12.2023).
7. Данные о СОКНО Министерства экономического развития 2020 год// https://www.economy.gov.ru/material/file/8be0adaa07fd23125c4920afe40e8757/Doklad_NKO.pdf - с. 20 (дата обращения: 27.12.2023).
8. Данные о СОКНО Министерства экономического развития 2021 год// https://www.economy.gov.ru/material/file/6e0b95bace2f3e90da56ef04545e5f35/Doklad_2021.pdf , - с. 24-25
9. Данные о количестве волонтеров в НКО Министерства экономического развития// https://www.economy.gov.ru/material/file/6e0b95bace2f3e90da56ef04545e5f35/Doklad_2021.pdf , - с. 24 (дата обращения: 27.12.2023).
10. Талеб Нассим. Антихрупкость. Изд-во: КоЛибри, 2014, 768 с. ISBN: 978-5-389-05287-1
11. Рич Денис. Миссия НКО и ее вклад в стратегию развития организации // https://grans.hse.ru/11_09_2019 (дата обращения: 27.12.2023).
12. Зинченко Д.И., Лукьянова А.Л. Ассортативность браков по образованию и неравенство доходов.// Экономический журнал высшей школы экономики.2018. Т. 22. № 2. С. 169–196 // https://ej.hse.ru/data/2018/06/21/1152498364/%D0%9B%D1%83%D0%BA%D1%8C%D1%8F%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf (дата обращения: 27.12.2023).
13. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / В. Б. Беневоленский, А. В. Демьянова; под ред.И. В. Мерсияновой; ВШЭ, Нац. исслед. ун-т, Санкт-Петербургская и региональная благотворительная общественная организация «Благотворительное общество «Невский ангел». — М.; СПб.: ВШЭ, 2018. — 197 с.
14. Рубинштейн А. Общественные интересы и теория публичных благ // Вопросы экономики. 2007. № 10. С. 90—113.
15. Сорокин Питирим. Человек. Цивилизация. Общество. – Москва, 2018, - 444 с.
16. Тарханова Елена Геннадьевна Теоретические подходы к функционированию некоммерческих организаций // Сервис +. 2012. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-funktsionirovaniyu-nekommercheskih-organizatsiy (дата обращения: 27.11.2023).
17. Кузьминов Я. За пределами рынка: институты управления трансакциями в сложном мире // Вопросы экономики. 2010. № 1. С. 82—98.
18. Окороков А.В. К вопросу о трансформации системы высшего образования. / А.В Окороков. // Экономические науки, - 2020, - № 12 (193). – С.144-150
19. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А. П. Метелев, Ю. С. Белановский, Н. И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.: ил. — 1000 экз. — ISBN 978‑5‑7598‑2634‑7 (в пер.).
20. Певная, М. В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография / М. В. Певная. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. — С. 4–211.
21. Михайлова В.М., Кузнецова О.А., Петрова А.В. Применение метода "Дельфи" как инструмента прогнозирования развития рынка// Международный научно-исследовательский журнал. № 3 (81). -2019. – С. 106-110

2024 год

Окороков А.В., Окороков В.М., Окорокова П.В., Кликунов Н.Д. **«Модель развития» и «Социальная модель»: сравнительный анализ применительно к южным регионам ЦФО**. – В сборнике: Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития теорриторий. Материалы VIII Международной научно-практической конференции. Донецк, 2024. – С. 100-105. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=68606988

«МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ» И «СОЦИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ»: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ЮЖНЫМ РЕГИОНАМ ЦФО РФ

Аннотация. В статье проведено сравнение «модели развития» с «социальной моделью» применительно к южным регионам ЦФО РФ. В качестве альтернативной гипотезы была взята гипотеза «социальная модель». Показано, что между государственными расходами и инвестициями, как на федеральном, так и на региональном уровне, существует устойчивая положительная корреляция. Статистический анализ, проведенный применительно к южным регионам ЦФО РФ, верифицировал гипотезу «модель развитие» на 25-летнем временном ряде

Цель. Протестировать подход «модель развития» на южных регионах ЦФО РФ, приняв в качестве альтернативного подхода «социальную модель»

Задачи.

