

Министерство образования Российской Федерации

Алтайский государственный технический
университет им.И.И.Ползунова

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ

62-я Всероссийская научно-техническая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых

СЕКЦИЯ

**ЭКОНОМИКА
ЧАСТЬ 1**

Барнаул – 2004

ББК 784.584(2 Рос 537)638.1

62-я Всероссийская научно-техническая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых "Наука и молодежь". Секция «Экономика». Часть 1./ Алт.гос.техн.ун-т им.И.И.Ползунова. – Барнаул: изд-во АлтГТУ, 2004. – 96 с.

В сборнике представлены работы научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, проходившей в апреле 2004 г.

Ответственный редактор к.ф.–м.н., доцент Н.В.Бразовская

© Алтайский государственный технический университет им.И.И.Ползунова

СЕКЦИЯ ОСНОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

ЗНАЧЕНИЕ РЕФРЕЙМИНГА В РЕФОРМИРОВАНИИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Зотовой И.П – студентки гр.УП-11
Торгашова Н.А. – к.э.н., доцент

Современный железнодорожный транспорт является сложной производственно-хозяйственной системой, сконцентрировавшей в себе новейшие технологии, способствующие обеспечению высокого уровня организации перевозочного процесса. Реформирование такой сложной системы и перевод ее на рыночные условия с одновременным сохранением элементов жесткой административной вертикали не имеет аналогов ни в мировой, ни в отечественной практике. Сложность такого реформирования усиливается тем, что реформу необходимо проводить, не останавливая перевозочный процесс ни в одном из ареалов, и ни в одной из отраслей народного хозяйства России и, продолжая использовать имеющиеся производственный и трудовой потенциалы. Реформирование производственного потенциала заключается в глубоких институциональных преобразованиях и смене формы собственности, а трудового потенциала - в осознании необходимости этих институциональных преобразований. Такая связанность этих двух процессов порождает сложности в их реализации.

Сложность реформирования производственного потенциала носит в основном технический характер, а трудового потенциала - социальный и психологический характер в силу сложившегося менталитета работников железнодорожного транспорта.

Реформирование сознания (рефрейминг) в данном случае таит в себе опасность потерять наиболее значимых работников из-за их боязни почувствовать себя неконкурентоспособными и обманутыми в ходе институциональных преобразований.

Задача формирования качественно нового трудового потенциала на основе осознания работниками истинных целей и задач реформирования железнодорожного транспорта является более сложной, а значит и приоритетной. При доминирующей роли труда становится возможным снизить противоречия между ним и капиталом, которые неизбежно возникают в процессе институциональных преобразований.

Основной ошибкой реформ в начале 90-х годов был фактор недоучета значимости рефрейминга, что собственно и привело к резкому падению производства из-за непонимания сути проводимых реформ. На железнодорожном транспорте, в силу его специфики и масштабности, таких ошибок повторять нельзя.

В ходе реформирования отечественных естественных монополий, адаптации их к рыночным институтам возникла реальная необходимость соединения института рынка и плановой системы, предполагающая разделение функций государственного и хозяйственного управления.

Реформирование естественных монополий, являющихся мощными вертикально интегрированными производственно - техническими комплексами, не может сводиться к примитивному насаждению в них отношений рыночной конкуренции. Такое насаждение может привести к разрушению сложившихся внутриотраслевых, хозяйственных связей и отношений, а, следовательно, и к серьезным нарушениям функционирования экономики государства.

Определяя стратегические цели реформирования железнодорожной отрасли, необходимо первый этап реформы начать с рефрейминга, как главного элемента процесса реформирования, предполагая создание единой инициативной команды, усилия которой направлены на формирование нового корпоративного сознания работников и нового видения перспективы перемен.

Часто это встречается недовольством со стороны работников. Сопrotивление переменам может иметь разную силу и интенсивность. Оно проявляется как в форме пассивного, более или менее скрытого неприятия перемен, выражающегося в виде абсентеизма, снижения про-

изводительности или желания перейти на другую работу, так и в форме активного, открытого выступления против перестройки. Причина сопротивления может крыться в личных и структурных барьерах.

К личным барьерам относятся:

- страх перед неизвестным, когда предпочтение отдается привычному;
- потребность в гарантиях, особенно когда под угрозой оказывается собственное рабочее место;
- отрицание необходимости перемен и опасение явных потерь;
- угроза сложившимся на старом рабочем месте социальным отношениям;
- невовлеченность в преобразования затрагиваемых переменами лиц;
- недостаток ресурсов и времени из-за оперативной работы, что тормозит перемены, которые не могут быть реализованы «между делом».

В качестве барьеров на уровне организации выступают:

- инертность сложных организационных структур, трудность переориентации мышления из-за сложившихся социальных норм;
- взаимозависимость подсистем, ведущая к тому, что одно «несинхронизированное» изменение тормозит реализацию всего проекта;
- сопротивление передаче привилегий определенным группам и возможным изменениям в сложившемся «балансе власти»;
- прошлый отрицательный опыт, связанный с проектами изменений;
- сопротивление трансформационным процессам, навязанным консультантами извне.

Изменения бывают остро необходимыми в связи с бурным развитием окружающей рыночной обстановки.

Реформа железнодорожного транспорта играет важную роль в поддержании социально-экономической стабильности в стране и обеспечении роста эффективности экономики. Сбалансированность рабочих мест и численности работников предполагает одновременное решение задач, относящихся по развитию производства на основании более полного учета «человеческого» фактора. Ведь интеллектуальный капитал и рентабельность трудовой деятельности характеризуется таким емким понятием как человеческий капитал.

Человеческий капитал - часть прибыли предприятия, созданная трудовым потенциалом работника при выполнении им своих должностных функций.

Чем полнее и богаче биологический потенциал индивидуума, тем выше вероятность получения им достойной зарплаты и достижения материального достатка.

Быстро изменяющаяся внешняя экономическая среда требует очень правильно выбрать систему стратегических, долговременных целей, которым должно быть подчинено все - от функций и методов управления трудовыми коллективами до создания современной модели трудового процесса

В условиях интенсификации экономики и определенной ограниченности трудовых ресурсов на железнодорожном транспорте рост производительности труда является решающим фактором повышения эффективности производства. Это определяет необходимость улучшения повседневной практической работы в целях более полного использования всех резервов роста производительности труда, углубленного изучения и совершенствования методов планирования и оценки факторов, влияющих на его динамику.

Экономические преобразования в Российской Федерации привели к значительным изменениям в сфере трудовых отношений во всех отраслях промышленного производства. Ведущую роль в экономике России и железнодорожного транспорта теперь играют частные предприятия, акционерные общества.

Механизм формирования трудового потенциала отражает комплекс социально-экономических, технологических и стратегических мероприятий, включающих в себя:

- а) оптимизацию потребности в рабочей силе, в т.ч. создание новых рабочих мест, развитие предпринимательства и др.;

б) оптимизацию штатного расписания, построенного на основе аттестации рабочих мест, связи с производственными процессами и ростом интеллектуализации труда;

в) усиления воздействия фактора мотивации и привлекательности труда за счет технического перевооружения, организационного переустройства, технологии совершенствования перевозочного процессов;

г) повышение зарплаты и совершенствования системы оплаты труда как эквивалента отношений между работодателем и наемным работником.

Правильный выбор приоритетов и результативности реформ определяется формированием качественно нового трудового потенциала, базирующегося на своевременном и упреждающем осознании истинной сути реформы.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Казанцева Л.В. студентка гр. УП-11
Торгашова Н.А. - к.э.н., доцент

Эффективность работы персонала компании зависит от значительного числа факторов. При этом наиболее существенную роль здесь играет действие высшего руководства и руководителей всех уровней. Если руководители имеют возможность регулярно получать сведения о том, как работают их подчинённые, то это даёт им важную информацию, которая может быть использована не только для повышения отдачи подчинённых, но и для внесения необходимых корректив в собственную работу.

Компания не выйдет на новый уровень показателей по важнейшим направлениям своей деятельности, если не приняты меры к тому, чтобы её персонал работал лучше. Пути улучшения работы разных категорий персонала наметить не возможно, не зная того, как они трудятся сегодня и как они трудились вчера. Для того чтобы в общих чертах наметить пути повышения отдачи от сотрудников организации, следует регулярно оценивать ту отдачу, которую компании удаётся получить от разных категорий персонала.

Высокая отдача от персонала – результат целенаправленных усилий в области кадрового менеджмента. Нельзя рассчитывать на полное раскрытие потенциала работника без эффективного управления персоналом. Многочисленные исследования показывают, что результаты работы организации в целом прямо пропорциональны эффективности управления персоналом.

Оценка эффективности управления персоналом включает в себя два вида оценки:

- оценка экономической эффективности (производительность, себестоимость, рентабельность, качество труда персонала);
- оценка социальной эффективности (приверженность персонала своей компании, настрой работников на работу с высокой отдачей в её интересах, степень удовлетворения основных потребностей работников).

Отдача, получаемая от ключевых категорий работников – это одновременно и результат, и индикатор эффективности управления персоналом компании.

Среди показателей, которые могут использоваться при оценке эффективности управления человеческими ресурсами организации можно выделить следующие три группы показателей:

1. показатели, характеризующие качество персонала;
2. показатели, отражающие реальные затраты на персонал;
3. показатели, оценивающие отдачу, которую организация получает от своих работников.

Для того чтобы результаты оценки были наиболее информативны, целесообразно эту оценку проводить по заранее установленным критериям и строго регулярно. Более информативными являются не сами показатели, а их динамика. Именно изменение тех или иных показателей, используемых для оценки использования эффективности управления персоналом,

ясно указывает, насколько успешными были конкретные направления работы в сфере кадрового менеджмента.

Важнейшие показатели, которые надо постоянно отслеживать, - это темпы роста зарплаты основных категорий персонала и темпы роста их производственных показателей. Необходимо постоянно отслеживать динамику изменения основных показателей работы компании в связи с затратами на персонал.

Оценка эффективности использования потенциала человеческих ресурсов любой компании призвана содействовать достижению одной главной цели – выявлению резервов (возможностей) более высокой отдачи от каждого работника. Это делается не только для того, чтобы выяснить, насколько полно организация использовала потенциал своих работников вчера, но и для того, чтобы определить возможности, основные направления такой работы, которая позволит существенно повысить отдачу от них завтра. От разговоров о необходимости развивать персонал, повышать квалификацию работников надо переходить к реальным шагам, призванным существенно повысить эффективность использования организацией находящихся в её распоряжении человеческих ресурсов.

АУДИТ ПЕРСОНАЛА

Тяботова О.А. - студентка гр.УП – 11
Торгашова Н.А. – к.э.н., доцент

В условиях рыночных отношений для большинства компаний на первый план выходит проблема конкурентоспособности. Здоровье организации определяется именно по этому показателю. В наше время уже не надо доказывать, что основа конкурентоспособности любой компании - это люди, которые в ней работают. И если руководство компании озабочено не только собственным благополучием, но и благополучием своей организации, оно, безусловно, вынуждено обратить внимание на то, с какой отдачей трудятся представители важнейших профессиональных групп.

Для небольшой компании (численностью не более 30-50 человек) не составляет труда определить отдачу, которую она получает от каждого сотрудника. Однако для средних и крупных компаний вопрос оценки эффективности работы персонала – задача намного сложнее. И дело не только в том, что возрастает численность работников. Для ее решения в первую очередь необходимо желание первых лиц компании максимально полно использовать в процессе управления организацией сведения об эффективности трудовой деятельности сотрудников. В настоящее время наметилось три подхода к диагностике эффективности системы управления персоналом:

Первый подход предполагает оценку всего персонала предприятия как совокупного общественного работника, эффективность деятельности которого определяется конечными результатами производства за период (используются конечные результаты деятельности организации за конкретный период такие как: объем товарной, реализованной, чистой продукции, ее качество, прибыль, себестоимость и т.д.)

Такой подход имеет свои преимущества, так как действительно результативность персонала в первую очередь определяется конечными результатами. Но данный подход не учитывает того, как, какими способами и средствами был достигнут данный результат.

Второй подход основан на критериальных показателях результативности функционирования и качества живого труда (в качестве таких показателей используются продуктивность труда и динамика его изменений, удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции и т.д.). Если первый подход агрегирует весь персонал до совокупного работника, то вторая концепция неизбежно использует дифференциацию живого труда по изделиям и видам работ. При этом подходе не учитывается рыночная компонента деятельности организации. Поэтому в условиях рынка только трудовых показателей недостаточно.

Сторонники третьего подхода предлагают концепцию эффективности работы персонала в зависимости от форм и методов работы с ним, т.е. от организации работы с персоналом, его мотивации, состояния социально- психологического климата в коллективе. В этом случае критериальными показателями являются структура персонала, уровень квалификации, текучесть кадров, дисциплина, социально-психологический климат в коллективе и т.д. Данный подход отличается от двух предыдущих еще большей дифференциацией в отношении живого труда, так как обеспечивается учет индивидуальных особенностей исполнителей и их совместимости в рабочих группах.

Но все эти подходы не являются универсальными к тем ситуациям, которые возникают в системах управления персоналом. Эти ситуации характеризуются противоречием между несомненной значимостью анализа организационного и кадрового потенциала предприятия и абсолютным отсутствием в структуре комплексной оценки деятельности экономического субъекта блока процедур, направленных на диагностику организационной структуры управления и кадрового потенциала. Это еще усугубляется неразработанностью стандартизованных критериев, позволяющих провести анализ на конкретном предприятии по количественным показателям и качественным характеристикам.

Все названные проблемы призван решить новый для нашей страны вид управленческого (организационного) аудита – аудит персонала (кадровый аудит). В данном случае термин «аудит» означает «экспертизу соответствия организационной, функциональной и информационной структуры, кадрового потенциала целям, задачам и стратегии развития организации и разработку на этой основе программы организационных изменений».

Иначе говоря, аудит персонала – это «система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации».

Аудит персонала формирует стратегическое преимущество организации в сфере управления персоналом, влияет на эффективность управления организацией в целом, что позволяет организации быть лидером в своей области деятельности в любых ситуационных условиях.

Для оценки эффективности использования человеческих ресурсов организации, наряду с основными показателями, можно выделить следующие три группы показателей:

1. Показатели, характеризующие качество персонала.
2. Показатели, отражающие реальные затраты на персонал.
3. Показатели, оценивающие отдачу, которую организация получает от своих работников.

Для того чтобы результаты оценки были наиболее информативны, целесообразно эту оценку проводить по заранее установленным критериям и строго регулярно (раз в квартал, в полугодие, в год) – каждая компания эту периодичность определяет сама. Более информативными являются не сами показатели, а их динамика. Именно изменение тех или иных показателей, используемых для оценки эффективности управления персоналом, ясно указывает, насколько успешными были конкретные направления работы в сфере кадрового аудита.

Качество персонала:

1. коэффициент текучести среди разных категорий персонала;
2. численность работников в разных стажевых группах для основных категорий персонала;
3. численность принятых на работу по разным категориям персонала;
4. средний возраст сотрудников;
5. уровень образования для разных групп работников (стаж, возраст, профессия);
6. результаты ежегодного опроса работников, направленного на определение их удовлетворенности основными сторонами работы;
7. процентное соотношение различных категорий.

Затраты на персонал:

1. процент затрат на обучение от фонда заработной платы;
2. точность выполнения бюджета службы;
3. доля расходов на персонал в структуре общих расходов компании;
4. средняя зарплата в компании по основным категориям работников;

5. процент, который составляет фонд оплаты труда в структуре затрат предприятия;
6. процент, который составляет затраты на оплату труда в структуре затрат предприятия;
7. процент затрат на финансирование социального пакета от фонда оплаты труда.

Отдача от персонала:

1. динамика производственных показателей по основным категориям персонала;
2. имидж компании в глазах партнеров и клиентов;
3. сокращение издержек по основным направлениям работы компании;
4. уровень продаж;
5. доходы компании.

Для примера можно взять публикации, в которых последнее время описывают опыт работы с персоналом лучших компаний мира. Даже беглое знакомство с этим опытом показывает, что даже лучшие компании уделяют большое внимание вопросам контроля эффективности труда работников и обеспечение условий для получения максимальной отдачи от своего персонала. Опыт таких компаний как ЗМ, Хьюлетт – Паккард, Сони, ИБМ и других, доступен любому, кто хочет добиться успехов в этой области.

ОПТИМИЗАЦИЯ СТОИМОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Зенина М.Н. – студентка гр.УП-11
Торгашова Н.А. – к.э.н., доцент

Тезис о персонале как основном ресурсе организации стал уже распространенной фразой. Поскольку персонал конкретной организации – ее сотрудники – является ресурсом, полезно знать, сколько стоит организации содержание такого ресурса, насколько эффективно решается вопрос об адекватности потребностей организации в тех или иных специалистах ее возможностям, насколько притязания персонала по части уровня заработной платы, условий труда, социальных благ соответствуют их реальному вкладу в результат деятельности организации, т.е. определять эффективность затрат на приобретение данного ресурса.

Персонал – ресурс специфический. Выделим основные его особенности:

1. Особенностью персонала как ресурса организации является его активность. Люди не являются пассивным объектом управления, они активно изменяют себя, свои личные и профессиональные характеристики, отношение к делу и к организации.

Персонал, будучи управляемой подсистемой, влияет на управляющую подсистему, вынуждая ее на те или иные решения, в которых учтены интересы трудового коллектива в целом, конкретной группы или отдельного работника. В том числе персонал может оказывать влияние и на решения по развитию персонала, которые изменяют "стоимость" персонала в целом или конкретного специалиста.

2. Персонал самой управляющей подсистемы входит в состав персонала организации, является частью ее трудовых ресурсов. Управляющая система вынуждена управлять сама собой, измерять и выносить суждения по поводу своей "стоимости" и эффективности.

При оценке стоимости персонала можно выделить три подхода. Первый подход был выделен Т.Шульцем и Г.Беккером в теории человеческого капитала. Стоимость работника равна сумме инвестиций в его образование, персональный опыт, охрану здоровья и т.д., затраченных государством, организацией или самим индивидуумом. Развитием теории человеческого капитала стала концепция, получившая название "Анализ человеческих ресурсов", ориентированная на использование тех резервов, которые скрыты в персонале. Персонал как ресурс характеризуется экономической эффективностью использования и требует отношения к себе не как к затратам или издержкам, которые надо минимизировать, а как к активам, которые надо оптимизировать.

Второй подход связан с марксистским пониманием стоимости и определяет "цену" конкретного специалиста как совокупность затрат на удовлетворение жизнеобеспечивающих и

социальных потребностей, наличием которых характеризуется средний представитель данной профессиональной группы со сходным уровнем квалификации.

Третий подход связан с той реальной выгодой, которую имеет организация от процесса труда персонала. Реализация данного подхода наиболее оправдана там, где можно использовать такие критерии оценки эффективности труда персонала как "Объем, полнота, качество и своевременное выполнение закрепленных за ним функций". Сложнее данный подход использовать в отношении таких категорий как "руководители" и "специалисты", и практически невозможно оценить, какова выгода организации от деятельности маркетолога, специалиста по связям с общественностью и т.п.

При оценке персонала возникают следующие трудности: завышение стоимости персонала приводит к повышению себестоимости товаров и услуг, и, как следствие, снижается конкурентная устойчивость фирмы; занижение стоимости персонала приводит к его текучести, переходу лучших специалистов в фирмы-конкуренты.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о необходимости оптимизации стоимости персонала в целях повышения эффективности деятельности организации в целом.

АТТЕСТАЦИЯ КАК ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стихияс К.Л.- студентка гр.УП-11

Торгашова Н.А.- к.э.н., доцент

Сложность и противоречивый характер происходящих в российской экономике процессов негативно сказались на деятельности многих отечественных предприятий, их конкурентоспособности. И дело не только (а может быть и не столько) в сложном финансовом положении, недостатке инвестиций, устаревших технологиях, высокой степени износа основных фондов. Экономика - это, прежде всего работающие люди.

Таким образом, сегодня на первый план, как никогда, выступает трудовой потенциал предприятий, поскольку именно человеческий фактор определяет конкурентоспособность любого предприятия. Не случайно ключевым аспектом стратегии развития предприятий признается сегодня кадровая стратегия. Принятию решений по поводу развития трудового потенциала предприятий должен предшествовать анализ наиболее значимых, с точки зрения конкретного производства, характеристик трудового потенциала различных категорий работников и степени соответствия указанных характеристик предъявляемым требованиям.

Одним из методов оценки персонала является аттестация. Аттестация — это систематическая оценка соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности. Практически только по итогам аттестации можно сделать выводы о необходимости проведения обучения персонала, определить круг задач и грамотно разработать программу обучения.

Аттестация может быть нацелена на:

1. принятие решений, связанных с изменением компенсационного пакета, имеющих конкретные материальные последствия для работников:

- изменение заработной платы;
- изменение системы поощрения (наказания);
- повышение мотивации (достаточно спорный вопрос, но при умелой организации аттестации можно добиться и этой цели).

2. принятие решений, связанных с развитием организации (приведение в соответствие человеческих ресурсов с планами организации):

- получение обратной связи;
- выявление потенциала;
- информирование сотрудников о том, чего ждет от них фирма;
- развитие карьеры;
- личное развитие;

- корректировка планов организации;
- информация для планирования человеческих ресурсов.

3. принятие решений, связанных с оценкой текущей деятельности (положения) всей организации и выявлением рабочих проблем. При этом в ходе аттестации работника оцениваются:

- прошлая деятельность;
- достижение результатов;
- потребность в обучении;
- выявление рабочих проблем;
- улучшение деятельности.

Процедура аттестации воспринимается работником как стрессовая ситуация, как и любой экзамен. Аттестацию можно перевести из неприятной процедуры в обучающий инструмент. В мероприятие, которого сотрудники ждут. Возможно, это не традиционный подход к аттестации, но можно пойти следующим путем - аттестовывать только тех, кто хочет. Желающим пройти аттестацию это дает реальную возможность повышения заработной платы и карьерного роста. Увязка результатов аттестации с уровнем оплаты крайне важна: именно успешное прохождение аттестации является поводом для повышения уровня оклада. По итогам аттестации работникам могут присваиваться внутренние категории, от присвоенной категории зависит уровень оклада. Сдавать на каждую следующую категорию можно не менее, чем через год после получения предыдущей. Получение следующей категории дает прибавку к окладной части и, соответственно, возрастает общая зарплата, ведь сумма премиального процента считается от размера оклада и тоже возрастает.

После того как определена цель проведения аттестации и выбран метод, стоит просчитать, во что обойдется процедура аттестации. Сделать это достаточно просто — умножить количество планируемых человекочасов (на подготовку и проведение) на почасовую заработную плату, прибавить к этому недополученную прибыль (так как во время аттестации работник не будет выполнять основные должностные обязанности), прибавить организационные расходы (печать бланков, обработка материалов). Если полученная сумма представляется разумной, можно начинать подготовку. Если цель не оправдывает средства, стоит пересмотреть масштабы аттестации, число и ранг вовлеченных в процедуру работников, подобрать более простые методы.

У процедуры аттестации есть свои противники и приверженцы. Аргументы каждой из сторон достаточно весомы. «Менеджер и так постоянно оценивает своих сотрудников. Зачем нам проводить аттестацию? Она отнимает много сил, способна разворошить коллектив, и неизвестно, что мы получим», — считают первые. Замечание справедливое: если не знаешь, зачем проводить — лучше не браться за это трудоёмкое дело.

Чтобы аттестация была методом, позволяющим оценить персонал адекватно, нужно придерживаться следующих рекомендаций (ниже приведены несколько простых, но устойчивых стереотипов, знание которых поможет руководителю не повторять чужих ошибок при оценке сотрудников, а сконцентрироваться на своих):

Эффект нимба - это происходит тогда, когда работник настолько хорошо справляется с одной частью своих обязанностей, что Вы игнорируете проблемы, которые возникают при выполнении им остальных частей. Например, Вы можете дать Вашему самому лучшему агенту по продаже, в котором Ваша фирма, безусловно, нуждается, чтобы обеспечить постоянный годовой прирост, высшую оценку (эффект нимба), несмотря на то, что он отказался закончить и сдать отчет вовремя.

Эффект камерттона - в противоположность эффекту нимба, он возникает тогда, когда отдельные случаи плохой работы неблагоприятно сказываются на общей оценке результатов труда работника. Например, Ваш ассистент-администратор очень хорошо поработал за месяцы, предшествовавшие вынесению оценки результативности, но на последней неделе он пропустил срок, назначенный поставщиком для подачи предложения о продлении действия

договора на поставку. Ваша компания потеряла выгодный договор, и Вы дали ассистенту заниженную оценку его работы.

Стереотип - это случается, когда Вы позволяете своим предубеждениям по отношению к работникам диктовать оценку. Например, Вы можете быть убеждены в том, что мужчины лучше, чем женщины, проявляют себя на определённой работе. В результате, Ваш стереотип автоматически предоставляет работникам-мужчинам несомненное преимущество и позволяет дать более высокую оценку, в то время как женщины должны добиваться значительных успехов, прежде чем Вы начнете воспринимать их всерьёз.

Сравнение - часто, когда Вы выносите оценку двум работникам одновременно, у Вас может возникнуть желание сравнить результат труда. Если один из них определенно лучше другого, то второй может сильно проигрывать по сравнению с ним, независимо от достигнутого им личного результата. И наоборот, если один из работников выполняет задание, несомненно, плохо, то второй может выглядеть весьма недурно. Вы должны оценивать качество труда отдельного работника, основываясь на его непосредственных результатах, не обращая внимания на то, насколько он плох или хорош по сравнению другими. Очень важно понимать, что при оценке (аттестации) происходит не сравнение сотрудников между собой, а сопоставление «сотрудник — стандарт работы». Сравнить можно только то, насколько один сотрудник больше/меньше соответствует стандарту работы, чем другой.

Зеркальность - это выглядит вполне естественно, когда один человек симпатизирует другому в значительной степени похожему на него человеку. Поэтому Вы можете легко попасть в ловушку, высоко оценивая тех работников, чье поведение похоже на Ваше, и снижая выносимые оценки тем, кто не похож на Вас. Хотя это совсем неплохо в отношении тех работников, к которым Вы относитесь положительно, но не так хорошо для остальных, лишенных Вашей благосклонности.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА: ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТАНТА

Студентка гр. УП-11 – Волочугова О.М.
Преподаватель- Торгашова Н.А.

Лозунг «кадры решают всё» столь же справедлив сегодня, как и в 30-х годах прошлого века, когда он был впервые произнесён. Возможно, даже больше, чем раньше, влияние каждого сотрудника на благосостояние и устойчивое развитие компании становится всё более и более существенным.

Именно поэтому в развитии бизнеса ключевую роль играет подбор кадров. При этом вне зависимости от того, выдвигается на вакантную должность существующий сотрудник компании или на эту должность производится подбор кандидата из внешней среды, перед руководителем компании стоят два важнейших вопроса:

1. Как оценить функциональную компетентность сотрудника (его или её функциональное соответствие вакантной должности)?
2. Как наиболее оптимально структурировать испытательный срок кандидата, принятого на соответствующую должность?

Обычно при заполнении вакансий кандидатов оценивает группа в составе руководителя подразделения, в котором имеется вакансия, а также сотрудника службы персонала компании, ответственного за найм и адаптацию нового персонала. В случае обращения компании в кадровое агентство, в группу входит один или несколько сотрудников агентства. На определённом этапе к работе группы может подключаться сотрудник службы безопасности.

Основная проблема найма персонала состоит в том, что в группе отбора отсутствует эксперт, способный максимально адекватно оценить именно профессиональную компетенцию кандидата.

Непосредственный руководитель не всегда является экспертом в узкой профессиональной области своего подчинённого; сотрудники кадрового агентства могут оценить личные качества кандидата, но не его профессиональные качества. Служба безопасности может ответить лишь на вопрос, не представляет ли тот или иной кандидат существенной угрозы для безопасности бизнеса.

В результате «традиционная» группа может сформулировать лишь общие требования к функциональной компетентности кандидата и лишь поверхностно оценить его или её профессиональную грамотность. Поэтому основную роль в выборе кандидата играют личные качества, что часто приводит к выбору не самого достойного кандидата.

Чтобы избежать подобных проблем, в группу по найму необходимо включить функционального консультанта - специалиста именно в той функциональной области, которая наиболее полно соответствует вакантной позиции.

Разумеется, это несколько повысит затраты на найм сотрудника на вакантную позицию, но эти затраты более чем окупятся в результате найма более оптимального и эффективного сотрудника.

Обычно гонорар кадрового агентства за подбор специалиста на вакантную позицию составляет 1-1.5 месячных оклада сотрудника; участие функционального консультанта в этом проекте составит примерно размер месячного оклада, что для подавляющего большинства позиций составит не более нескольких тысяч долларов США.

Учитывая, что потенциальная «цена низкой эффективности» для руководителей и ключевых специалистов компании составляет десятки и сотни тысяч долларов, подключение функционального консультанта к найму персонала на ключевые позиции в компании является чрезвычайно выгодным вложением денежных средств.

Проект по найму персонала начинается с формального описания функций управления. Это описание выполняется консультантом на основе собственного опыта и компетентности, и содержит следующие разделы.

1. Перечень функций.
2. Перечень знаний.
3. Перечень навыков.
4. Перечень результатов.
5. Система материальной и эмоциональной компенсации сотрудника.
6. Ориентировочные требования к формальному образованию сотрудника.
7. Ориентировочные требования к опыту работы сотрудника.

После утверждения формального описания руководителем компании-клиента функциональный консультант составляет список кандидатов на вакантную должность и проводит с ними предварительные собеседования. По результатам предварительных собеседований консультант выбирает наиболее достойного кандидата и представляет его компании-клиенту. После этого представители компании-клиента проводят собеседование с кандидатом. Если рекомендованный кандидат успешно проходит собеседование с представителями работодателя, то работодатель проверяет кандидата силами службы безопасности. В случае одобрения кандидат принимается на соответствующую должность в компании на испытательный срок, составляющий то одного до трёх месяцев. Если же рекомендованный кандидат отклоняется работодателем на этапе одного из собеседований, то функциональный консультант представляет работодателю следующего кандидата.

При приёме кандидата на испытательный срок с ним заключается временный контракт на испытательный срок, который разрабатывается с участием функционального консультанта и структурируется как консалтинговый контракт.

Материальная компенсация сотрудника на период испытательного срока определяется в соответствии с правилами оплаты контрактной работы (аванс + окончательный расчёт после принятия работодателем выполненных работ).

Размер компенсации сотрудника и объём работ на период испытательного срока определяются типичным объёмом должностных обязанностей сотрудника и рыночной ставкой ком-

пенсации сотрудника, соответствующими должности сотрудника (с учётом образования и предыдущего опыта работы кандидата).

В течение всего испытательного срока кандидата функциональный консультант осуществляет контроль за выполнением сотрудником работ по каждому проекту, при необходимости принимая участие в реализации проектов. Гонорар консультанта за контроль и участие в проектах определяется при подписании контракта с сотрудником на испытательный срок и выплачивается в порядке, аналогичном выплате гонорара сотруднику, являющегося основным исполнителем работ по проекту.

В случае успешного выполнения сотрудником работ по проектам в течение испытательного срока по окончании испытательного срока работодатель подписывает с сотрудником подробный долгосрочный контракт на постоянную работу, определяющий «зоны ответственности» сотрудника, обязанности компании по отношению к сотруднику, а также схему материальной компенсации сотрудника.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ – КЛЮЧ К УСПЕХУ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Робец И.С. –студентка гр.УП-11
Гайдук А.В. –к.п.н, доцент

В условиях развивающегося рынка организации испытывают постоянное давление конкурентов, заставляющее непрерывно совершенствовать выпускаемую продукцию, оптимизировать производственные и управленческие процессы. Руководители организаций все чаще повторяют тезис о том, что ключ к овладению искусством организационных перемен лежит в эффективном использовании человеческих ресурсов. В раскрепощении их творческой энергии. Именно поэтому в настоящее время повышается значение формирования кадровой политики как основы стратегии управления персоналом организации.

Однако в реальной жизни по-прежнему существует значительный разрыв между осознанием данной проблемы и ее конкретной реализацией. Анализируя публикации журнала "Управление персоналом" за последние два года, можно отметить, что остаются нерешенными многие вопросы в деятельности российских кадровых служб, которые занимают важное место в проведении кадровой политики. В большинстве организаций функции, структура и численность кадровых служб все еще не пересмотрены, не находят должного внимания вопросы оплаты работников кадровых служб, повышение их квалификационного уровня, оснащения кадровых служб компьютерной техникой и кадровыми программами.

Проведение в жизнь современной кадровой политики, сложность поставленных жизнью задач наполняют работу кадровых служб новым содержанием и требуют пересмотра их места и роли в управлении организацией.

О необходимости совершенствования кадровой политики предприятий Алтайского края свидетельствуют данные исследований, опубликованных комитетом по труду краевой администрации. Анализ деятельности 1887 предприятий показал ухудшение основных составляющих трудового потенциала крупных и средних предприятий края: 54 % работников не имеют профессионального образования, высшее образование имеет лишь половина руководителей и специалистов; в числе уволившихся растет доля работников со стажем до 3-х лет, как правило, это молодые люди, в то время как самой многочисленной является возрастная группа работников от 40 до 50 лет.

Становится очевидным, что для эффективного использования кадрового потенциала необходима четко разработанная кадровая политика, которая должна ориентироваться на приоритет социальных ценностей. Отсюда и главная задача – создание системы управления кадрами, базирующейся, в основном, на экономических стимулах и социальных гарантиях. Содействуя достижению эффективности организации, кадровая политика акцентирует внимание на следующих аспектах: обеспечение организации высококвалифицированными специа-

листами, создание условий для наиболее полного удовлетворения персонала своей работой, развитие на высоком уровне качества жизни, использование всех форм морального и материального стимулирования и др. Она определяет генеральное направление и основы работы с персоналом, общие и специфические требования к нему и разрабатывается собственниками организации, высшим руководством, службами управления персоналом

Кадровая политика организации определяется рядом факторов, которые можно разделить на внутренние и внешние. К внешним относятся: трудовое законодательство, состояние экономики, перспективы развития рынка труда. Внутренними факторами являются структура и цели организации, применяемые технологии, культура, сложившийся морально-психологический климат в коллективе.

Учитывая сложившуюся кадровую ситуацию, основными направлениями кадровой политики предприятий края, на наш взгляд, могут быть :

- формулирование концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования работника;
- выбор путей привлечения использования, сохранение и высвобождение кадров, помощи в трудоустройстве при увольнении;
- постоянное и всестороннее развитие кадров, совершенствование их знаний, профессиональных навыков и умений;
- разработка системы социального обеспечения и гарантий;
- определение основных требований к персоналу в свете перспектив развития организации.

Кадровую политику проводят службы управления персоналом. Они должны стать самостоятельным звеном и совместно с другими подразделениями отвечать за реализацию целей организации.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРЕНИНГ-МЕТОДОВ В РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА

Симонова С.В.-студентка гр.УП-11

Гайдук А.В. – к.п.н., доцент

Составляющими любой компании являются: капитал, здания и оборудование, а также люди. В современных компаниях 70-80 % всего, что делается людьми, создается при помощи их интеллекта. Сотрудники компании объединяют технологии и капиталы с идеями и знаниями, превращая все это в конкурентоспособный рыночный продукт.

"Знание – сила" – этот афоризм каждый помнит с детства. Сегодня – это основа конкурентной борьбы: успех в бизнесе зависит от умения выстраивать конкурентоспособную рыночную стратегию, от умения управлять людьми от правильного взаимоотношения с клиентами и потребителями.