1. Показать роль государства в создании инфраструктурного и промышленного потенциала СССР в 1930-1980-х годах и России в 2000-2010-х годах
2. Верифицировать подход «модель развития» для Курской, Брянской, Орловской, Воронежской, Липецкой и Белгородской областей в сравнении с «социальной моделью»
3. Выявить источники наращивания промышленного и инфраструктурного потенциала современной России

Методология. В качестве методологической основы авторами был взят структурно-логический и корреляционный анализ

Результаты. Развитие России, как на общефедеральном, так и на региональных уровнях проходит в соответствии с «моделью развития», что соответствует аналогичным тенденциям в Китае, Сингапуре, Японии и Германии

Выводы.

1. Создание экономической мощи СССР в 1920-80-х годах в значительной мере определялось структурными и инфраструктурными инвестиционными проектам
2. Современная Россия продолжает наращивать экономическую мощь за счет государственных и иных инвестиций на федеральном и региональных уровнях
3. Проведенный корреляционный анализ подтвердил гипотезу, лежащую в основе модели развития о параллельном развитии государства и инвестиционной активности в южных регионах ЦФО РФ
4. Экономики в Орловской, Брянской, Белгородской и Курской областей в относительное большей степени корреспондирует модели развития, экономики Воронежской и Липецкой областей – сочетанию модели развития и социальной модели

Ключевые слова: инфраструктурные проекты, модель развития, государственное регулирование экономики, региональная мультипликация

Конфликт интересов. В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора или источник заимствования; нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации, лично и в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Введение

Подход «Модель развития» является аналитическим объяснением увеличения доли государства в валовом внутреннем продукте в XX и начале XXI веков наряду с «Законом Вагнера» и «Законом Баумоля». Логика, находящаяся в основе гипотезы следующая. Государство является ключевым игроком, осуществляющим экономическую модернизацию. Экономическая модернизация невозможна без крупных инфраструктурных и структурных проектов [1]. Во всех развитых странах в XX веке осуществлялась электрификация, дорожное и железнодорожное строительство, строились порты и аэропорты, возводились административные, промышленные и жилые здания. Практически всегда вложения в инфраструктуру осуществлялись за счет государственных средств [2]. Именно финансовая мощь государства позволяла добиваться модернизационного прорыва. И наоборот, спрос на инфраструктурное развитие порождал увеличение роли государства в экономиках развитых и развивающихся стран.

Следствием подхода в контексте модели развития является допущение о снижении роли государства в экономике после завершения реализации ключевых инфраструктурных и структурных преобразований.

Новизна исследования состоит в декомпозиции подходов «модель развития» и «социальная модель», построенная на сравнении инвестиций в основные фонды, государственные инвестиции и инвестиции в жилье на длинном временном ряде.

Материалы и методы исследования

Подход «Модель развития» верифицировалась на статистических данных по южным регионам ЦФО РФ, Курской, Брянской, Орловской, Липецкой, Воронежской и Белгородской областей за период с 1995 по 2020 годы. В качестве переменной «вложения в структуру и инфраструктуру» бралась дефлированная сумма показателей «инвестиции в основной капитал» и «расходы на жилищное строительство. В качестве переменной «государственные расходы» брались дефлированные расходы [3; 4]консолидированных региональных бюджетов. Регрессии временных рядов строились по показателям году к году, и с временным лагом, где в качестве экзогенной переменной брались «государственные расходы», а в качестве эндогенной «вложения в структуру и инфраструктуру»

Результаты и обсуждения

Советский опыт модернизации.

Советский Союз является ярким и наглядным примером осуществления модернизации за счет государственных инвестиций в структурные и инфраструктурные проекты. Выделим ключевые проекты, обеспечившие устойчивое экономическое развитие нашей страны:

1920-ые годы:

Государственная Электрификация России (ГОЭЛРО, 1920-1931 годы) – строительство более 30 районных электростанций мощностью свыше 4,1 млн. кВт. [5; 6];
Днепровская ГЭС (ДнепроГЭС, 1927-1939 годы) – строительство крупнейшей до 1956 года в СССР и Европе энергетической станции с мощностью 1,6 млн. кВт. [7].

1930-ые годы:

Харьковский тракторный завод (1930-1931 годы) – крупнейшее промышленное предприятие двойного назначения [8];

Сталинградский тракторный завод имени Ф.Э. Дзержинского(1930 – 1931 годы) - крупнейшее промышленное предприятие двойного назначения [9];

Магнитогорский металлургический комбинат ("Магнитка", 1929-1936 годы) Беломорско-Балтийский канал (Беломорканал, 1931-1933 годы).