Как знания превратить в умения и навыки? Один из наиболее эффективных способов – это тренинг. Тренинг – форма активного обучения, целью которого является обогащение знаниями, развитие конкретных условий и навыков. Тренинг – это передача именно необходимых для конкретного момента времени знаний, того, что необходимо человеку или команде в ближайшем будущем, чтобы добиться успеха и не потратить время впустую.

На наш взгляд почти все тренинги можно разделить на группы:

1. Тренинги, направленные на повышение эффективности работы команды и организации в целом: построение команды; эффективные коммуникации.
2. Тренинги по развитию навыков, связанных с конкретными бизнес-процессами: управление проектами; навыки продаж; продажи по телефону; маркетинг; финансы; подбор персонала.
3. Тренинги, направленные на повышение личной эффективности менеджера и сотрудников: навыки личной эффективности; управление временем, стрессом, командой, мотивацией, конфликтами; лидерство; навыки проведения эффективных собраний; навыки публичного выступления.

4. Тренинги по развитию персонала: тренинг для тренеров; наставничество (коучинг), навыки передачи полномочий (делегирование).

Отличительной чертой тренинга является то, что все участники активны. Специальные упражнения моделируют реальные ситуации, что позволяет участникам не только обсудить общие эффективные приемы, но и попробовать их в режиме деловой игры, ролевых упражнений или методических заданий.

Изучив практику проведения тренингов, можно отметить, что они дают несколько важных преимуществ:

- при активном обучении концентрация внимания, уровень запоминания и интенсивность мыслительных процессов остаются достаточно высокими длительное время, позволяя усвоить необходимый материал,
- при активной позиции "мертвые" бумажные знания оживают и применяются участниками обучения в своих ситуациях,
- активность позволяет получить навыки практической работы,
- тренинговые занятия позволяют слушателям не только получить нужные знания, но и обменяться собственным опытом.

Помимо обучения тренинги могут быть использованы для достижения таких целей организации, как повышение мотивации персонала, решение конфликта, принятие решений, поиск новых людей, диагностика проблем компании, а также изменение корпоративной культуры.

Тренинг доверяется осуществлять высококвалифицированным специалистам – тренинг-менеджерам, которые в равной мере владеют современными методами подготовки персонала и новыми знаниями в конкретной области. Подбор кандидатуры тренера по преимуществу входит в обязанности руководителя отдела управления человеческим ресурсами и является очень ответственной задачей. Это связано с тем, что неверный выбор кандидатуры тренинг-менеджера влечет за собой значительный ущерб от будущих ошибочных решений, использования устаревших подходов в условиях постоянно ужесточающейся конкуренции и дискредитации инновационной политики фирмы среди персонала.

На должность тренинг-менеджера принимают без ограничений. Считается, что здесь очень пригодится женская интуиция и чуткость. Когда-то универсальное условие "до 35" применялось и к этой должности, но постепенно выяснилось, что необходимо выбирать: или молодость сотрудника, или образование и большой опыт. Поэтому решили поступиться молодостью. Юного преподавателя никто не воспринимает всерьез.

Только треть работающих на должности тренинг-менеджера – люди в возрасте от 25 до 35 лет, треть – от 25 до 40 лет, остальные – старше 40 лет.

Рынок тренингов продолжает развиваться, появляются новые обучающие центры, разрабатываются новые программы и системы развития персонала, растет спрос со стороны российских предприятий. В нашем крае, как показал анализ, еще слабо применяются тренинг-методы в управлении персоналом. Но многие руководители уже сейчас начали понимать всю важность этой формы обучения. Успех руководителя формируют его сотрудники.

Успешный руководитель – мудрый стратег, который строит перспективную и эффективную политику управления персоналом. Можно интуитивно быть хорошим руководителем, но успешному руководству нужно учиться и этому могут способствовать тренинг-методы.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКЕ (НА ПРИМЕРЕ ЯПОНИИ И США)

Тогузбаев Т.И – студент гр.УП-11

Гайдук А.В. – к.п.н, доцент

На сегодняшний день в России еще не сформировались национальные особенности управления персоналом. Нет единой отлаженной системы, а различные наработки весьма специфичны, разрознены и представлены только на отдельных предприятиях. Многие организации уже сейчас пытаются использовать зарубежный опыт, но это не всегда успешно получается. Еще больше организаций работают в старом режиме, где служба управления персоналом сведена к обыкновенному отделу кадров. В условиях рынка такое положение в целом крайне негативно сказывается как на эффективности производства, так и на внутреннем климате. Предприятия, безусловно, несут большие издержки из-за некачественного отбора персонала. Стратегические разработки тоже не всегда присутствуют, что впоследствии приводит к потере времени и денег. Отсутствие системности и четкости в управлении персоналом отрицательно сказывается на положении российских компаний и на мировом рынке. На общем фоне мы проигрываем в конкурентной борьбе, что ведет к потерям денежных средств и сфер влияния российского бизнеса.

Наследие социалистического общества с одной стороны и хлынувшие на российский рынок иностранные компании с другой – заставили отечественных производителей срочно перестраивать всю свою деятельность. Тогда они не были готовы к конкурентной борьбе и к рыночным отношениям в целом. Многие предприятия обанкротились, были приватизированы либо куплены иностранными фирмами. Рынок был переполнен импортными товарами из-за неспособности, как государства, так и предприятий быстро адаптироваться к новым условиям. Необходимо заметить, что российские производители, за исключением редких представителей, до сих пор проигрывают в конкурентной борьбе зарубежным компаниям. Если не предпринимать серьезных шагов по построению эффективной системы управления персоналом и организации производства, то уже через несколько лет Россия может столкнуться с тем, что большая часть производственных фондов будет принадлежать иностранным организациям. Отечественное производство будет занимать мизерный сегмент рынка; оно будет способно производить лишь продукты питания и добывать нефть. Остальные отрасли будут окончательно утрачены.

Меры по повышению эффективности работы российских предприятий и организаций должны приниматься на широком фронте. Особое внимание следует уделить и построению действенной системы управления персоналом. Если обратить свой взор на зарубежные компании, то можно заметить, что самые успешные из них используют отлаженную методику управления. Причем (если смотреть на примере японских и американских компаний), какими бы разнообразными ни были используемые методы, – все они способствуют оптимизации взаимодействия людей на всех плоскостях производственной деятельности. В России пока не выработался национальный подход к управлению персоналом. Сегодня, к сожалению, человек очень часто остается на втором плане; отношение к нему организации, чаще всего, имеет потребительский оттенок. Работника воспринимают собственно как производственную функцию и пытаются выжать из него побольше. Естественно, это не может эффективности производства в силу того, что не обеспечено сбережение основного ресурса организации – человека.

Безусловно, в каждой стране подход к управлению персоналом будет иметь собственный национальный оттенок. В его основе будет лежать именно отношение к человеку. В этом смысле интересно рассмотреть японские и американские методы управления (как некие эталоны эффективности производства на мировом рынке) и оценить актуальность их применения в российской практике. Совершенно очевидно, что слепой перенос национальных особенностей управления на российскую почву лишен смысла в силу того, что и в Японии, и в

США методика управления персоналом – это всего лишь надстройка на мощном базисе культурных традиций, которые складывались веками. Именно поэтому полное заимствование бесперспективно. Можно лишь отобрать наиболее ценное, учитывая национальную специфику России.

Американский подход к управлению человеческими ресурсами очень прагматичен. Их компанию можно рассматривать как единый механизм, где каждый человек – это всего лишь винтик в системе, который должен четко выполнять присущие только ему функции. Каждый работник здесь отвечает сам за себя, и поддержка коллег, чаще всего не встречается. Это отражение менталитета американцев. Конкуренция здесь высокая, отношения между сотрудниками носят формальный характер. Человека в организации рассматривают как источник прибыли и заботятся о том, чтобы поддерживать его работоспособность. Персонал, по их мнению, это источник затрат и поэтому их надо свести к минимуму. Ни один денежный вклад в обучение не будет сделан, пока руководство не убедится, что в будущем он окупится, то есть упор сделан на экономическую целесообразность капиталовложений.

В Японии подход иной. Здесь организация – это семья. Отношения между сотрудниками построены на уважении, теплоте и взаимовыручке. Для японцев главное коллектив, а не индивидуальность (как в США), поэтому акцент сделан на групповую деятельность. Социальные гарантии в Японии высокие, к человеку относятся как к члену семьи и не бросают его даже в случае увольнения. Действует принцип пожизненного найма, что подчеркивает важность для компании отдельного человека, его выслугу, опыт и преданность. Распространена широкая система найма работников среди выпускников школ и их дальнейшее обучение в условиях каждой отдельной фирмы.

В России многие руководители подчеркивают, что человек в организации – это, все-таки, не винтик в едином механизме, а нечто большее. Русский человек отличается непонятной многим душевной теплотой. Но нам никогда до конца не понять отношения японцев к труду. Для них это целая философия – философия процветания. Однако, несмотря ни на что, России необходимо заимствование зарубежного опыта. Это должно происходить с учетом российской истории, прошлого, культурных корней и традиций. Русскому человеку близок дух коллективизма, в этом отношении можно перенимать японские методы, то есть основываться на уважении, доброжелательности и поддержке. Россия никогда не была страной прагматиков, но она никогда и не была страной чисто восточного склада. Поэтому чисто американская модель будет обречена на крах. Чисто японской модели не прижиться в силу того, что смирение и дисциплинированность никогда не были ключевыми качествами русского человека.

Определенно можно остановиться на смешанной модели, основанной не только на экономической эффективности, учете целесообразности использования ресурсов, но и на теплом уважении к своему коллеге, видении в нем не конкурента, но партнера и помощника, уважительном отношении к организации; философии положительного отношения к своему труду и своему будущему, творческом подходе и приветствии индивидуальной инициативы, дружелюбии, гуманности и равенстве; понимании своего единства по отношению к организации.

СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В АГРЕССИВНОЙ СРЕДЕ

Бухарина Н.Н. – студентка гр.УП-11
Жигалова Н.Г.- к.с.н.

В процессе социально-трудовой деятельности в агрессивной среде работники постоянно сталкиваются с трудностями и неудовлетворенными потребностями. Это и приводит к агрессивному поведению.

Основные подходы к изучению агрессии основываются на биологической парадигме.

Чарльз Дарвин утверждал, что конфликт и борьба являются неотъемлемой частью человеческой жизни, поэтому, имеет место естественная агрессивность. Развивая данную мысль, К.Лэборит подразделяет агрессию на:

- агрессию хищника, которая возникает в состоянии голода,
- агрессию конкуренции, направленную на защиту территории,
- агрессию самца, где основной целью является получение потребности,
- защитную агрессию, возникающую в ответ на стимул боли.

Из вышесказанного делаем вывод, что человек выбирает агрессию как форму борьбы за свои интересы. А.Харитонов же рассматривает агрессивность на энергетическом уровне. У человека в процессе труда возникает неудовлетворенность, что приводит к фрустрациям; затем нарастает энергия, направляемая на объект неудовольствия. В социальном плане происходит " психическое заражение " коллектива: фрустрирующая энергия переходит от одного к другому, находится лидер, который прогнозирует ситуацию, подхватывает энергию и ведет на борьбу. Ярким примером этому служат забастовки. Ученые, трактуя по-разному агрессию, согласны в одном: она имеет своим результатом форму разрушающего воздействия на оппонентов, а именно, нанесение психологического и физиологического ущерба. Агрессия может быть направлена на причинение вреда и страданий другим людям (враждебная агрессия); или на подавление своих желаний, где причинение вреда другим людям – всего лишь способ достижения своей цели (инструментальная агрессия). Она проявляется в словесном выражении: негативные комментарии в адрес других людей; категоричные отзывы; унижения людей; клевета, сплетни; отказ поддерживать разговор, отвечать на вопросы; или физическом насилии.

В трудовом коллективе агрессия чаще всего возникает вследствие невыполнения руководством обещаний (задержка заработной платы, ухудшение условий труда), борьбы за власть, инновационных конфликтов или психофизиологической несовместимости сотрудников. Нередко агрессивное поведение работников вызвано провокациями: желание произвести или сохранить благоприятное впечатление о себе, либо вниманием на индивидуальных установках и ценностях, когда поведение окружающих воспринимается как ущемляющее гордость и достоинство. Агрессия в организации приводит к снижению производительности, ухудшению морально-психологического климата в коллективе, неэффективности управления. В сложившейся ситуации именно руководитель, роль которого в любой организации чрезвычайно велика, должен выявить причины агрессивного поведения в коллективе, а затем сосредоточиться на поиске конструктивных решений для устранения причин агрессии и сглаживания ее последствий. Для этого руководителю нельзя полагаться только на здравый смысл, ему нужно владеть научными приемами и способами управленческого воздействия на трудовой коллектив.

Один из способов снижения и смягчения агрессивности людей – повышение уровня культуры (как общей, так и организационной), она может подавить "необузданный инстинкт" человека. Поэтому руководителю следует поддерживать традиции и ценности, которые закрепляют гуманные, товарищеские отношения, заботиться о том, чтобы эпизодические проявления помощи, взаимовыручки, поддержки друг друга становились традиционными формами коллективной жизни. Чтобы успешно противостоять агрессии со стороны подчиненных, руководитель, прежде всего, должен управлять собственными эмоциями и поведением, сохранять спокойствие и не отвечать на проявление агрессии. При переговорах во время анализа причин конфликтного поведения нельзя упускать из вида главную цель: снижение агрессивности персонала и воспитание толерантности. Руководитель должен быть доступен и открыт к диалогу с сотрудниками, должен предвидеть возможность конфликтной ситуации, управлять ею, а для этого необходимо создавать благоприятные условия еще до того, как возникнет агрессивная среда.

Агрессивное поведение бывает вознаграждающим, оно может способствовать снятию напряжения, выявить возможность компромиссного решения проблемы. Для снятия напряжения можно создать в организации специальный кабинет, где каждый работник имеет возможность выплескивать свои эмоции (бить грушу, рвать бумагу, слушать музыку, петь, смотреть слайды с видами природы и др.).

Для профилактики агрессивности работников, руководителю следует постоянно совершенствовать систему управления персоналом, обратить особое внимание на расстановку

кадров, четкое и справедливое распределение функций и обязанностей, поощрять членов коллектива как материально, так и морально. Для снижения частоты агрессивных проявлений необходимо уменьшать неудовлетворенность трудом, т.е. осуществлять мотивацию и стимулирование персонала. Можно использовать и авторитарный метод: применять угрозу наказания для сдерживания агрессии в виде формализованных правил поведения, кодекса. Собственный пример руководителя является самым эффективным методом воздействия на трудовой коллектив: демонстрация и трансляция серьезного отношения к работе, тактичного отношения к окружающим, доброжелательности к сотрудникам приводит к принятию и копированию таких качеств работниками, что значительно снижает вероятность проявлений агрессии в коллективе.

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССАМИ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМИ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Перевозчикова Е.В.- студентка гр.УП-11
Жигалова Н.Г.- к.с.н.

Стресс – часто встречающееся в последнее время явление, представляющее собой комплекс физических, химических и иных реакций человека на события в окружающей среде, действие которых выводит из равновесия его физиологические и психологические функции. Стресс, положительно влияющий на человека, получил название эустресса, а влияющий отрицательно был назван дистрессом. Стрессором принято называть воздействие, приводящее к возникновению стрессовой ситуации.

Особый вид стресса - стресс на рабочем месте, который требует к себе большого внимания, поскольку в быстроразвивающемся мире он стал представлять серьезную проблему, вызывающую негативные последствия. Это проблемы, касающиеся отдельных людей (конфликт в общении) и глобальные проблемы (спад в производстве компании).

Одна из наиболее основных и актуальных задач работников сферы управления - разработка специальных методов нейтрализации стрессов и технологий управления им. Эта задача требует подробного и непрерывного контроля. Важным является проявление научно-обоснованных способов решения этой серьезной проблемы и повсеместное создание ответственными и зарубежными специалистами программы преодоления стрессов.

Технологии управления стрессами работников предприятия должны основываться на их индивидуальных возможностях и особенностях подчиненных. Руководителям необходимо учитывать, соответствуют ли их требования способностям и этим особенностям

В качестве методов управления стрессами можно обозначить:

- четкое распределение обязанностей и ответственности работников, а в подходящих случаях – делегирование полномочий – важнейший элемент управления, предотвращающий стресс;
- определенные планы развития компании и производственные ожидания – действенный стимул для работников, при отсутствии которого у них могут нарастать разного рода противоречия;
- предоставление работникам возможности участвовать в решениях фирмы, выступая при этом их наставником, позволит руководителю создать на предприятии благоприятную атмосферу работоспособности;
- стимулирование инициативы работников, возможности творчески проявлять себя, надлежащее вознаграждение за эффективную работу являются факторами психологического и профессионального равновесия работников. Доброжелательное общение работников вне фирмы благоприятно влияет на атмосферу компании;
- стиль лидерства – наиболее приемлемый стиль для работников сферы управления, предотвращающий развитие чрезмерного стресса.

Современные социологические исследования наглядно выделяют возможности руководителя, который может защитить сотрудников от физических и психологических расстройств, связанных со стрессом. Доказано, что сотрудники, испытывающие значительный стресс, но чувствующие поддержку начальника, болеют в два раза реже, чем те, кто такой поддержки не получает.

Через опрос ряда руководителей российских компаний была выявлена оценка уровня стресса в их профессиональной деятельности:

- уровень стресса очень высок и связан с низкими морально-этическими нормами российского бизнеса, отсутствием культуры надежного делового партнерства;
- если деятельность работников, осуществляющих коммуникативные услуги, подвержена стрессам: специфический покупатель, вынужденные отказы покупателям, неясные запросы потребителя;
- профессиональный стресс стал неотъемлемой частью жизни руководителей многих фирм: нехватка времени, невозможность отделения сферы личных интересов от профессиональной деятельности приводит к серьезным проблемам в сфере физического и психического здоровья.

Результатом проведенного анализа мнений руководителей является вывод о том, что стресс – это обычное, часто встречающееся явление, а незначительные стрессы неизбежны и безвредны. Руководителям сферы управления стоит опасаться чрезмерных стрессов, которые создают проблемы для индивидуумов и организаций. За основы технологий управления стрессами следует брать мировой опыт с учетом специфики конкретной компании.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Попова И. А. - студентка гр. УП – 21

Горбунова Т. Н. - ассистент

Преобразования последних лет в России вызвали кризисные явления в экономике, что повлекло за собой снижение уровня жизни населения, появление безработицы, хронических задержек с выплатой заработной платы. Эти и другие социальные явления стали причинами различных форм протеста: забастовок, митингов, пикетирований административных зданий и даже голодовок. Не обошли эти акции стороной и Алтайский край.

В этих условиях особую актуальность приобрела работа по предотвращению социальной напряженности, обеспечению взаимодействия органов исполнительной власти края и местного самоуправления с работодателями и профсоюзами на основе социального партнерства. Отрасль народного образования одной из первых признала острую необходимость формирования института социального партнерства в крае.

В Алтайском крае в системе образования работают свыше 55 тысяч работников. Если учесть почти 400 тысяч учащихся, то это свыше 30% населения региона, поэтому от того, как работает данная система, каков ее потенциал, каково настроение в педагогических коллективах во многом зависит и социальная стабильность общества.

Одной из серьезных проблем социального партнерства является заключение коллективных договоров в образовательных учреждениях. В этом направлении как нигде нужна координация усилий. Принятию коллективного договора мешают как объективные, так и субъективные причины. Объективные – это сложная социально-экономическая обстановка в крае, неопределенность финансового положения учреждений образования, отсутствие у их руководителей реальных возможностей обеспечить выполнение коллективного договора.

Субъективные причины чаще всего проявляются на уровне самого учреждения – это, в первую очередь, равнодушие работников, их низкая правовая культура. До сих пор в умах людей бытует вера в то, что все трудности может решить только Президент, Правительство, администрация края.

Но все же в последние годы интерес к коллективным договорам растет, намечается тенденция к заключению коллективных договоров в учреждениях образования.

Иная ситуация сложилась в вузах края – здесь коллективные договоры заключаются многие годы, а условия труда устраивают и работников, и профсоюзы, и руководителей. Этим же путем необходимо идти и техникумам, и профессиональным училищам.

Для этого необходимо учить управленцев всех уровней искусству разрешения конфликтных ситуаций. Сегодня дефицит таких знаний ощущается повсеместно. Вот почему встречи руководителей органов управления с учеными всегда проходят при исключительной заинтересованности.

Сегодня на базе ФПК БГПУ ведут такую работу, где за 2,5 года слушатели получают второе высшее образование – менеджер, но пока этого недостаточно.

Конечно, социальное партнерство предполагает согласованность действий, поиск взаимных уступок, прежде всего, на уровне работодателей, профсоюзных организаций в районе, городе, крае. Но очень многое будет зависеть от общей ситуации в стране, от ситуации в образовательном пространстве России. Вот почему комитет администрации края по образованию поддержал Национальную доктрину образования, в которой предусмотрены меры государственной поддержки школы, педагогических работников.

Также со значительными оговорками и условиями была поддержана Концепция новой структуры и содержания общего среднего образования. Сокращение количества учащихся приведет к резкому сокращению педагогических кадров, в связи с этим необходим переход на 12-летнее образование, что позволит безболезненно трудоустроить определенную часть учителей. На снижение социальной напряженности направлены и другие законопроекты, в частности «О гарантиях граждан на получение общего среднего образования».

Еще одно направление работы – подготовка и переподготовка педагогических кадров. В настоящее время в крае разрабатывается новая программа «Педагогические кадры» вплоть до 2005 года. Вот уже несколько лет комитет по образованию администрации Алтайского края работает в этом направлении. Кроме того, совместно с комитетом по труду, он работает над проектом Закона о целевом наборе в ВУЗы края и социальной защите выпускников, но эта работа идет очень трудно.

Можно констатировать, что совместное сотрудничество с немецкой стороной, по линии начального профессионального образования, также способствует снижению социальной напряженности в педагогических коллективах.

В результате установившихся российско-германских партнерских отношений в системе дошкольного, начального, высшего профессионального и послевузовского образования воспитатели, учителя, преподаватели и ученые имеют возможность успешно овладевать современными методиками преподавания немецкого языка, участвовать в совместных научных проектах, тем самым приближаясь к общеевропейским стандартам владения языком и более активно внедряясь в международное образовательное пространство.

Российско-германское сотрудничество в области образования также помогает немецкому населению края развивать свой родной язык и культуру, сохранять национальные обычаи и традиции, что в известной степени ведет к заметному снижению социальной напряженности, к профилактике межнациональных конфликтов и стимулирует процессы национального самосознания.

В сегодняшних условиях альтернативой социальному партнерству является только путь конфронтации, а, учитывая, что этот путь нельзя считать приемлемым на основании накопленного опыта, остается одно – развивать и совершенствовать институт социального партнерства в системе образования, основанный на взаимном сотрудничестве и сбалансированности интересов сторон.

МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА В БАРНАУЛЕ

Постоловская Е. К.- студент гр. УП – 21

Горбунова Т.Н.- ассистент

Ранее столь эффективно действующий механизм государственного распределения ныне утратил свою решающую роль в трудоустройстве молодых специалистов. Наибольшая роль в содействии занятости выпускникам учебных заведений принадлежит государственной службе занятости, знакомым и родственникам. Основными причинами отказа в приеме на работу являются: отсутствие опыта, вакантных рабочих мест, недостаточный уровень образования.

В условиях рыночной экономики спрос на представителей какой – либо профессии определяет их конкурентоспособность на рынке труда. На биржу труда обращаются молодые люди, получившие самые разнообразные специальности, но преобладают среди них экономисты (26%), инженеры (15%), учителя (14%). Недаром в декабре 1993 года в городе была создана Молодежная биржа труда.

Сегодня на бирже зарегистрированы, как «ищущие работу», 3000 безработных молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет, большую часть которых составляют выпускники 2003 года, а также те, кто закончил свое обучение два – три года назад. Большая часть выпускников все же находит работу, поскольку только Алтайский госуниверситет ежегодно покидает около 7,5 тысячи человек. А всего по городу более десяти вузов и 20 колледжей и ПУ. По данным Молодежной биржи труда, все желающие получить работу находят ее в течение 4-6 месяцев с того момента, как обратились за помощью. Обнадешивает сравнение барнаульских показателей по безработному населению с данными соседних городов. Оказывается, что у нас самый низкий уровень безработицы – 2.5 процента, потому что «спасают» крупные магазины и рынки. На должность продавца в них устраивается большинство выпускников средних специальных заведений, выпускников вузов чаще берут маркетологами или продавцами – консультантами. Иногда должность не соответствует специальности, которой обучался студент, но он соглашается работать не «по профилю», поскольку по данным Молодежной биржи труда, бухгалтерам, экономистам и менеджерам вообще сейчас сложно найти работу.

Выпускники училищ, техникумов, вузов, как правило, имеют завышенные требования. Многие хотят получать, как минимум, пять тысяч рублей в месяц, но затем, «присмотревшись», походив по предприятиям, они снижают свою «планку» до тысячи и полутора тысяч. Предложения работодателей неоднородны: в основном (больше половины заявок) требуются специалисты рабочих специальностей. Размер заработной платы, которую обещают работодатели, варьирует примерно от 1500 до семи тысяч рублей. Для студентов, совмещающих работу и учебу, обычно бывают заманчивы предложения поработать дворниками (около 1800 рублей), ночными сторожами (от 1500 до 2000 рублей), грузчиками (около двух-трех тысяч рублей). Есть разовые работы, где есть возможность «подкалымить» за рабочую смену около 350 рублей. Большинство готово устроиться на работу без официального оформления трудовых отношений, устроиться на временную работу, а каждый десятый – отказаться от социальных гарантий при наличии определенных условий (высокая зарплата, предоставление жилья).

О проблеме трудоустройства в университете задумались давно, и теперь в АлтГТУ существует информационная система с базой данных о студентах и выпускниках последних пяти лет, позволяющая отследить карьерное положение человека, помочь ему в случае поступления заявки от работодателя, а может, и поменять работу на более престижную и выгодную. Также университет постоянно проводит маркетинговые исследования рынка труда, заключает договоры с различными организациями о приеме на работу выпускников, вносит список вакансий в базу данных. Есть здесь и особый метод поиска «места под солнцем» - через Интернет. Открытый доступ к сети позволяет студентам находить потенциальных работодателей и отправлять им свои запросы. Плюс ко всему АлтГТУ периодически выигрывает гранты Министерства образования РФ - это дополнительный источник финансирования, позволяющий поддерживать и развивать систему трудоустройства. В 2002 году маркетинговый

отдел университета совместно с Барнаульским городским центром занятости населения провел для своих выпускников ярмарку профессий, на которую пригласили 26 крупных предприятий города и края. В результате из 500 посетивших ярмарку 221 студент был приглашен на собеседование, то есть получил шанс на трудоустройство. Подобная встреча состоялась и в 2003 году.

Беспокоятся о будущем своих студентов и в других вузах, например в АГМУ и АГИИКе. В сельских районах постоянно не хватает хирургов. Полностью загружены и студенты Алтайского института искусств и культуры: выпускники факультета хореографии сейчас работают почти во всех уголках Западно-Сибирского региона, у них проблем с нехваткой мест нет. Особенно учитывая тот факт, что большинство студентов работает уже со второго курса – кто танцует в ансамбле, кто преподает в школе искусств или в детском саду.

Выпускнику вуза устроиться на работу можно. Сложнее дело обстоит с выпускниками колледжей и ПУ – везде требуют диплом о высшем образовании. Все чаще встречаешь объявления: «Требуется техничка с высшим образованием». К тому же не очень нравится работодателям, когда кто-то учится на заочном отделении – кому нужны лишние расходы на учебный отпуск. Поэтому специалисты с Молодежной биржи труда уделяют этой многочисленной группе особое внимание, устраивая для них дни открытых дверей, ярмарки профессий. Кроме того, специалисты биржи помогают в выборе профессии. Профориентационной работой они занимаются на очень высоком уровне: применяют самые современные тесты, разработали для учащихся курс практических занятий «В поисках своего призвания», ездят по школам и к себе приглашают школьников. К примеру, в прошлом году было проведено 986 групповых консультаций и 850 индивидуальных. Традиционной стала ежегодная весенняя «Неделя старшеклассника». Для учащихся профессиональных училищ и студентов вузов и техникумов проводится практикум «Первый шаг к карьере», семинары и дни профориентации «Мой компас на рынке труда», месячники для выпускников, ярмарки вакансий и другие мероприятия. В этом вопросе специалисты биржи следуют мудрому принципу: «Безработицу легче предупредить, чем бороться с ней».

Уровень безработицы в крае течение последних лет варьировался, что подтверждает таблица 1 (данные в %);

Таблица 1. Распределение численности безработных по возрастным группам

возраст	1997	1998	1999	2000	2001	2002
До 20	8,5	11,1	11,1	7,4	8,3	6,9
20-24	17,4	17,7	16,1	15,6	16,0	18,4
25-29	13,0	13,1	10,5	12,9	10,6	11,8

Итак, численность безработных в изучаемый период в возрасте до 20 лет снизилась на 1,6%, в возрасте от 25 до 29 лет снизилась на 1,2%, а в возрасте от 20 до 24 лет возросла на 1%. В целом ситуацию можно назвать стабильной, так как изменения показателей не значительны.

ПРОБЛЕМЫ ЖЕНСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

Першина К.И. – студентка гр. УП-21
Горбунова Т.Н. – ассистент

Проблема женской занятости занимает особое место в экономической и социальной политике каждого государства. Давно подтверждено статистикой, что главные жертвы безработицы - это женщины. Фраза "У безработицы - женское лицо" в нашей стране появилась одновременно с официальным признанием наличия безработных. И хотя прошло уже достаточно много времени, но проблема занятости женщин остается одной из самых животрепещущих. Причин женской безработицы несколько, и все они существенные:

Во-первых, увольняются из-за низкого уровня заработной платы, во-вторых, попадают под сокращение в основном женщины предпенсионного возраста, в-третьих, женщины не выдерживают жестких условий конкурентной борьбы на рынке труда. При этом у них более низкая, чем у мужчин, территориальная мобильность.

Вообще-то, наши женщины привыкли проявлять “героизм”, пусть и не государственных масштабов. Многие работают в три смены: сотрудницей, мамой и хозяйкой. А сегодня, в связи с изменением социально-экономической ситуации, говоря языком психологов, резко обострились противоречия между производственной и семейно-бытовой функциями женщин.

Все вышеперечисленные факторы свидетельствуют о том, что риск потерять работу у женщин выше, чем у мужчин. И преобладание числа женщин среди безработных - это устойчивая тенденция. Женщины по-прежнему преобладают среди официальных безработных. Доля безработных женщин в г. Барнауле достигла 33,6%.

Нужна новая организующая сила, которой может и должна стать служба занятости или центр профориентации и психологической поддержки населения, они должны помочь женщине в трудный период удержаться в жизни и двигаться дальше.

Общественный фонд “Регион” начал реализацию нового проекта “Центр социальной информации для безработных женщин”, который финансируется Институтом “Открытое общество”. Основным побудительным мотивом для данного проекта стала имеющая место дискриминация по половому признаку, что особенно заметно в провинции, где почти полностью отсутствуют женские общественные организации, способные результативно отстаивать интересы женщин. Одной из важнейших задач проекта является предоставление социально – полезной и необходимой информации безработным женщинам, помощь им в поисках социально – комфортной среды, социальная и психологическая адаптация, и реабилитация, переобучение и вовлечение женщин, потерявших работу, в различные сферы общественно – полезной деятельности. В рамках проекта будет создан банк информации о свободных вакансиях для женщин, намечается проведение работы с потенциальными работодателями. Кроме того, намечено создание “Клуба безработных женщин”, функционирование специальной библиотеки из фондов благотворителей. Центр также предусматривает оказание правовой помощи безработным женщинам и работу общественной приемной для них.

В настоящее время на Алтае функционируют 33 женских организации, и одна из главных задач которых они решают, это оказание помощи органам власти в реализации государственных и региональных социальных программ, ориентированных на женщину, детей и семью. В настоящее время на Алтае идет разработка программы “Семья - женщина - дети”, развитие которой поможет решить две проблемы: продвижение женщин в руководящие органы власти (в Алтайском крае лишь 5 женщин занимают пост главы администрации и около 50 - пост заместителя главы администрации) и женскую безработицу (от 58% до 70% безработных женщин в различных районах Алтайского края). Взаимодействие государственных структур и общественных, в том числе и женских организаций, способно дать очень хороший результат.

Можно сказать, что сегодня среди безработных граждан значительную часть составляют женщины. Особенно много женщин, высвобожденных в связи с сокращением численности персонала, выпускников высших, средних специальных учебных заведений, профессиональных училищ, общеобразовательных школ, ранее занятых в домашнем и личном подсобном хозяйствах.

Средняя продолжительность безработицы среди женщин составляет около полугода, каждая третья безработная состоит на учете более 8 месяцев. Уровень трудоустройства ниже, чем у мужчин.

Среди безработных граждан особенно бедственное положение у женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей инвалидов, в том числе одиноких и многодетных матерей. Нелегко и женщинам предпенсионного возраста, так как число отказов им в приеме на работу неуклонно возрастает. Шансов трудоустройства у этих категорий женщин почти нет.

Актуальным направлением работы с незанятыми женщинами является профессиональная ориентация. Здесь широко используются возможности профконсультантов-психологов,

которые помогают обратившимся женщинам выявить свои наклонности, возможности и рекомендовать им подбор профессий с учетом их личных особенностей и профессиональных навыков.

Для трудоустройства женщин, особо нуждающихся в социальной защите (многодетных и одиноких родителей, матерей, имеющих детей-инвалидов, а также длительно неработающих) проводится резервирование рабочих мест.

Принимая во внимание сложное положение женщин на рынке труда, служба занятости ориентирует отдельные категории женщин на индивидуальную трудовую деятельность, оказывает им в этом вопросе практическую помощь.

Для женщин, имеющих проблемы с трудоустройством, организуются общественные, временные работы с целью материальной поддержки в виде временного заработка. Здесь можно назвать такие виды деятельности, как социальное обслуживание на дому одиноких инвалидов, пенсионеров, уход за больными в учреждениях здравоохранения, озеленение и благоустройство территорий, работа в военкоматах в период призыва молодежи, сезонные работы в сельском хозяйстве.

Одним из эффективных путей обеспечения занятости женщин, направленных на снижение безработицы, является профессиональное обучение. Такого рода услуги предоставляются, прежде всего, женщинам, не имеющим профессии, длительно неработающим, в том числе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, матерям-одиночкам, а также впервые ищущим работу.

Формирование компьютерного банка "женских" вакансий в службе занятости ведется постоянно, однако продолжающийся процесс сокращения действующих рабочих мест, высвобождение работников с предприятий, учреждений и организаций, в первую очередь женщин, отрицательно влияет на его пополнение.

И даже это недостаточное количество имеющихся свободных мест заполняется не полностью из-за ужесточения требований работодателей к профессиональному и квалификационному уровню работников и нестабильного экономического положения предприятий, приводящего к низкому уровню оплаты труда и задержкам в выплате заработной платы. При дефиците женских вакансий долгое время остаются невостребованными такие, как фармацевты, кондитеры, пекари, агенты, консультанты и некоторые другие.

Однако без разработки специальной программы создания и сохранения рабочих мест непосредственно для женщин, предоставления работодателям, использующим женский труд, определенных льгот и преимуществ, проблему занятости женщин решить невозможно. Только совместные действия государственных, общественных структур и службы занятости позволяют включить различные источники финансирования мероприятий, способствующих улучшению положения женщин на рынке труда.