1940-50-ые годы:

Волго-Донской судоходный канал (ВолгоДон, 1952 год) – ежегодная траспортировка от 8 до 15 млн. тонн грузов [10].

1960-ые годы:

Строительство космической структуры и инфраструктуры, космодром Байконур;

Волжская Гидроэлектростанция;

Братская ГЭС (1967 год) – крупнейшая гидроэлектростанция в мире.

1970-ые годы:

Разработка Тюменских газовых и нефтяных залежей;

Западно-Сибирский металлургический комбинат;

автозаводы в Тольятти (ВАЗ) и Набережных Челнах («КамАЗ»);

Красноярская, Саяно-Шушенская и Усть-Илимская ГЭС;

завод атомного машиностроения в Волгодонске (Атоммаш);

Ленинградская, Игналинская, Чернобыльская и другие АЭС.

1980-ые годы:

Байкало-Амурская магистраль (1938- 1984 годы) – железнодорожная ветвь, построенная в сложнейших пространственных условиях, протяженностью 4,3 тысячи километров;

Магистральный газопровод Уренгой-Помары-Ужгород (1978-1983 годы, протяженность 4,45 тыс. километров, пропускная способность- 30 млрд. кубометров газа в год) [11];

Спортивная и иная инфраструктура для проведения летней Олимпиады (1980 год).

После «лихих» 90-х работа развитию промышленности и инфраструктуры продолжилась, в том числе и за счет реализации национальных проектов [12]

Современный российский опыт модернизации

В 00-х и 10-х годах XXI веках на федеральном уровне осуществлялись и продолжают осуществляться следующие структурные и инфраструктурные проекты [13].

Выделим ключевые:

2000-ые годы:

Электрификация Транссибирской магистрали;

Международная космическая станция (МКС);

Развитие нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности;

Запуск крупных автомобильных заводов.

2010-ые годы:

Железнодорожная реконструкция и введение в эксплуатацию скоростных поездов;

Космодром Восточный;

Освоение Арктики;

Реконструкция автодорожной инфраструктуры по всей стране.

Этапы экономического развития СССР и России за счет государственных и иных инвестиций в инфраструктурные и промышленные проекты корреспондируют с экономической политикой Сингапура [14], Кореи [15], Китая, Японии и Германии [16].

Для авторов очевидно, что на федеральном и общегосударственном уровне гипотеза «модель развития» находит историческое, аналитическое и статистическое подтверждение

Верификация подхода «Модель развития» на статистике южных регионах ЦФО РФ

Применительно к региональному уровню государственного управления гипотеза «модель развития» является конкурирующей с гипотезой «социальная модель», которая предполагает, что рост региональных государственных расходов направлен, прежде всего, на обеспечение социальной поддержки нуждающимся категориям граждан, проживающим в регионе.

Модель развития предполагает высокую степень корреляции между государственными расходами на региональном уровне и инвестициям. Инвестиции рассматриваются в узкой и расширенной трактовке. В узкой трактовке под инвестициями будут пониматься «инвестиции в основной капитал», в расширенной трактовке под понятием «инвестиции» авторы рассматривают сумму вложения в основной капитал промышленных и иных предприятий и введенное в эксплуатацию жилье. Стоимость введенного в эксплуатацию жилья рассчитывает на основе рекомендаций Росстата в 2021 году [17].

Временной ряд строится с пятилетним лагом, чтобы четче проследить тенденции, складывающиеся в региональных экономиках постсоветской России.

Следует отметить, что инвестиции в основной капитал и инвестиции в строительство нового жилья [18; 19; 20] в южных регионах ЦФО РФ положительно коррелируют между собой.

Таблица 1. Корреляции между инвестициями в основной капитал и инвестициями в новое жилье в южных регионах ЦФО РФ в 1995, 2001-2021 годах

	Белгородская область	Брянская область	Воронежская область	Курская область	Липецкая область	Орловская область
Корреляция	0,77	0,85	0,69	0,82	0,74	0,79

Наша рабочая гипотеза состояла в том, что инвестиции в основной капитал имеют инфраструктурный и структурный характер, и в полной мере соответствуют гипотезе «модель развития». Инвестиции в строительство нового жилья имеют двойственный характер, и могут быть объяснены как с позиций подхода «модель развития», так и подхода «социальная модель». Строительство жилья выполняет, в том числе, и социальную функцию.