Представляется, что органы службы занятости следует максимально приблизить к потребностям и возможностям современного рынка рабочей силы, не ограничивая сферу их деятельности получением сведений о вакансиях и рабочих местах на предприятиях государственной или полугосударственной собственности.

Целесообразно продумать вопрос об освобождении территориальных структур - департаментов труда и занятости - путем внесения соответствующих поправок в законодательства - от "собесовских" функций, когда они вынуждены заниматься заведомо безуспешным трудоустройством 53-54-летних женщин и только после нескольких, явно бессмысленных направлений этой фактически нигде не востребованной категории безработных на предприятиях, приступать к оформлению им пенсии.

Система льгот, касающаяся наиболее нуждающихся категорий безработных, в т.ч. женщин (к примеру, одиноких женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей или имеющих других иждивенцев), должна стать составной частью государственной социальной политики. Разумно направлять подобную социальную помощь непосредственно тем семьям, материальное положение которых крайне бедственное. В составе этих семей может быть один или два безработных, а может быть, это будет семья одиноких пенсионеров и т.д. Каналы, по

которым эта помощь достигает своих адресатов, должны иметь прямое отношение к органам социальной защиты населения, и нет, на наш взгляд, смысла распылять ее (помощь) по разным структурам. Средства, находящиеся в распоряжении Федеральной службы занятости следует расходовать в первую очередь на создание новых рабочих мест, эффективную систему переобучения.

Необходимо шире использовать средства массовой информации для пропаганды положительного опыта в сфере самозанятости, женского предпринимательства, равно как и для широкого оповещения населения о практике создания новых рабочих мест предприятиями различных форм собственности, а также о подготовке требуемых сегодня специалистов через различные образовательные каналы.

РАЗВИТИЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Битюкова О.А.- студентка гр. УП-21
Горбунова Т.Н. - ассистент

В настоящее время вопрос развития сети малых предприятий как один из важнейших включен в программу демонополизации национальных хозяйств страны.

Малые предприятия создают благоприятные условия для оздоровления экономики: развивается конкурентная среда; идет насыщение рынка товарами и услугами; создаются дополнительные рабочие места; расширяется потребительский сектор; лучше используются местные сырьевые ресурсы. Они включают в процесс общественного производства дополнительный труд, который создает новые ценности, приумножает национальный доход и национальное богатство.

Социальная функция малых предприятий состоит в их способности в больших масштабах поглощать незанятую рабочую силу, снижать социальную напряженность, безработицу. Поэтому развитие малых предприятий – это наиболее дешевый путь к рынку, закладывающий глобальные основы ресурсосберегающего экономического роста в стране.

Малое предпринимательство – предпринимательская деятельность, осуществляемая субъектами рыночной экономики при определенных, установленных законами, критериях (показателях), конституирующих сущность этого понятия.

К основным таким критериям относится средняя численность работников, занятых за отчетный период на предприятии.

В ряде научных работ под малым предпринимательством понимается деятельность, осуществляемая относительно небольшой группой лиц, или предприятия, управляемые одним собственником.

В российской практике малое предпринимательство было разрешено в 1998г.

В соответствии с Федеральным законом от 14 июня 1995г. № 88-43 «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» под субъектами малого предпринимательства понимаются коммерческие организации, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, субъектов российской Федерации, общественных и религиозных организаций, благотворительных и иных фондов не превышает 25%, доля, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не превышает 25% и в которых средняя численность работников за отчетный период не превышает следующих предельных уровней:

- в промышленности, строительстве, на транспорте – 100 человек;
- в сельском хозяйстве и научно-технической сфере – 60 человек;
- в оптовой торговле – 50 человек;
- в розничной торговле и бытовом обслуживании населения – 30 человек;
- в остальных отраслях и при осуществлении других видов деятельности – 50 человек.

В Российской Федерации к субъектам малого предпринимательства относятся и индивидуальные предприниматели, т.е. физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица.

Малые предприятия как неустойчивая предпринимательская структура, наиболее зависимая от колебаний рынка, нуждаются в разносторонней государственной поддержке.

В Алтайском крае малое предпринимательство также играет немаловажную роль.

Сфера малого предпринимательства в нашем крае представлена во всех основных областях хозяйственной деятельности. Несмотря на то, что число малых предприятий на тысячу жителей в Алтайском крае чуть ниже, чем по стране (5 против 6), число занятых в этой сфере у нас относительно больше. На сегодня с учетом работников фермерских хозяйств численность занятых в сфере малого предпринимательства составляет не менее 220 тыс. человек, что составляет более 23 процентов.

В соответствии с приведенной ниже таблицей, анализ динамики основных характеризующих показателей по годам свидетельствует, что, если до 1998 года шел их рост, то в 1999 году мы можем наблюдать снижение, причиной чему послужил финансово-экономический кризис, разразившийся в августе 1998 года.

Исходя из данной таблицы, можно сказать, что в большей степени уменьшилась численность работающих на малых предприятиях - более чем на 26 тысяч человек, что составляет около 20%. Вместе с тем имел место значительный рост численности субъектов малого бизнеса, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица. Необходимо отметить, что суммарная численность занятых на малых предприятиях и занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица остается стабильной, что свидетельствует о сохраняющейся тенденции изменения организационно-правовой формы предпринимательской деятельности с целью облегчения налогового бремени и сохранения своего дела.

В Алтайском крае существует комплекс проблем, негативно влияющих на сферу малого предпринимательства, в первую очередь нужно отметить такие, как недостаточность собственных средств, сложность или невозможность получения инвестиционных кредитов, неразвитость или отсутствие рынка лизинговых услуг, очень высокий уровень налогообложения, многочисленные и в сумме непосильные официальные сборы и платежи, устанавливаемые контролирующими структурами и органами местного самоуправления, порочная практика проведения проверок контролирующими и инспектирующими органами, дающая почву для злоупотреблений, давление криминальных структур, нехватка квалифицированных кадров.

Для решения этих проблем в крае разрабатывается ряд программ.

В 1998 году была разработана Программа государственной поддержки малого предпринимательства на 1998-1999 годы, генеральной целью которой являлось повышение эффективности и социальной направленности экономики края путем развития сферы малого предпринимательства.

Развитие этого сектора экономики призвано способствовать достижению нескольких частных целей, имеющих важное для края социально-экономическое значение. Такими целями, заложенными в Программу, являются:

- увеличение товарного производства;
- повышение уровня бытового обслуживания населения края;
- повышение конкурентоспособности экономики края путем изменения ее структуры;
- создание дополнительных возможностей для обеспечения занятости.

Но из-за отсутствия должного финансирования, а также несогласованности действий исполнителей намеченных мероприятий Программа государственной поддержки малого предпринимательства в Алтайском крае на 1998-1999 годы не была полностью выполнена, (хотя после 1999 года наблюдается рост численности малых предприятий), поэтому была разработана новая Программа поддержки малого предпринимательства на 2002-2004 годы.

По-прежнему основными задачами остаются следующие:

- упрощение налогообложения;

- совершенствование законодательной базы;
- увеличение финансово-кредитной поддержки.

Перспективы развития малого предпринимательства напрямую зависят от решения перечисленных проблем, так как они являются ключевыми факторами формирования условий, в которых сфера малого предпринимательства может успешно развиваться.

Решение существующих проблем возможно при осуществлении следующих мероприятий:

- создание баз данных по недвижимому имуществу, которое может быть передано в аренду, продано или передано в доверительное управление субъектам малого предпринимательства;
- создание возможности зачета денежных средств, израсходованных субъектами предпринимательской деятельности на ремонт и реконструкцию арендуемых помещений, в качестве платы за аренду;
- проведение всесторонней пропаганды предпринимательской деятельности;
- создание в городах и районах Алтайского края инкубаторов малого бизнеса на базе нежилых помещений, находящихся в краевой и муниципальной собственности;
- предоставления кредитов на льготных условиях для осуществления ряда высокоэффективных проектов малого предпринимательства, имеющих важное значение для улучшения социально-экономической ситуации в крае и др.

Но, на мой взгляд, пока в масштабах Российской Федерации не будет усовершенствована законодательная база, решение этих проблем на уровне края не осуществится. И если делать прогноз о выполнении Программы поддержки малого предпринимательства на 2002-2004 годы, то, по моему мнению, полное выполнение данной Программы не произойдет.

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Нацаренус Е. – студентка гр. УП-11
Горбунова Т.Н. – ассистент

В области социального партнерства в настоящее время внесены изменения и дополнения в краевой закон "О социальном партнерстве в Алтайском крае", принятом в 1997 году и принят закон "О краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений". Это позволило развивать договорное регулирование социально-трудовых отношений на всех уровнях управления, начиная от краевого уровня до уровня сельских советов.

Кроме того, подведены предварительные итоги реализации Программы развития социального партнерства в Алтайском крае на 2001-2002 годы, согласованы предложения по корректировке на 2003 год отдельных пунктов краевого (регионального) Соглашения между краевыми объединениями работодателей, краевым советом профсоюзов и администрацией края на 2002-2004 годы.

Параллельно проводится работа по реализации постановления администрации края от 21.03.2002 г № 142, определяющего Порядок регистрации трудовых договоров, заключенных работниками с работодателями - физическими лицами на территории края. Сейчас в органах местного самоуправления зарегистрировано уже более 5000 таких трудовых договоров. Это реальная возможность вывода заработной платы из "тени", а, следовательно - рост налоговых платежей, увеличение доходной части бюджета.

В крае активно внедряются разработанные макеты локальных нормативных актов - коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка. В печатном и электронном виде эти документы направлены вместе с рекомендациями по подготовке проекта коллективного договора и его заключения во все районы и города края. В I полугодии 2002 года коллективные договоры действовали в 3634 организациях. Есть все предпосылки к увеличению их количества.

2002 год уже стал годом максимального заключения соглашений между работодателями, профсоюзами и органами местного самоуправления. Из 71 района и города края в 69 - за-

ключены территориальные соглашения (в двух районах идет подготовка проектов соглашений). Постепенно увеличивается количество территориальных (отраслевых) соглашений в образовании, до 567 возросло количество соглашений о совместном содержании объектов социальной сферы на уровне сельсоветов.

На краевом уровне все новые отрасли участвуют в договорном регулировании социально-трудовых отношений. В октябре т.г. заключено соглашение между Алтайским Союзом предпринимателей, краевым комитетом профсоюза работников торговли, общественного питания и предпринимательства и администрацией края на 2002-2004 годы. Разрабатываются проекты краевых соглашений в отраслях здравоохранения, автотранспорта, машиностроения, энергетики.

Вся проводимая работа способствовала тому, что за 9 месяцев 2002 года в крае не зарегистрировано коллективных трудовых споров, перешедших в забастовку.

В области оплаты труда и развития кадрового потенциала в крае законодательно урегулированы вопросы найма и увольнения руководителей государственных (краевых) и муниципальных предприятий (более 730) и учреждений (более 2200). Систематизированы подходы к установлению и пересмотру им в трудовых договорах размера заработной платы.

Решение вопросов повышения заработной платы работников внебюджетного сектора экономики переведено в режим социального партнерства. В краевом и 38 городских и районных трехсторонних соглашениях на 2002 год установлены конкретные показатели по минимальному уровню заработной платы, выплачиваемой наемным работникам - не ниже 1300 рублей в месяц, росту среднегодовой заработной платы - на 33,5% к предыдущему году, обеспечению в структуре заработной платы доли тарифной части (с учетом гарантированных надбавок и доплат) не ниже 60% и др. В 1 полугодии 2002 года рост реальной заработной платы по сравнению с соответствующим периодом 2001 года составил 26%.

При решении вопросов сохранения и развития кадрового потенциала края значительный упор также делается на отработку механизма договорного взаимодействия администрации края с работодателями и профсоюзами. В Соглашение между администрацией края, крайсовпрофом и объединениями работодателей на 2002-2004 годы включены обязательства сторон по развитию профессионального уровня работников. Среди них:

1. прогнозирование и формирование краевого заказа на подготовку специалистов в учебных заведениях края;
2. выделение средств не менее 2 % от фонда оплаты труда на программы развития персонала организаций;
3. организация краткосрочного повышения квалификации руководителей крупных организаций, начальников служб управления персоналом и отделов технического обучения;
4. проведение отраслевых конкурсов профессионального мастерства;
5. участие работодателей в организации производственной практики студентов и обеспечении учебного процесса научно-технической литературой;
6. предоставление дополнительных льгот и гарантий работникам, совмещающим работу с обучением, молодым специалистам и др.

Численность трудоспособного население края увеличилось с 1 млн. 476 тыс. чел. в 1990 г. до 1 млн. 612 тыс. чел. в 2001г., а его доля в численности населения - с 55,6% до 60,7%. Уровень безработицы в настоящий момент составляет 1,2 процента от общего числа трудоспособного населения. Уровень трудового потенциала края оценивается как высокий. Рабочая сила обладает высокой квалификацией, постоянно пополняется выпускниками сети учебных заведений всех уровней образования, которая в Сибири является одной из крупнейших. В крае ежегодно выпускается около 20 тыс. специалистов со средним и высшим образованием.

Денежные доходы на душу населения в 2001 году составляли 1589 рублей, в 1 полугодии 2002 года - 1755 рублей.

Среднемесячная зарплата трудящихся		
в 2001 году		в январе-августе 2002 года
составляла 1865 рублей, в том числе по отраслям		составляла 2416 рублей, в том числе по отраслям
Промышленность	2278 рублей	2608 рублей
Сельское хозяйство	1018 рублей	1141 рублей
Транспорт	2950 рублей	3789 рублей
Строительство	2053 рублей	2682 рублей
Связь	2590 рублей	2171 рублей

СИСТЕМА ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ В РОССИИ

Котляр С. – студент гр. УП-11
Горбунова Т.Н. – ассистент

Ипотека - это залог недвижимости с получением ипотечного кредита, дающего возможность приобрести жилье. Закладываться может любая недвижимость, находящаяся в собственности заемщика, часто закладывается именно приобретаемая в кредит недвижимость. Первый ипотечный закон в России был принят летом 1998 года. В том же году принят и соответствующий региональный закон в Алтайском крае. Планировалось, что первыми клиентами ипотеки станут работники бюджетной сферы с невысоким уровнем доходов.

Опыт финансирования приобретения и строительства жилья в регионах Российской Федерации.

В ряде регионов Российской Федерации, в частности в гг. Москве, Санкт-Петербурге и др., заложены законодательные и организационные основы функционирования системы ипотечного жилищного кредитования. В гг. Москве и Санкт-Петербурге разработаны концепции развития системы ипотечного жилищного кредитования, в основе которых лежит двухуровневая модель. В г. Москве она опирается на учрежденное Московское городское агентство по ипотечному кредитованию, в г. Санкт-Петербурге - на филиал Агентства по ипотечному жилищному кредитованию, созданного на федеральном уровне. Ведется работа с банками по ипотечным программам гг. Москвы и Санкт-Петербурга.

Вместе с тем слабое развитие кредитной системы, низкие доходы и, соответственно, недостаточный платежеспособный спрос граждан на жилье в совокупности с отсутствием накоплений заставили органы власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, а также строительные компании искать промежуточные решения проблемы финансирования строительства жилья.

Можно выделить следующие основные подходы к решению проблемы привлечения средств населения в жилищную сферу и повышения доступности жилья.

Долевое строительство и продажа жилья в рассрочку

Инициатива использования этих вариантов привлечения средств населения принадлежит застройщикам. В условиях снижения платежеспособного спроса на жилье и ограниченности банковского кредитования застройщики, решая проблемы обеспечения ликвидности построенного жилья и собственного выживания, стали самостоятельно напрямую привлекать денежные ресурсы населения на условиях долевого участия в строительстве или путем продажи в рассрочку уже готового жилья. Рассрочка предоставляется в среднем на 1-2 года на сумму от 30 до 50 процентов стоимости жилья.

В данной схеме существует реальная возможность неоправданного затягивания возведения жилья, что позволяет строителям фактически бесплатно пользоваться привлеченными средствами граждан. Существует также риск незавершения строительства или удорожания

жилья в ходе строительства. В случае предоставления рассрочки право собственности на жилье переходит к покупателю лишь после полной его оплаты.

Система жилищных сберегательных программ

Учитывая уже имеющийся зарубежный банковский опыт, ряд банков (Сбербанк России, банк "СБС-АГРО" и др.) предпринимали попытки разработать и внедрить проекты долгосрочных целевых жилищных накопительных схем, предполагающих сочетание накопительной и ипотечной программ. Смысл программы жилищных сбережений заключается в следующем:

гражданин заключает с банком договор, в соответствии с которым он берет на себя обязательство за определенный срок (свыше 1 года) накопить определенную сумму денег, которая явится первоначальным взносом при получении ипотечного кредита;

банк берет на себя обязательства предоставить клиенту ипотечный кредит на приобретение жилья в случае выполнения им условий накопления и соответствия требованиям банка при выдаче ипотечных кредитов.

Многие банки рассматривают открытие долгосрочных жилищных накопительных счетов как первый этап работы с клиентом в процессе кредитования, позволяющего собрать дополнительную информацию о доходах клиента, его платежеспособности, источниках получения средств. Учитывая преимущества жилищных вкладов и их благоприятную роль в деле формирования аналогов кредитных историй, банки проявляют значительный интерес к жилищным сберегательным программам и начинают рассматривать их как неотъемлемый элемент своей кредитной деятельности.

Отмечая положительную роль накопительных счетов как источника привлечения банками долгосрочных ресурсов, нельзя не сказать, что в существующей ситуации граждане опасаются класть значительные денежные средства на долгосрочные накопительные депозиты как в связи с продолжающейся инфляцией, так и в силу определенного недоверия к банковским институтам. Кроме того, отсутствует государственная поддержка жилищных накоплений и гарантий сохранности вкладов в той форме, как это существует в Германии или во Франции.

Столкнувшись с падением платежеспособного спроса на жилье, застройщики стали реализовывать схемы привлечения в строительство жилья средств населения через систему строй сбережений или ссудосберегательных касс (г. Москва и др.). Суть системы заключается в следующем. Потенциальный покупатель жилья в течение определенного срока (от 1 года до 2-3 лет) должен накопить на специальном сберегательном счете до 50 процентов стоимости квартиры. Далее он приобретает готовое жилье, а остальные 50 процентов стоимости квартиры оплачивает в рассрочку в течение 2-5 лет. Квартира оформляется в собственность заемщика только после полной оплаты жилья.

Такие схемы непосредственно связаны с определенными строящимися жилыми объектами и в силу этого носят локальный характер. Следует отметить, что они осуществляются организациями, не имеющими банковской лицензии, в результате отсутствует контроль за схемой сбережений и кредитования населения со стороны Центрального банка Российской Федерации, поэтому возрастает риск нецелевого и неэффективного использования собранных с населения средств.

При данных схемах существует вероятность затягивания срока строительства и сдачи дома в эксплуатацию, что делает их более дорогими и рискованными для населения, так как для них характерны все риски, связанные с финансированием строительства.

Для эффективного функционирования накопительных систем необходимо принятие соответствующих законодательных актов, защищающих права граждан, которые накапливают средства на покупку жилья либо выступают фактическими соинвесторами строительства.

Региональные программы с использованием ресурсов региональных и местных бюджетов. Основа этих программ - активная роль органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления в решении вопросов привлечения средств граждан в строительную сферу и использования ресурсов региональных и местных бюджетов.

Среди администраций ряда городов получила распространение идея создания специальных внебюджетных фондов поддержки жилищного строительства (г. Саров, Нижегородская область). Фонды, используя бюджетные средства и часть налоговых поступлений (в пределах местных налогов, а в отношении закрытых административно-территориальных образований - и федеральных налогов), финансируют строительство жилья. Это жилье продается тем гражданам, которые согласны продать фонду имеющееся жилье, недостающую сумму частично оплатить за счет собственных средств, а частично - получить рассрочку. Стоимость старого жилья, как правило, составляет примерно 50-60 процентов стоимости нового, 20-25 процентов - собственные средства гражданина, на оставшиеся 15-30 процентов стоимости покупаемого жилья предоставляется рассрочка. При этом каждый вложенный фондом в сферу жилищного строительства рубль кредита привлекает превосходящие в несколько раз средства населения.

Результаты этих программ определяются бюджетными возможностями регионов, объемами жилищного строительства, а также платежеспособным спросом на жилье на вторичном рынке жилья.

В некоторых других городах и регионах (Оренбургская область, Удмуртская Республика и др.) получили развитие схемы кредитования населения по кредитной ставке, намного ниже рыночной, через создаваемые внебюджетные фонды. Предоставление льготных процентных ставок по кредитам создает трудности для привлечения в систему ипотечного жилищного кредитования внебюджетных средств инвесторов. В связи с этим подобные схемы ограничены по масштабам кредитования и ложатся тяжелой нагрузкой на региональные бюджеты, которые в большинстве своем на сегодняшний день являются дефицитными.

В ряде регионов России (Белгородская область, Республика Башкортостан и др.), в основном в сельской местности, получили распространение схемы кредитования, в которых не используется кредитно-финансовый механизм. В Республике Башкортостан заемщики получают кредит (заем) в виде строительных материалов, а в Белгородской области рассматривается результативность подсобного хозяйства заемщика. При этом платежеспособность заемщика в общепринятом смысле слова не оценивается, поскольку возврат кредита (займа) осуществляется не в денежной, а в натуральной форме - в виде сельскохозяйственной продукции, которая впоследствии продается по ценам, устанавливаемым организаторами такого рода кредитования.

Замена денежных инструментов натуральными может привести к несоизмеримости затрат и результатов. Кроме того, достаточно сложно гарантировать возврат кредитов при отсутствии реального денежного эквивалента натуральных платежей по кредиту и его соответствия размеру кредитных ресурсов.

Муниципальные жилищные облигации

Одной из достаточно распространенных форм привлечения средств граждан и юридических лиц в жилищное строительство стал выпуск муниципальных жилищных облигаций или жилищных сертификатов (гг. Москва, Санкт-Петербург, Саратов, Ульяновск и др.).

Основной смысл облигационного займа заключается в возможности населения постепенно накапливать средства на приобретение квартиры путем покупки облигаций, каждая из которых дает право на получение определенного количества площади жилья (например, 0,1 кв. метра). Срок обращения таких облигаций может достигать 10 лет. Накопив необходимый пакет облигаций, гражданин вправе обменять его на квартиру соответствующей площади. Как правило, эти облигации дают право на приобретение жилья в домах, построенных муниципалитетом. Цена облигаций устанавливается на основе себестоимости строительства и индексируется в соответствии с изменением стоимости строительства жилья. Если владелец облигаций откажется от приобретения квартиры, то он имеет право на получение определенного денежного эквивалента - облигации выкупаются по текущей номинальной цене.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОГРАММЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Долженко Е.В.- студентка гр. УП-21
Горбунова Т.Н. - ассистент

Наиболее распространенным методом регулирования сферы занятости в современных условиях является программирование. Он основан на разработке и реализации целевых комплексных программ, представляющих собой систему взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение определенных целей и обеспеченных необходимыми ресурсами. Основными принципами разработки программ являются целевая направленность, комплексность, системность, альтернативность и синхронность программных мероприятий, их адресность и ресурсная обеспеченность, управляемость. Главное в программе то, что все ее составляющие подчинены конечным целям, ради которых она разрабатывается и осуществляется.

Начиная с 1992 г. в Алтайском крае было разработано шесть программ содействия занятости населения, реализация последней из которых еще не завершена. С переводом финансирования политики занятости из средств федерального и регионального бюджетов значимость программ возросла, поэтому впервые за 10 лет принят Закон Алтайского края «О Программе содействия занятости населения Алтайского края на 2001-2005 годы».

Главным субъектом программирования в рассматриваемой сфере в регионе является Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Алтайскому краю. Он выступает генеральным разработчиком и координатором Программ содействия занятости населения в крае.

Стратегической целью этих программ является создание в крае эффективного цивилизованного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателя рабочей силой необходимой квалификации, а работника - работой с достойной заработной платой и приемлемыми условиями труда, также достижения высокого уровня жизни населения. Тактической – минимизация безработицы и социальная поддержка безработных и их семей.

Реализация целей предполагает решение целого комплекса задач, большинство из которых носит тактический характер. Следует также отметить преемственность программ, реализуемых в разные периоды времени, в части провозглашаемых задач и их некоторую специфику в зависимости от конкретных условий. Так, с развитием социального партнерства в Программе на 2001-2005 гг. большое место отводится - повышению роли соглашений между органами исполнительной власти и самоуправления, работодателями и профсоюзами, коллективных договоров организаций. А наличие дифференциации региональных рынков труда, сохранение территорий с напряженной ситуацией в сфере занятости (территории с моноструктурой производства, лесные поселки, железнодорожные станции) побуждает к усилению государственного регулирования ситуации на рынке труда территорий как в отраслевом, так и в территориальном разрезе.

Ожидаемые и фактические результаты реализации основных направлений Программ содействия занятости населения в Алтайском крае в 1995-2005 гг.

(тыс. человек в среднем за год)

	1995		1996-1997		1998-2000		2001-2005
	план.	факт.	план.	факт.	план.	факт.	план.
Профориентация и психологическая поддержка населения	30,0	55,0	61,5	78,6	91,5	112,1	123,0
Профессиональное обучение незанятого и безработного населения	7,0	3,6	3,5	3,3	3,2	3,4	4,5
Содействие трудоустройству	45,5	49,32	57,0	49,4	61,5	57,6	61,1
Содействие предпринимательству и самозанятости	2,0	0,8	1,4	1,35	3,5	4,6	0,6
Организация общественных работ и временной занятости	6,8	5,29	5,5	5,6	7,7	9,36	9,5
Поддержка доходов безработных граждан	73,2	51,2	71,4	70,2	112,0	73,5	88,2

Примечание: 1) без трудоустройства несовершеннолетних граждан

Дальнейшая операционализация задач и анализ состояния рынка труда в регионе позволили выделить направления политики содействия занятости населения. Они идентичны, но

их приоритет в различные годы меняется. Представление о масштабах распространенности направлений политики занятости в регионе дает таблица:

Из таблицы видно, что по охвату численности населения самым обширным направлением в последние годы является профориентация и психологическая поддержка населения. В 2001 году его плановый показатель, по сравнению с 1995 г., вырос в 4 раза.

Что касается профессионального обучения незанятого и безработного населения, то, так как политика занятости в 1995 г. реализовала только 51,4 % от запланированного, в последующие 1996-2000 гг. плановые показатели были снижены приблизительно до уровня фактических результатов 1995 года. В связи со снижением степени неопределенности в современном экономическом развитии и повышением спроса на проф. переподготовку со стороны лиц, потерявших работу, в 2001 г. ожидаемые результаты поднялись.

Одним из приоритетных направлений активной политики занятости до 2000 года включительно было содействие предпринимательству и самозанятости. Оно достигло значимых результатов (4600 чел. за год) и теперь в ходе реализации последней программы служит лишь второстепенным (500-800 чел.). Объемы по этому направлению значительно сокращены из-за недостатка финансовых средств. Большинство безработных при организации предпринимательской деятельности использовали только собственные средства.

Ожидаемые и фактические результаты реализации остальных направлений умеренно увеличиваются с каждым годом.

Основным источником финансирования программ до 2001 г. являлся Государственный фонд занятости населения РФ, который с 1996 г. испытывал существенные финансовые трудности, вызванные снижением объемов производства, финансово-экономическим кризисом, сокращением норматива отчислений. Фактические показатели бюджета фонда занятости были значительно ниже запланированных, в результате средств не хватало не только на осуществление мероприятий активной политики занятости, но и на выплату пособий по безработице. Поэтому было принято решение о ликвидации фонда занятости и изменении механизма финансирования государственной политики занятости. Основным источником финансового обеспечения Программы на 2001 - 2005 годы являются средства федерального бюджета (ежегодно 214,4 - 359,3 млн. рублей.), а также средства краевого и местных бюджетов - порядка 18,2 - 28,3 млн. рублей в год и средства работодателей - порядка 6,5 - 8,3 млн. рублей в год.

Анализ ожидаемых и фактических результатов реализации основных направлений Программы в 1995-2000 гг. и их финансового обеспечения позволяет сделать вывод, что они недостаточно между собой согласованы. Если по подавляющему большинству направлений фактические результаты были не хуже ожидаемых, то ресурсное обеспечение программ было значительно меньше планируемого.

Не смотря на то, что срок реализации Программы на 2001 - 2005 гг. еще не кончился и, что в сфере занятости населения края продолжают иметь место негативные явления, по многим параметрам отслеживается повышение эффективности политики занятости.

За последний отчетный год (2003 г.) отмечается перевыполнение годового плана по основным направлениям органов службы занятости населения. Так, контрольный показатель по организации общественных работ перевыполнен в 1,8 раза, по содействию в трудоустройстве - в 2,2 раза, по направлению социальной адаптации граждан на рынке труда - в 1,5 раза. Годовой план профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения выполнен на 118,2 %, а профориентации - на 154 %.

Сравнительный анализ программ содействия занятости населения Алтайского края в 1995-2005 гг. позволил выявить высокую степень их преемственности в части провозглашаемых целей и задач, направлений и приоритетов. Самым важным и существенным отличием последней программы от предшествующих является смена источника финансирования. Что говорит о небездейственности органов служб занятости. В общем, отмечается циклическое, со своими спадами и подъемами, развитие политики занятости населения, ее институциональной и кадровой составляющих, по мере которого масштабы и степень регулируемости процессов на рынке труда постепенно возрастают.

КАЧЕСТВО СТРАХОВОГО ПРОДУКТА КАК ФАКТОР РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА СТРАХОВАНИЯ

Смирнова Н.В. – студентка гр.УП-11
Торгашова Н.А. – к.э.н., доцент

В условиях конкурентной борьбы и приблизительно одинаковых по экономическому содержанию услугах страхования можно выиграть битву за потребителя, обеспечив ему более качественный сервис. Подтверждением этому служат как социологические опросы страхователей, так и ответы самих страховщиков, даваемые ими при регулярном обследовании деловой активности, проводимом центром экономической конъюнктуры при правительстве России.

По данным САО "Ингосстрах", основанных на исследовании предпочтения страхователей в 44-х городах России, выяснилось, что низкое качество обслуживания и, излишняя, по мнению страхователя, бюрократизированность заключения договора страхования и процесса получения страхового возмещения отталкивает в большей степени, чем необоснованный отказ в получении возмещения. Причем соотношение между причинами: 19,5 % страхователей покинули своего страховщика из-за низкого качества обслуживания, а 81% из-за необоснованного, на их взгляд, отказа в выплатах, 26,4% отказа от исчезновения необходимости в страховых услугах.

Сами страховщики только начинают осознавать важность обеспечения качества страховых услуг, указывая параметр "качество сбыта страховой продукции" на четвертом месте среди различных внутренних факторов, потенциально препятствующих развитию.

Квалификация страховых агентов в значительной степени влияет на восприятие потенциальных страхователей как страхования в целом, так и конкретной страховой компании. Отрицательно влияют на деятельность страховых организаций: уровень квалификации агентов -27%,

Недостаток собственного капитала-27%, тарифы -18%, качество сбыта страховой продукции -14%, имидж организации 10%.

У страховых компаний должны соответствовать международным требованиям стандарты качества: правила и условия страхования, методики сбора и использования страховой статистики, методики расчета страховых тарифов, оценка платежеспособности и финансовой устойчивости, квалификация персонала и ее повышение, организационно-управленческая структура страховой компании и т.д.

Перед страховыми компаниями России встает проблема внедрения различных способов и приемов управления качеством страховых услуг, в том числе на основе комплексной стандартизации бизнес - процессов в страховании, базирующихся на требованиях международных стандартов качества ISO 9000 нового поколения.

Рассмотрим страховые услуги с точки зрения потребителя этих услуг – страхователя. Следует отметить следующие основные факторы, которыми он будет руководствоваться при выборе поставщика этой услуги: надежность, уровень качества страховой технологии, экономическая эффективность инвестиционной политики, гибкость и оперативность, технологичность, удобство, активность деятельности.

Конкретная страховая услуга должна включать в себя: объект и предмет страхования, перечень страховых рисков и исключений, страховую сумму, страховую премию, страховые тарифы и возможность их корректировки в зависимости от страхования и факторов страхового риска, организацию системы страховых выплат и т.д.

При этом можно ставить вопрос внедрении системы менеджмента качества на всех стадиях жизненного цикла страхового продукта, что включает в себя следующие основные элементы планирования качества страховой услуги, управление качеством страхового продукта, обеспечение, повышение качества страхового продукта.

Следует отметить, что многие из задач решаются при разработке и внедрении концепции страхового маркетинга в страховой организации, однако имеют и свою специфику.

Исходя изданных целей и задач по управлению качеством страхового продукта, можно сформулировать понятие "управление качеством страхового продукта – как деятельность по руководству и управлению страховой организацией применительно к требуемому качеству предоставляемых потребителям страховых и сопутствующих им дополнительных услуг.

ПРОБЛЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Вторых Л. – студентка гр. УП – 21
Горбунова Т.Н. - руководитель

Алтайский край - один из немногих регионов, которые имеют проработанную законодательную базу. Три краевых закона - о социальном партнерстве, об охране труда, о трехсторонней комиссии - являются хорошим дополнением нового Трудового кодекса. Проработанная законодательная база - это очень важно, ведь трудовые отношения касаются почти половины жителей края: из 2600000 человек 1100000 относятся к рабочему населению.

Экономике Алтайского края в наследство досталось 50% предприятий сельского хозяйства и 25% предприятий военно-промышленного комплекса, не так-то просто добиться высоких показателей везде и очень быстро. Но зарплата все же растет, а сейчас темпы ее роста выше, чем во многих регионах. Цифры такие: в мае 2001 года средняя заработная плата составляла 1700 рублей по краю, сегодня - более 3500 рублей. Прогноз до 2010 года говорит о том, что средняя зарплата вырастет до 10,5 тысяч рублей (при среднегодовом уровне инфляции 10%), при этом на селе она составит около 5-7 тысяч, а в Барнауле - около 12 тысяч рублей. Барнаул и сейчас, как это вообще характерно для столиц, обгоняет краевые показатели, сегодня средняя зарплата в краевом центре - 4300 рублей.

Долги по заработной плате планомерно сокращаются и сейчас составляют 775 млн. рублей (в конце прошлого года было 1 млрд. рублей). Почти в каждом городе и районе созданы рабочие группы по погашению задолженности, и значительное сокращение долга - их заслуга. Самые крупные неплательщики - Барнаульский станкостроительный завод, радиозавод, "Ротор". Большая часть долга приходится на предприятия сельского хозяйства - они задолжали около 600 млн. рублей. Впрочем, текущая заработная плата с прошлого года платится везде, а применительно к селу администрация края настаивает на том, чтобы натуроплата составляла не более 20% от заработанного.

Работа по выведению зарплаты из "тени", по данным прошлого года, принесла первые результаты: рост подоходного налога на 10% превысил рост заработной платы. Сейчас краевые комитеты по труду и по поддержке предпринимательства совместно с Алтайским Союзом предпринимателей и общественным советом по малому и среднему бизнесу тиражом 50000 экземпляров выпустили листовку, рассказав в ней о выгодах "белой" зарплаты.

Показатели по охране труда меняются в лучшую сторону: если в 1991 году смертей на производстве произошло более 200, то в 2001-м - 60. Аттестацию рабочих мест прошли предприятия энергетики, железной дороги, коммунального хозяйства, связи. Это позволило улучшить условия труда и, следовательно, снизить травматизм. В целом по краю заключено 5100 коллективных договоров, включился в эту работу малый и средний бизнес.