Протестируем обе гипотезы на региональных дефлированных к 2021 году данных с временным пятилетним лагом с 1995 по 2020 годы

Таблица 2. Инвестиции в основной капитал в южных регионах ЦФО РФ в 1995-2020-х годах в ценах 2021 года (млрд. рублей)

Инвестиции в основной капитал	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Курская область	40,3	34,7	57,4	86,2	90,6	140,1
Брянская область	34,2	18,4	27,3	78,6	76,5	73,9
Орловская область	23,2	32,0	30,9	40,1	58,9	55,1
Липецкая область	55,2	41,0	97,3	190,1	142,7	167,1
Воронежская область	68,9	54,1	92,0	235,4	325,1	258,5
Белгородская область	77,1	60,5	112,4	180,2	180,9	168,1

Длинный временной ряд показывает, что объем региональных инвестиций в основной капитал устойчиво рос в реальном выражении во всех шести регионах юга ЦФО РФ.

Таблица 3. Консолидированные бюджетные расходы южных регионов ЦФО РФ в 1995-2020-х годах в ценах 2021 года (млрд. рублей)

	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Курская область	42,4	28,4	47,3	66,1	63,7	83,2
Брянская область	44,5	27,2	45,3	63,3	64,9	84,7
Орловская область	30,4	29,0	31,4	43,0	42,7	50,4
Липецкая область	55,5	49,8	78,8	74,8	72,4	86,3
Воронежская область	62,5	43,2	78,5	136,5	129,1	159,6
Белгородская область	50,2	34,1	82,8	121,8	102,8	133,2

Динамика реальных консолидированных бюджетных расходов также демонстрирует определенную проциклличность [21; 22] и устойчиво растет за последние пять «пятилеток».

Таблица 4. Корреляции между инвестициями в основной капитал и консолидированным бюджетным расходами в южных регионах ЦФО РФ, 1995-2020 годы

	Белгородская область	Брянская область	Воронежская область	Курская область	Липецкая область	Орловская область
Корреляция	0,94	0,89	0,91	0,97	0,81	0,86

Наиболее значимые корреляции между инвестициями в основной капитал и бюджетными расходами демонстрируют Белгородская, Воронежская и Курская области, в которых значение корреляции превышает 0,9.

Корреляционный анализ, проведенный для пары «расширенные инвестиции»-«консолидированные региональные бюджетные расходы» устойчивую положительную связь , но значение корреляции возрастает только для двух (Воронежская и Липецкая) из шести анализируемых областей.

Таблица 5. Корреляции между суммарными инвестициями (основной капитал и строительство жилья) и консолидированным бюджетным расходами в южных регионах ЦФО РФ, 1995-2020 годы

	Белгородская область	Брянская область	Воронежская область	Курская область	Липецкая область	Орловская область
Корреляция	0,91	0,87	0,92	0,75	0,84	0,84

Полученные результаты

В рамках выдвинутой нами гипотезы можно сделать вывод о том, что гипотеза «модель развития» находит подтверждение во всех шести анализируемых регионах юга Центрального федерального округа. В Воронежской и Липецкой областях усиление роли государства в структурном и инфраструрном развитии (модель развития) сопряжено относительно большим вкладом региональных властей в социальную сферу (социальная модель). Данный анализ, его логика [23], и выводы из него, являются предварительным и требует дальнейшего статистического и эмпирического подтверждения.

Выводы:

1. Создание экономической мощи СССР в 1920-80-х годах в значительной мере определялось структурными и инфраструктурными инвестиционными проектам
2. Современная Россия продолжает наращивать экономическую мощь за счет государственных и иных инвестиций на федеральном и региональных уровнях
3. Проведенный корреляционный анализ подтвердил гипотезу, лежащую в основе модели развития о параллельном развитии государства и инвестиционной активности в южных регионах ЦФО РФ
4. Экономики в Орловской, Брянской, Белгородской и Курской областей в относительное большей степени корреспондирует модели развития, экономики Воронежской и Липецкой областей – сочетанию модели развития и социальной модели.

Список литературы:

1. Mueller Denis C. Public Choice III. Cambridge University Press. 2013
2. Krusell, P., & Rios-Rull, J. V. (1999). On the size of US government: political economy in the neoclassical growth model. American Economic Review, 89(5), 1156-1181.
3. Индексы дефляторы в РФ. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab4.htm (Дата обращения 27.03.2024)
4. Индексы потребительских цен по Российской Федерации в 1991 - 2021 гг. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ind-potreb-cen.html (Дата обращения 27.03.2024)
5. А. Галушка, А. Ниязметов, М. Окулов. Кристалл роста. К русскому экономическому чуду. — Москва: Наше Завтра, 2021. — С. 31—33. — 360 с. — ISBN 978-5-6046834-8-4.
6. Гвоздецкий В.Л. План ГОЭЛРО. Мифы и реальность // Наука и жизнь. — 2005. — № 5. // https://www.nkj.ru/archive/articles/5906/ (Дата обращения 27.03.2024)
7. Ковалевский А. А. Днепровская гидроэлектрическая станция / Под ред. акад. Б. Е. Веденеева. — Л.: Госэнергоиздат, 1932. — 111 с. // http://zounb.zp.ua/sites/default/files/imce/pdf/dneprovskaya_gidroelektricheskaya_stantsiya.pdf (Дата обращения 27.03.2024)
8. Махненко Ю. Е.. «Всему начало: страницы хроники Харьковского тракторного завода.» М., «Молодая гвардия», 1989. — 254 стр.
9. Ежегодник Большой Советской Энциклопедии, 1971 (вып. 15). М., «Советская энциклопедия», 1971. стр.44
10. Свечникова Е. Ю. Великая стройка коммунизма // Донской временник: Год 2010-й. — Ростов-на-Дону, 2009. // https://web.archive.org/web/20141214085423/http://www.donvrem.dspl.ru/Files/article/m11/0/art.aspx?art_id=652 (Дата обращения 27.03.2024)
11. Единая система газоснабжения России / http://www.eegas.com/fsu_r.htm (Дата обращения 27.03.2024)
12. Окороков А.В. Роль национальных проектов в процессах управления человеческими ресурсами./ А.В Окороков. // Креативная экономика. – 2021. Том 15. – №10, Октябрь. – С.3681-3693

13. Крупные российские проекты // https://ruxpert.ru/%D0%9A%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%8B_(%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D1%8F%D1%89%D0%B8%D0%B5%D1%81%D1%8F) (Дата обращения 27.03.2024)
14. Окороков А. В. «Сингапурское чудо» как результат экономических, социальных преобразований и эффективной информационной работы среди населения// Международная научно-практическая конференция. Курск. Изд-во Курского института менеджмента, экономики и бизнеса. – 2015 г. – С. 34-38.
15. Jwa, S. H. (2001). A new paradigm for Korea's economic development: from government control to market economy. Springer.
16. Ogunmakinde, O. E. (2019). A review of circular economy development models in China, Germany and Japan. Recycling, 4(3), 27.
17. Средние цены на первичном и вторичном рынках жилья в 2021 году // https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/cent_fo_21.pdf - С.22 (Дата обращения 27.03.2024)
18. Данные по объемам введенного в эксплуатацию жилья. URL: https://rosstat.gov.ru/folder/14458 (Дата обращения 27.03.2024)
19. Инвестиции в основной капитал. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2020, С.515. 2005,2010-2019. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/LkooETqG/Region_Pokaz_2020.pdf (Дата обращения 27.03.2024)
20. Инвестиции в России по регионам. 2005-2021. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_56/Main.htm (Дата обращения 27.03.2024)
21. Финансы России 2020. Статистический сборник // Москва. 2020 // https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/aKW33VFk/finans_2020.pdf (Дата обращения 27.03.2024)
22. Расходы консолидированных региональных бюджетов // https://minfin.gov.ru/ru/document?id_4=90142-kratkaya_ezhekvartalnaya_informatsiya_ob_ispolnenii_konsolidirovannykh_byudzhetov_subektov_rossiiskoi_federatsii_mlrd._rub._nakopleno_s_nachala_goda (Дата обращения 27.03.2024)
23. Кликунов Н.Д. Сравнительный анализ отдельных социально-экономических показателей развития Курской, Брянской, Орловской, Липецкой, Воронежской, Белгородской областей за двадцатипятилетний период//«Наука и практика регионов» № 4 (17), 2019 С. 5-13.