В 2003 году во внебюджетном секторе экономики края обострились проблемы с оплатой труда работников. В ряде регионов Алтайского края средняя заработная плата не обеспечивает даже одного прожиточного минимума. Кроме того, задолженность по заработной плате на начало 2003 года составила почти 1 млрд. руб. Одна из задач, которую предстоит решить – это вывод заработной платы в сфере малого предпринимательства из "тени". Дело в том, что во многих случаях официальная заработная плата устанавливается на уровне МРОТ (450 руб.), а другая часть выплачивается наличными, минуя кассу. В результате такой практики, работники существенно теряют при получении пособий: по временной нетрудоспособности, по потере нетрудоспособности при производственной травме, при назначении пенсий, поскольку размеры указанных выплат исчисляются исходя из официальной заработной платы.

Эффективным будет сотрудничество административных органов с работодателями и профсоюзами. В марте нынешнего года для решения вопросов выплаты заработной платы в городах и районах края были созданы рабочие группы. Основная задача - наведение порядка в вопросах оплаты труда с целью повышения уровня жизни населения и создания основы для устойчивых налоговых поступлений в бюджет. Уже есть результаты: за несколько месяцев размер средней заработной платы вырос на 300 руб. (от 2665 руб. до 2970 руб.). Во многих организациях удалось вывести заработную плату из "тени": она повышается в среднем от 450 до 2-3 тысяч рублей.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Крутилина О. – студентка гр. УП – 21
Горбунова Т.Н. - руководитель

Формирование социального партнерства могло реально начаться и началось тогда, когда появилась организованность рабочих, их профессиональные союзы. До того момента работодатели могли диктовать все свои условия работнику.

Когда же сформировались профсоюзы, капиталистам труднее стало пользоваться своими односторонними преимуществами по отношению к наемным рабочим, и они вынуждены были пойти на определенные уступки.

В разных странах Запада процесс формирования двустороннего партнерства, а затем и трипартизма протекал по-разному, со своими особенностями. Тем не менее, исследователи этих процессов (В. А. Михеев³, например) выявили ряд общих черт.

На основе выработки соответствующих критериев проводится классификация социального партнерства, сформировавшегося в зарубежных странах.

Так, в зависимости от уровня переговорных процессов можно выделить три основные модели социального партнерства. Первая модель сформировалась на севере Европы — в Швеции, Финляндии, Норвегии, Бельгии. Она характеризуется активным вмешательством государства в трудовые отношения и их регулирование. Кроме того, в этой модели считается важным *трехуровневость* партнерства: уровень общенациональный, затем отраслевой и, наконец, уровень предприятия.

В Бельгии, к примеру, на высоком общенациональном уровне существует Национальный совет по труду. В него входит равное число участников от каждого из трех партнеров. Государство берет на себя еще и законодательную функцию. На втором, отраслевом уровне создаются "паритетные комиссии". На уровне же предприятия вопросы решаются на двусторонней основе: предприниматели — профсоюзы.

Особенно активно трехстороннее сотрудничество стало складываться на Западе в период мирового кризиса 1929—1933 гг. и сразу после него. Считается, что во многом именно благодаря этому странам, особенно вставшим на путь социальной ориентации, удалось достичь общественного согласия.

Вторая модель социального партнерства отличается одноуровневостью. Она ограничивается заключением коллективных договоров в основном на уровне предприятий. Эта модель характерна для Канады и США, Японии, ряда стран Латинской Америки.

Объединения предпринимателей, как и профсоюзов, через своих депутатов стараются оказать влияние на законодательство, а уже через него — на отношения между социальными партнерами.

Третья модель типична для Центральной Европы (Германия, Австрия и др.). Она может рассматриваться как промежуточная между первой и второй моделями. В третьей модели главный акцент в социальном партнерстве ставится на его отраслевом уровне. На уровне же всей страны в целом совместные соглашения трех сторон не принимаются, дело ограничивается консультациями, и то не вполне обязательными.

Главный переговорный процесс по этой модели идет в отраслях. Коллективные же договоры на предприятиях, как правило, не заключаются. Предприятия при этом ориентируются на параметры отраслевого соглашения и руководствуются им.

Одной из форм реализации такой модели является так называемое "образцовое" соглашение, которое создается и заключается в промышленной отрасли и служит затем своего рода ориентиром для других. В литературе есть такой пример: доминирующее положение в германской отрасли промышленности компании "JS Metall" привело к тому, что ее партнерское соглашение служит "пилотным" для остальной германской экономики.

Широко применяется эта модель в Голландии и Швейцарии. В Голландии 200 отраслевых соглашений распространяются на большинство компаний и их работников. В Швейцарии принимают около 500 региональных и отраслевых соглашений, которые охватывают почти 1,5 млн. работников.

Особо следует отметить развитие социального партнерства на уровне Европейского союза (ЕС). ЕС использует при этом первую, т. е. трехстороннюю модель. В трехсторонних переговорах на уровне созданного Экономического и Социального совета ЕС участвуют также представители объединений работодателей (ассоциация UNISE) и представители объединения профсоюзов ЕС. В 1992 г. в Маастрихте социальными партнерами стран ЕС (без Великобритании) был подписан протокол, признававший работодателей и работников партнерами, с которыми Союз должен согласовывать свои меры.

Модель трипартизма была поддержана и на встрече глав государств по социальному развитию, прошедшей под эгидой ООН в 1995 г. в Копенгагене. Там отмечалось, что социальный прогресс недостижим, если надеяться только на механизм рынка. Главными задачами были названы обеспечение полной занятости, а также борьба с бедностью. Средством для этого названы вложения в "развитие человеческих ресурсов".

Требование защищать интересы трудящихся перед работодателями, как обязанность государства зафиксирована в целом ряде международных документов. Так, в Социальной хартии, принятой в 1961 г. Советом Европы, подписавшие ее государства приняли на себя обязательства поддерживать следующие права граждан: на труд, на справедливое вознаграждение, на достойные условия труда и отдых, на объединение и заключение коллективных договоров.

Основные принципы реализации трехстороннего партнерства закреплены во многих рекомендациях МОТ. Так, на своей Генеральной конференции в 1960 г. МОТ приняла рекомендации о трехсторонних консультациях в каждой стране — члене МОТ, как на общенациональном, так и на отраслевом уровне. В 1976 г. МОТ приняла Конвенцию № 144, определяющую равное представительство работников и работодателей в общенациональной Консультативной комиссии.

В 1998 г. по инициативе Дании состоялась интересная международная конференция по проблемам социального партнерства, в которой участвовали более 25 стран Европы, Америки и Азии. Обсуждалась модель социального партнерства для обеспечения социального благосостояния в третьем тысячелетии. Большое внимание уделялось новым инициативам по снижению уровня безработицы, повышению занятости людей с ограниченной дееспособностью, подготовке и переподготовке кадров, а также повышению социальной ответственности предприятий и компаний. По вопросу о социальной ответственности был предварительно проведен специальный анализ, включавший социологический опрос. Он показал рост числа тех, кто признает, что забота о работниках должна лежать в первую очередь на самом предприятии, ибо эти меры влекут за собой рост производительности труда работников, их творческую отдачу, повышение репутации фирмы и, как следствие, ее прибыльность.

Если первым критерием классификации социального партнерства выше рассмотрен уровень переговорных процессов, то вторым критерием классификации социального партнерства в разных странах рассматривается уровень участия работников по представительству их интересов в партнерских отношениях. Здесь тоже выделяются три основные модели.

Модель профсоюзного представительства характеризуется тем, что профсоюзы по закону являются представителями работников, притом часто и той части работников, которые не являются членами профсоюзов. Эта модель представлена в США, Канаде, Японии, Великобритании, Ирландии и других странах.

Следует отметить, что в зависимости от особенностей профсоюзов и их поведения эта модель может рассматриваться в виде подмоделей, когда:

- а) профсоюзы ориентированы на сотрудничество с властью;
- б) профсоюзы нацелены на конфликтность с государственной властью.

Модель чистого представительства работников отличается тем, что трудовой коллектив выбирает своих собственных представителей в совет (или комитет) предприятия, которые и ведут переговорный процесс с работодателем. Правда, в основном такой совет (комитет) имеет консультативно-информационные полномочия. Степень обязательности учета мнений совета работодателем должна быть специально определена в коллективном соглашении. Такую модель используют в Испании, Греции, Португалии и некоторых других странах.

Модель смешанного представительства выделяется тем, что в советы, избираемые трудовым коллективом, включаются также представители работодателя. Здесь полномочия совета более широкие, так как совет может участвовать в принятии решений на основе консенсуса. Правда, круг вопросов, по которым могут приниматься решения (трудовой распорядок, охрана труда, условия труда, продолжительность рабочего времени), должен специально оговариваться законодательством либо соглашением.

Например, во Франции глава предприятия по закону обязан ежегодно представлять комитету (совету) доклад о хозяйственном обороте, заработной плате, штатах и их изменениях, об условиях труда. Если же работодатель примет решение по этим вопросам без консультации с комитетом (советом), оно может быть аннулировано в судебном порядке.

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОМПАНИИ «ЛУКОЙЛ»

Майер Е.А. Т- студентка гр. УП-21
Горбунова Т.Н. - руководитель

В начале 90-х годов прошлого века большинство профсоюзных организаций отечественных предприятий находились в состоянии анабиоза, вызванного деструктивными действиями властей, общей разрушительной тенденцией. Над профсоюзами тогда висела угроза ликвидации, роспуска, самороспуска. И не мало мест в стране, где эта угроза в полной мере реализовалась. По-иному распорядились судьбой профсоюзов на предприятиях российской (и в тоже время транснациональной) компании «ЛУКОЙЛ», переживавшей тогда первые годы своего становления. Разрушению здесь противопоставили созидание. Они решили создать единую мощную профсоюзную структуру, которая аккумулировала бы в себе потенциал многочисленных, разрозненных, разбросанных по нескольким регионам организаций. Идея была поддержана и руководителями компании, и администрацией, точно так же, как и профсоюзными лидерами, увидевшими в этом шаге уникальные возможности для мобилизации социальных резервов, развития социального партнерства. Так возникло Международное объединение профсоюзных организаций (МОПО) ОАО «ЛУКОЙЛ».

За прошедшие годы между администрацией и профобъединением компании сложились по-настоящему партнерские взаимоотношения. Конструктивный характер этого партнерства позволяет постоянно повышать уровень социальной защиты работников, не нанося при этом ущерба эффективности производства. Совету профобъединения принадлежит инициатива важных изменений в социальной политике «ЛУКОЙЛа», призванных укрепить его конкурентные позиции не только в России, но и на международной арене. Именно профобъединение стояло у истоков создания в компании трехступенчатой системы социального партнерства, в основе которой лежат:

- Социальный кодекс;
- Соглашение между работодателем и профобъединением;
- Коллективные договоры предприятий.

Ставший базовым в работе МОПО принцип «Единый работодатель - единое профсоюзное объединение» дает компании возможность эффективнее решать первостепенные задачи жизни коллективов. От совершенствования партнерства в компании в решающей мере зависят практические результаты всех усилий, достижение конечных целей.

Другая узловая точка результативности социального партнерства - оплата труда. Данному направлению деятельности Совет МОПО уделяет повышенное внимание. Совет считает, что здесь следует придерживаться принципа: повышение эффективности производства должно сопровождаться приростом доходов работников.

Как действует в «ЛУКОЙЛе» этот принцип, говорят предельно конкретные факты. Так, среднемесячные доходы работников компании к концу 2003 года (по сравнению с 1999 годом) выросли в три раза, тогда как уровень потребительских цен - в 1,6 раза.

Как первостепенные профобъединение рассматривает также вопросы промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Этому в немалой степени способствуют системный подход и постоянная работа всего трудового коллектива и администрации.

Все меры по развитию пенсионного обеспечения в компании принимаются при активном участии Совета МОПО. Сегодня дополнительные пенсии «ЛУКОЙЛа» получают более 6 тысяч работников предприятий. В компании начал действовать институт персональных пенсионеров для тех ветеранов труда, которые стояли у истоков ее рождения.

Если коснуться жилищной проблемы, то сегодня, по самым скромным подсчетам, более 18 тысяч работников компании нуждаются в улучшении жилищных условий, а это 13% от общей численности работников. С этой целью завершается подготовка Концепции жилищного ипотечного кредитования работников организации группы «ЛУКОЙЛ» в масштабах компании.

Еще одно важное направление деятельности МОПО - работа с молодежью, то есть с той частью работников, от которой зависит дальнейшее успешное развитие «ЛУКОЙЛа», можно сказать, его будущее. В Соглашении о социальном партнерстве имеется целый раздел по работе с молодежью. Совет МОПО активно выступает за формирование соответствующей комплексной целевой программы. Ведь ничто так не закрепляет молодежь на производстве и не заинтересовывает в работе, как оказание ей помощи в решении жилищных и других социальных проблем. Профобъединение играет большую роль в совершенствовании молодежной политики компании. Именно его представители настояли на том, чтобы соответствующие разделы появились в Социальном кодексе и Соглашении о социальном партнерстве. Сегодня в компании создана система, позволяющая наилучшим образом использовать и развивать потенциал молодых специалистов. Она включает в себя оценку персонала, создание условий для постоянного повышения квалификации и формирование кадрового резерва на замещение руководящих должностей.

Совет МОПО играет большую роль в ознакомлении зарубежных коллег с опытом социально-трудовых отношений на российских предприятиях компании. Сегодня необходимо сделать следующий шаг - интегрировать зарубежные профсоюзные организации лукойловских производственных коллективов в общую систему профсоюзного движения, распространив тем самым действующие механизмы социального партнерства на все предприятия группы «ЛУКОЙЛ». Совет профобъединения должен приложить усилия к тому, чтобы на всех зарубежных предприятиях компании были заключены коллективные договоры, соответствующие положениям Социального кодекса и Соглашения о социальном партнерстве на 2003-2005 годы.

Опыт социального партнерства в «ЛУКОЙЛе» становится все более востребованным в стране и за рубежом. Так, общему процессу социального партнерства в коллективах «ЛУКОЙЛа» дана высокая оценка делегацией «Программы развития ООН». МОПО получило приглашение выступить на веб-портале Глобального договора по обмену опытом корпоративной политики. Другая договоренность касалась идеи проведения профобъединением компании специального мастер-класса по вопросам социального партнерства для всех желающих высказаться и поучиться.

Компания не может успешно развиваться, если ее сотрудники недовольны своим положением. И напротив, если человек получает удовлетворение от работы, видит перспективы развития своего потенциала и чувствует причастность к общему делу, он способен поднять компанию на недостижимую высоту.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ОХРАНЫ ТРУДА

Сальникова Е.А. – студентка гр. УП – 21

Горбунова Т.Н. - руководитель

Концепция социального партнерства, основанная на переговорах, посредничестве, экспертизе, сотрудничестве, консультациях играет важную роль в решении многих проблем социально трудовой сферы. Социальное партнерство является основой взаимоотношений между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями), органами власти, органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, обеспечения социального мира и общественного развития. Социальное партнерство осуществляется путем взаимных консультаций, переговоров, заключения соглашений, коллективных договоров и принятия совместных решений.

Расширение договорных начал в сфере регулирования трудовых отношений, повышение роли коллективных договоров и соглашений являются результатом реализации новой политики государства в этой области. Осуществляется переход к договорному регулированию отношений, от «единства интересов» работодателей и работников к поиску взаимоприемлемых условий совместной работы, к социальному партнерству.

По инициативе профсоюзов ежегодно, начиная с 1992 года, стало заключаться Генеральное соглашение между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и объединениями работодателей, а затем отраслевые (тарифные) и региональные соглашения, в которых предусмотрены взаимные обязательства сторон по повышению эффективности государственного, ведомственного и общественного контроля за охраной труда и окружающей среды, расширению взаимодействия в этой работе на всех уровнях управления.

Генеральные, отраслевые и трехсторонние региональные соглашения являются важными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения соответственно на федеральном, отраслевом и региональном уровнях.

Генеральными соглашениями предусмотрено обеспечение совместного контроля за соблюдением законодательства об охране труда с уделением особого внимания:

- своевременности платежей в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, особенно при реорганизации и ликвидации организаций; выплате пени в случае нарушения сроков выплат сумм возмещения вреда;
- повышению ответственности и экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий труда и в этих целях;
- содействию проведению аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятиях, сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда, экологической безопасности, проведению необходимой работы по отнесению организаций к тем или иным классам профессионального риска.
- разработке предложений по экономическому стимулированию организаций, производящих средства индивидуальной и коллективной защиты работников от вредных и опасных производственных факторов;

В отраслевых соглашениях основное внимание в области охраны труда уделяется вопросам аттестации рабочих мест, контролю за обеспечением безопасности производственного оборудования и технологических процессов.

Необходимо отметить, что среди форм социального партнерства названы коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений, взаимные консультации. И, кроме того, участие работников, их представителей в управлении организацией, участие представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров.

Обеспечение необходимых условий и охраны труда является одним из основных трудовых гарантий прав работающих, обеспечение которых и предусматривает защитные функции

профсоюзов, а основным инструментом реализации защитной функции профсоюзов является социальное партнерство.

Сегодня, когда обострены проблемы в социальной сфере, когда государство, да и многие работодатели стремятся к сокращению уровня и объемов социальных гарантий, перекалыванию многих жизненных вопросов на плечи граждан, приоритет сохранения жизни и здоровья рабочего человека очень и очень важен.

Сегодня страх потери работы, заработка заставляет работника соглашаться на работу в опасных условиях и условиях, которые могут вызвать профессиональные заболевания, связанные с работой. В сложные условия нас ставит сегодня сокращение финансирования санаторно-курортного лечения в связи с введением единого социального налога, а также стремление многих руководителей снизить до минимума средства на мероприятия по созданию безопасных условий и охраны труда, лечение и отдых своих работников, часто не задумываясь о том, что главные трудовые ресурсы – это люди, и что здоровый и работоспособный коллектив – залог успеха.