Приложение

Таблица 6 – Номинальные расходы консолидированных региональных бюджетов в 1995-2020 годах (млрд. руб.).

Консолидированный бюджет (млрд. руб.)	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Российская Федерация	247	1 032	2 941	6 637	9 480	15 574
Курская область	1,47	4,33	14,75	35,30	51,84	83,19
Брянская область	1,55	4,15	14,11	33,80	52,85	84,75
Орловская область	1,06	4,43	9,78	22,98	34,76	50,41
Липецкая область	1,93	7,60	24,55	39,95	58,91	86,28
Воронежская область	2,17	6,60	24,46	72,95	105,09	159,61
Белгородская область	1,74	5,20	25,78	65,11	83,67	133,22

Таблица 7 – Номинальные инвестиции в основной капитал в южных регионах ЦФО РФ в 1995-2020 годах (млн. руб.).

Инвестиции, млн. рублей	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Российская Федерация	266974	1165234	3611109	9152096	13897188	20118370
Курская область	1398	5293	17864	46093	73745	140134
Брянская область	1188	2808	8496	41989	62255	73887
Орловская область	805	4881	9610	21451	47981	55064
Липецкая область	1917	6265	30312	101600	116134	167131
Воронежская область	2392	8262	28652	125826	264660	258514
Белгородская область	2676	9242	35022	96313	147214	168123

2024 год

Окороков А.В. **Эффективность мотивации персонала в некоммерческой организации.** В сборнике трудов конференции «Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие» , 2024. – Донецк: Изд-во ДонНТУ, 2024. – (в печати).

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются различия подходов в управлении персоналом в коммерческом и некоммерческом секторах. Выявленные проблемы и их значимость важны для анализа качества управления персоналом в том числе, в социально ориентированных общественных некоммерческих организациях, общественных союзах, ассоциациях и объединениях.
Ключевые слова: персонал организации, эффективность, некоммерческая организация, мотивация.

THE EFFECTIVENESS OF STAFF MOTIVATION IN A NON-PROFIT ORGANIZATION

Annotation. The article examines the differences in approaches to personnel management in the commercial and non-profit sectors. The identified problems and their significance are important for analyzing the quality of personnel management, including in socially oriented public non-profit organizations, public unions, associations and associations.
Key words: organization staff, efficiency, non-profit organization, motivation.

Персонал организации. Термин «Персонал организации» наиболее понятен для практиков-исследователей, работающих в области менеджмента и управления. Он синонимичен понятиям «кадры», «штат» и т.д. [1]. Эти понятия трактуются схожим образом, как на общеправовом уровне, так и на уровне нормативов, регулирующих кадровый и бухгалтерский учет в организациях [2].

Персонал организации не следует путать со стейкхолдерами организации, так как стейкхолдеры – это, буквально, причастные к деятельности, а персонал – это люди, работающие за денежное вознаграждение и связанные с организацией, как правило, трудовым контрактом.

Рассуждая о роли персонала организации д.э.н., профессор А.Я. Кибанов отмечает, что «формирование науки об управлении персоналом началось вместе с формированием теории управления как науки, которое произошло более ста лет назад в самом начале периода промышленной революции. Тогда управление организацией и управление ее персоналом не различались. Кроме того, ключевые проблемы науки об управлении относились к управлению персоналом. Другими словами, теория и практика управления персоналом являлись основой управления как науки» [3].

Наиболее типичной характеристикой данного термина является следующая: «Персонал организации (предприятия) – это совокупность всех работников организации (предприятия), обеспечивающих реализацию ее функций» [4].

Концепция персонала организации имеет существенные отличия применительно к деятельности некоммерческих организаций. Некоммерческие организации в качестве целей своей деятельности ставят достижение определенной миссии, если миссия социально значимая, то организация получает статус социально ориентированной некоммерческой организации или СОНКО. Управление персоналом НКО представляет сложную систему, включающую тактические и стратегические вопросы поиска и отбора персонала, расстановку, адаптацию и организацию трудовых функций, мотивацию, оценку и аттестацию, обучение и развитие, управление психологическим климатом и

корпоративной культурой, высвобождение и увольнение персонала, разработку стратегии управления персоналом и кадровой политики. При этом акцент в управлении делается на механизмы обратной связи между менеджментом и персоналом, на механизм общественного воздействия, а не административные и денежные способы воздействия. Стратегия управления персоналом в НКО заключается в разрешении или «смягчении» «противоречия между потребностями общества в высокоэффективной социальной сфере, качественным обновлением ее кадров и её современным состоянием» [5].

Таблица 1 – Динамика количества добровольцев на единицу персонала СОНКО в 2012-2022 гг.

	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Российская Федерация	3,0	2,2	3,4	5,0	6,4	7,2
Центральный федеральный округ	1,3	1,1	3,6	6,4	11,7	13,3
Белгородская область	0,5	1,3	2,3	1,5	1,3	1,5
Брянская область	12,7	1,5	5,3	5,2	4,3	1,2
Воронежская область	3,1	1,8	14,8	3,0	1,7	1,6
Курская область	1,1	1,9	1,5	2,2	3,9	4,2
Липецкая область	2,2	3,8	8,3	11,8	4,7	4,9
Орловская область	2,9	3,9	4,6	4,7	3,1	2,6
Тамбовская область	1,6	1,8	2,3	3,6	3,9	1,4
г. Москва	0,5	0,5	3,5	8,8	18,6	20,4

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Социально ориентированные некоммерческие организации // https://rosstat.gov.ru/statistics/finance [6].

Общая картина участия персонала в деятельности НКО напрямую зависит от изменений на рынке труда. Если рынок труда предлагает возможности трудоустройства по профессии и специальности, то уменьшается число претендентов для участия в деятельности НКО, уменьшается количество персонала, увеличивается количество стейкхолдеров, растет значимость волонтерской деятельности.

Так анализ соотношения волонтеров к числу сотрудников НКО показывает увеличение управленческой нагрузки на одну единицу персонала некоммерческой организации за период с 2011 по 2022 год.

Таблица 2 – Ранговая значимость проблем управления «персонал организации» применительно к НКО
(1- наиболее значимая проблема, 2 –вторая по значимости проблема и далее)

Ранг	Проблемы персонала, связанные с работой в НКО
1	Мотивация персонала на низкооплачиваемый или бесплатный труд
2	Недостаток знаний у специалистов с учетом социальной направленности деятельности организации и проблемы их обучения применительно к некоммерческому сектору
1	Определяющая роль нематериальных стимулов
3	Краткосрочность, ограниченность по времени проектов, недостаток желающих работать короткое время
2	Небольшая численность персонала некоммерческой организации
3	Ограниченность времени руководителя НКО по инструктажу, консультированию и обучению персонала

3	Отсутствие опытных наставников при реализации нового краткосрочного проекта организации
3	Ограниченные вертикальные и горизонтальные связи с коллегами, самообучение по ходу реализации конкретного уникального социального проекта
1	Отсутствие или недостаток материальных ресурсов, включая помещения, транспортные средства
4	Слабое использование аутсорсинга, аутстаффинга и краудсорсинга в деятельности НКО
4	Ограниченные возможности участия в конференциях, семинарах, тренингах, мастер-классах, в т.ч. из-за отсутствия частичного или полного финансового обеспечения (оплата командировочных расходов, проживания, транспортных расходов и т.д.)

Источник: разработано автором на основе экспертных оценок волонтеров и персонала СОНКО, участвовавших в гуманитарной миссии в городе Курске: в число экспертов вошли представители штабов общественной поддержки Курской области, НКО «Добро.Центр», «Социальный навигатор», «#МЫВМЕСТЕ», Курских отделений Синодального отдела по благотворительности Русской православной церкви, Красного креста Фонда Мира.

В некоммерческих организациях персонал должен совмещать как выполнение своих непосредственных функций с наставничеством и координацией деятельности добровольцев.

Непосредственное участие в волонтерской деятельности и организация гуманитарной деятельности, связанной с помощью вынужденным переселенцам из приграничных районов Курской области, позволило категоризировать и проранжировать проблемы, связанные с персоналом, при осуществлении социально значимых функций, с учетом имеющихся проблем, предложенных к рассмотрению автором в таблице 2.

Следует отметить, что наиболее значимыми проблемами, с точки зрения экспертов, являются мотивационные, логистические и денежные. Персонал НКО имеет значимую внутреннюю мотивацию, связанную с совпадением миссий организации и пониманием этой миссии самими сотрудниками.

Как один из аспектов анализируемой проблемы, следует отметить, что практически все эксперты постулировали веру в Бога, т.е. являлись религиозными людьми, не акцентирующимися на текущие денежные выплаты.

Анализ показывает, что концепция персонала организации имеет существенные отличия применительно к некоммерческим организациям по сравнению с организациями коммерческими.

Таблица 3 – Отличия концепции «персонал организации» применительно к коммерческим и некоммерческим организациям

Коммерческие организации	Некоммерческие организации
Направленность на получение прибыли, и только во вторую очередь на достижение миссии	Направленность на достижение миссии, и только во вторую очередь на получение прибыли
Высокая степень конкуренции среди персонала, и только во вторую очередь на кооперацию между сотрудниками	Высокая степень кооперации среди персонала и только во вторую очередь на конкуренцию между сотрудниками
Денежное вознаграждение как ключевой стимул, моральная мотивация как дополняющий фактор эффективной работы	Определяющая роль неденежных стимулов и моральной мотивации, деньги как дополняющий фактор эффективной деятельности
Ориентация на капитализацию результатов коммерческой деятельности	Ориентация на капитализацию человеческого потенциала

Источник: разработано автором на основе обобщения полученных экспертных оценок

Указанные различия подходов в коммерческом и некоммерческом секторах актуальны [7] и важны для дальнейшего анализа качества управления персоналом в том числе, в социально ориентированных общественных некоммерческих организациях, общественных союзах, ассоциациях и объединениях.

Проведенный анализ теории и практики управления персоналом в некоммерческих организациях позволяет сделать следующие выводы:

1. Особенность деятельности персонала в НКО состоит в совмещении непосредственных функций с наставничеством и координацией деятельности добровольцев.
2. Ключевую роль в НКО играет мотивация персонала, связанная с проникновением в сознание сотрудников миссии организации.
3. Управление персоналом в НКО в меньшей степени связано с административным регулированием и денежным стимулированием, а в большей мере с мотивацией и механизмом общественного воздействия.

Список литературы:

1. Проблемы кадрового развития некоммерческих общественных организаций / Портал «Geolike». – URL: http://geolike.ru/page/gl_8933.htm
2. Лыгина, Н.И. Эффективные технологии управления персоналом [Текст] / Лыгина Н.И., Пьянова Н.В., Потапова Е.В. // Вестник ОрелГИЭТ. – 2018. – № 2 (44). – С. 58-62.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/4118. – ISBN 978-5-16-018872-0. – Текст: электронный. – С.72. – URL: https://znanium.ru/catalog/product/2073489 (дата обращения: 06.11.2024).
4. Фролова Т.А. Экономика предприятия. Конспект лекций. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009. – URL: http://www.aup.ru/books/m203/5_1.htm
5. Управление человеческими ресурсами НКО. Ресурсный центр для НКО и гражданских инициатив. Фонд Президентских грантов. Общественная палата Ярославской области. – URL: 2019год.https://nko76.ru/files/Broshura_uprav_chel_resursom-print.pdf
6. Деятельность некоммерческих социально ориентированных организаций (с 2012 по 2023 г.) – Федеральная служба государственной статистики. Раздел

«Социально ориентированные некоммерческие организации», 2023. – URL: https://rosstat.gov.ru/statistics/finance

7. Согачева, О. В. Методологический подход к управлению персоналом предприятия: выявление ценностных ориентаций и мотивационных установок коллектива в системе менеджмента организации [Текст]/ О.В. Согачева // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – №4. – С. 211-215.

Окороков Алексей Владимирович

Экономические исследования в области менеджмента. Управление человеческими ресурсами, эффективность некоммерческого сектора экономики.

Авторский сборник статей (2012-2024 гг.)

– Курск: Издательство МЭБИК, 2024. – 170 с.

Подготовлено в печать: 11.12.2024

Формат 60 х 84/16
Усл.печ.л. – 10,75.
Уч.-изд. л. – 10,95.