Социальное партнерство в России прошло за последние годы трудный путь зарождения и становления. И сегодня решение многих проблем осуществляется на договорной основе.

В настоящее время особенно остро встает вопрос об укреплении и взаимодействии участников социального партнерства на всех уровнях, по внесению в договоры наиболее важных социально-экономических проблем, о повышении ответственности сторон за выполнение принятых на себя обязательств, реализацию подписанных соглашений и договоров, то есть о повышении эффективности социального партнерства. Эта проблема в равной степени относится ко всем сторонам – партнерам, и ее необходимо решать.

Необходимо также в рамках социального партнерства полнее использовать возможности отраслевых тарифных и региональных соглашений для решения проблем. Очень важной задачей для профсоюза - необходимость добиваться, чтобы на малых предприятиях заключались и выполнялись коллективные договоры и соглашения по охране труда.

С принятием нового Трудового Кодекса социальное партнерство стало, по сути дела государственной идеологией и значительная часть социально-трудовых отношений регулируется через договоры и соглашения, устанавливая баланс интересов всех его сторон, и здесь очень важно помнить, чтобы реализовались не только права партнеров, но и выполнялись принятые ими обязательства.

Сегодня, несмотря на достигнутые определенные успехи, нельзя переоценивать уровень эффективности функционирования системы социального партнерства. Она делает лишь первые институциональные шаги. Повышение эффективности системы социального партнерства, служащей целям защиты социально-экономических и трудовых прав и интересов работников, в том числе в решении проблем охраны труда, во многом зависит от консолидации усилий, солидарности и единства действий всех профсоюзов, профсоюзных органов, членов профсоюзов, которые всегда выступают за взаимное сотрудничество.

Хотелось бы верить, что при помощи механизмов социального партнерства удастся изменить положение работников к лучшему, избежать острых социальных конфликтов, которые всегда ведут к потерям общественного богатства и социальным потрясениям.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Горбунова Т.Н. – аспирант
Мишин А.К. - руководитель

С переходом к рыночной экономике происходят принципиальные изменения в системе управления предприятиями. Следствием таких изменений становятся новые подходы к организации и качеству управления предприятием, а также к управленческим кадрам. Для преодоления экономического кризиса необходимо решить ряд проблем, связанных с изменением в системе управления персоналом (УП) организации. В силу этого особую важность и практическую значимость приобретает эффективное управление персоналом. До недавнего времени это понятие отсутствовало в управленческой практике, хотя в каждой организации су-

ществовала подсистема управления персоналом (отдел кадров), в обязанности, которой входили прием и увольнение работников, обучение и переподготовка кадров и т.д. Но отделы кадров, как правило, имели низкий организационный статус, являлись слабыми в профессиональном отношении. Они были структурно разобщены с другими подразделениями, которые выполняли функции управления кадрами (отдел труда и заработной платы, юридический отдел и др.). И, как следствие, он не являлся ни методическим, ни информационными, ни координирующими центром кадровой работы организации.

Современным кадровым службам не достаточно только оформлять приказы и распоряжения, хранить кадровую информацию. Они постепенно должны превращаться в центры по разработке и реализации стратегии организации труда, цель которой повышение производительной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программ развития кадров, обеспечение справедливой оплаты труда и т.д.

При переходе к рынку происходит медленный отход от прежнего иерархического управления, жесткой системы администрирования к рыночным взаимоотношениям. Поэтому необходима разработка новых подходов к построению системы управления персоналом организации - построение организационных структур, в соответствии, с которыми весь отчет функций управления ведется не сверху вниз, а снизу вверх. Отсюда ориентация не на иерархические вертикальные структуры, а на многообразные формы горизонтальных связей.

Без управления людьми не может существовать ни одна организация. Без квалифицированных кадров организация не сможет достичь своих целей. Вряд ли оспорим тот факт, что доходы любой фирмы в первую очередь зависят от того, насколько профессионально работают в ней специалисты. Управление персоналом направлено на достижение эффективной деятельности организации и справедливости взаимоотношений между работниками. Гибкая организация труда, самоорганизация работника и групп трудящихся, их сознательное участие не только в производственном процессе, но и в управлении производством становится отправной точкой создания систем управления человеческими ресурсами.

Проектирование системы управления нельзя отделить от проектирования системы управления организацией, т.к. первая включает не только функциональные подразделения, занимающиеся работой с персоналом, но и всех линейных руководителей - от директора до бригадира, а также руководителей функциональных подразделений, выполняющих функции производственного, технологического, экономического руководства.

Системный подход при проектировании системы УП всех уровней иерархии позволяет комплексно подойти к решению этой проблемы. Проектируются все функциональные и целевые подсистемы, подсистемы обеспечения управления, подсистема линейного руководства. Проектируются взаимосвязи всех компонентов целостной системы между собой и внутри системы, а также с внешней средой.

Системный подход предполагает, что работы не могут быть строго распределены между отделами организации, а должны рассматриваться как частично перекрещивающиеся подсистемы. Этот подход при построении системы УП обеспечивает более эффективную основу для мотивации и интеграции деятельности участников организации, даёт лучшую базу для чёткого распределения власти и ответственности при выполнении различных работ.

Проект системы управления персоналом включает в себя:

- технико-экономическое обоснование (ТЭО) предназначено для обоснования производственно-хозяйственной необходимости и технико-экономической целесообразности построения и совершенствования системы управления. ТЭО включает в себя разделы: введение, характеристика существующей производственной системы и системы управления, цели и критерии совершенствования системы управления, ожидаемые технико-экономические результаты, выводы и предложения;

- задание на организационное проектирование (ЗО) является исходным документом для разработки проекта совершенствования системы управления организацией. В разделах ЗО раскрываются:

- а) основания разработки проекта совершенствования системы управления,

- б) цель разработки проекта,
- в) анализ состояния производства и системы управления,
- г) требования к построению системы управления,
- д) положения по совершенствованию системы управления организацией,
- е) технико-экономические результаты внедрения проекта,
- ж) состав, содержание и организация работы по разработке и внедрению проекта,
- з) порядок приёмки проекта совершенствования системы управления организации ей,
- и) источники информации;

- организационный общий проект (ООП) разрабатывается на основе утверждённого ЗО на систему управления организацией;

- организационный рабочий проект (ОРП) системы управления организацией разрабатывается на основе утверждённого ООП. Цель рабочего проекта – разработка рабочей документации, необходимой для внедрения системы управления, проведения приёмосдаточных работ, а также обеспечения нормального функционирования системы управления организацией.

Этап внедрения спроектированной системы включает в себя стадии: материально - техническая подготовка; профессиональная подготовка управленческих работников (обучение, переподготовка или повышение квалификации); разработка систем стимулирования внедрения проекта (материальное и моральное поощрение); опытное внедрение и внедрение проекта; контроль за ходом внедрения; расчёт фактического эффекта от внедрения проекта.

Итак, перечислим этапы построения системы УП:

1. структуризация целей организации;
2. определение состава функций управления для достижения целей;
3. формирование состава подсистем (подразделений);
4. установление связи между подсистемами (подразделениями);
5. определение прав и ответственности подсистем;
6. расчёт трудоёмкости функций и численности подсистем;
7. построение конфигурации организационной структуры.

ИПОТЕЧНОЕ КРЕДИТОВАНИЕ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Ванюкова А. – студентка гр. УП – 21

Горбунова Т.Н. – руководитель

Во всем мире ипотечное кредитование (кредитование под залог жилья) давно уже стало классической сферой банковской деятельности. В развитых странах на этот вид кредитования приходится до 1/3 совокупных активов кредитных организаций. В нашей же стране аналогичный показатель составляет лишь доли процента.

Развитие ипотечного жилищного кредитования позволит решить следующие проблемы:

- обеспечение населения жильем;
- расширение занятости в реальном секторе экономики (строительстве и смежных отраслях);
- увеличение совокупного спроса;
- снижение социальной напряженности в обществе.

В России в текущих условиях спрос на кредит на покупку жилья может иметь ограниченный характер. Это связано, прежде всего, с низкими доходами и сбережениями населения относительно стоимости жилья и кредита. Платежеспособный спрос на кредиты и жилье может оказаться выше ожидаемого в случае позитивной динамики экономических процессов в стране.

На Алтае с самого начала стала применяться следующая схема: в центрах государственной регистрации регистрируется право собственности (30% - у гражданина, 70% - у Алтайского края). После этого доля государства продается гражданину с рассрочкой погашения

долга. Однако сейчас структуры, внедрявшей эту схему (отдела ипотечного жилищного кредитования Алтайского государственного учреждения инвестиций), больше не существует.

Схем ипотечного кредитования в России существует несколько: есть программа Сбербанка России и программа "Дельта кредит", ипотечные схемы разрабатывают коммерческие банки и строительные компании. У системы, которую сейчас внедряют в Алтайском крае, своя особенность: она входит в правительственную программу ипотечного кредитования.

В 2001-2002 г. начал успешно реализовываться проект «Тасис бистро», связанный с развитием реформ в социальной сфере, жилищном строительстве, развитием рынка ценных бумаг, обеспеченных залогом недвижимости (ипотекой). Особое место в нем занимает долгосрочное ипотечное кредитование, способствующее решению жилищной проблемы для многих граждан России и значительному расширению числа частных домовладельцев.

Вместе с тем, макроэкономические условия, сложившиеся в настоящее время в российской экономике, таковы, что применение классических схем ипотечного кредитования затруднительно. Недостаток финансовых средств, слабость финансово-кредитной системы, неразвитость рынка ценных бумаг требуют гибкого подхода к развитию ипотеки и поэтапного движения к более развитым формам ипотечного кредитования. Необходима разработка финансовых схем и инструментов, которые могли бы в относительно короткие сроки активизировать привлечение средств в жилищную сферу. Проект предусматривает партнерство с администрациями регионов России и поддержку осуществляемых ими жилищных ипотечных программ.

Целью проекта является создание базовой модели привлечения ресурсов с использованием механизма выпуска ценных бумаг, обеспеченных ипотекой, для целей развития ипотеки в условиях переходной экономики, нестабильных темпов инфляции и дефицита финансовых ресурсов.

Массовая продажа жилья в кредит - дает надежду гражданам на реализацию основной потребности - иметь достойное жилье. Без ипотеки более 60 % населения страны никогда не смогут воплотить в жизнь свои ожидания. Они, с одной стороны, не попадают под категорию малоимущих, чтобы получить квартиру от государства, а с другой - не имеют достаточных средств, чтобы самостоятельно приобрести хорошую квартиру или жилой дом.

Ипотека способна сформировать безрисковый механизм приобретения жилья, который постепенно станет альтернативой долевого участию граждан в строительстве. Не случайно администрация Алтайского края стала главным инициатором создания и, по сути, владельцем краевого агентства ипотечного кредитования. Государственная гарантия сегодня стоит многого. Правда пока подавляющее большинство квартир приобретается в стадии строительства на основании договоров долевого участия или инвестирования. Это связано, с неоправданным риском и возможностью потерять вложенные деньги. Напротив, в системе ипотеки реализуется готовое жилье, причем гражданин сразу же становится его собственником.

В Барнауле ипотечным кредитованием занимается ОАО "Краевое агентство по жилищному ипотечному кредитованию". Агентство ведет свою деятельность с мая 2003 года, выдав за это время 257 ипотечных кредита на сумму 65,1млн. рублей. Кредитование населения ведется банками: ФорБанк и Сибсоцбанк. Ежемесячные объемы кредитования в размере 10 млн. рублей. На сегодня каждый седьмой кредит, выданный в России в рамках государственной ипотечной программы, приходится на Алтайский край, а в общем портфеле ипотечных кредитов в России доля края составляет 10 %.

25 октября 2002 года между федеральным Агентством, Администрацией края и Краевым агентством по жилищному ипотечному кредитованию заключено трехстороннее Соглашение о сотрудничестве по развитию системы долгосрочного ипотечного жилищного кредитования.

Преимущества программы:

1. Ипотека меняет человека. Человек становится ответственным. Он начинает совершенно по другому относиться к труду, дисциплине. Он хочет работать и зарабатывать. У человека появляется смысл жизни. Ипотека - это старт развития экономики.

2. Сейчас подавляющее большинство квартир приобретаются в стадии строительства на основании рискованных долевых схем участия граждан в финансировании строительства, которые не обеспечивают защиту их прав и интересов. Налицо неоправданный риск и возможность потерять вложенные деньги, а в системе ипотечного кредитования реализуется готовое жилье.
3. Приобретая жилье с помощью ипотеки, гражданин становится его собственником. Он живет в своей квартире, оплачивает кредит и благоустраивает свою, а не временную, как это делается, когда снимают квартиру. Стоимость аренды жилья например, в г. Барнауле сопоставима с ежемесячным платежом по кредиту. Но при аренде жилья он платит за проживание в чужой квартире, а при ипотечном кредитовании - расплачивается за свою собственную. Кроме того, арендодатель может в любой момент прекратить действие договора аренды, и человеку придется искать себе новое жилье. А из квартиры, купленной на ипотечный кредит - конечно, при условии выполнения всех обязательств перед владельцем закладной, - его никто не сможет выселить, так как эта квартира является его собственностью.
4. При ипотечном кредитовании у гражданина не берут деньги, а, наоборот, ему предоставляют кредит, причем на длительный срок с рассрочкой платежа от 1 до 27 лет и при этом у него есть возможность рассчитаться за кредит раньше окончания срока.
5. У гражданина существует возможность изменения процентной ставки в сторону уменьшения. Кроме того, стоимость квартиры купленной с помощью ипотечного кредита растет, т.е. человек живет в квартире и в любой момент может продать ее гораздо дороже, чем за нее заплатил. Это так называемая капитализация доходов плюс налоговые вычеты в объеме до 1,0 млн. рублей, которые получает каждый гражданин при приобретении жилья и все суммы, направленные на погашение процентов по ипотечному кредиту.

ПОДСЕКЦИЯ “ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И МИРОВОЕ ХОЗЯЙСТВО”

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА РАЗВИВАЮЩИЕСЯ СТРАНЫ

Безина Ю. – студентка гр. МЭ-01
Казитова Э.И. – ст. преподаватель каф. МЭО

Глобализация – растущая экономическая открытость стран, либерализация национального режима торговли, формирование глобального рынка и всемирной информационной сети. Глобализация является новейшим этапом многовекового процесса интернационализации хозяйственной жизни. Сущность глобализации в том, что мировая экономика переходит в качественно новое состояние, характеризующееся информационной революцией и бурным развитием коммуникационных технологий. В результате размывания государственных границ происходит следующее:

Мировое экономическое сообщество превращается в целостную экономическую систему. Доказательством этому факту может служить то, что $\frac{1}{2}$ всех потребленных в мире товаров и услуг потребляется за пределами тех стран, где они производятся.

Всемирные экономические отношения преобладают над национальными. Глобальная ориентация ТНК и ТНБ уменьшает значение национальных экономик.

Глобализация ведет к уменьшению регулирующих функций национального государства. Государство становится лишь звеном многоярусной структуры.

Глобализация не является причиной отставания Юга от Севера, так как отставание обозначилось значительно раньше, чем появилась глобализация. Основные причины отставания:

- a. Демографический взрыв в большинстве развивающихся стран (РС) в 60-80 гг, что значительно уменьшило темпы роста подушевого дохода.
- b. После долгого пребывания в качестве колоний промышленно развитых стран (ПРС), многим РС пришлось заново создавать свою государственную структуру, готовить национальные кадры, вырабатывать собственную экономическую и социальную политику, в условиях общей технико-экономической и культурной отсталости.
- c. Военные конфликты, в результате которых мирное население лишалось возможности заниматься хозяйственной деятельностью.
- d. Попытки бывшего СССР, использующего развал колониальных империй и подъем национально-освободительного движения, перетянуть ряд стран на социальный путь развития. Эти страны начали формировать у себя модель экономики приближенную к советской.

К началу 21 века сложились условия для недеформированного нормального развития той части человечества, которая относится к третьему миру. Происходит индустриализация РС. С 1965 по 2000 годы объем промышленной продукции увеличился в три раза. Резко уменьшилась доля ресурсов в экспорте. Доля услуг увеличилась в 7,4 раза (1960-2000гг)

По мере развития на Юге промышленности и упрочнения рыночных механизмов хозяйствования, темпы экономического роста здесь опережают темпы экономического роста ПРС. Главная причина роста – в условиях глобализации менее развитые страны имеют возможность не повторять путь технической эволюции мирового авангарда, а использовать созданные там технологии.

Положительной тенденцией для догоняющего развития РС является вовлечение промышленно развитыми странами РС в международное разделение труда (МРТ), подключая их экономику к собственному воспроизводственному процессу. В результате происходит повышение эффективности экономики, получение экспортных доходов и их инвестирование в традиционные или новые отрасли, что позволяет ускорять накопление материальных ресурсов.

Наиболее эффективным механизмом передачи технологий для РС является перенос промышленно развитыми странами производства из своей страны в РС, где дешевле рабочая сила, но высок уровень квалификации. Такой системой пользуются Южная Корея, Тайвань, Гонконг, Сингапур, Китай, Вьетнам. Их ряды постоянно пополняются, в этих странах увели-

чиваются подушевые доходы. Такие страны составляют первый эшелон. Всего выделяют пять эшелонов РС. В настоящий момент насчитывается около 49 стран, где проживает 10,9% населения всей планеты, относящиеся к 5 эшелону (7,4% от общего населения РС). Им оказывается помощь, чтобы они встали на путь ускоренного развития.

Таким образом, можно заключить, что вышеперечисленные мероприятия способствуют уменьшению разрыва между Севером и Югом. Глобализация не является причиной возникновения отставания между ПРС и РС, а в настоящий момент она способствует его сглаживанию.

РОЛЬ ПРЯМЫХ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ПРОБЛЕМЫ ИХ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Федоренко Е.А. – студентка гр. МЭ-02

Баранова Е.В. – ст. преподаватель каф. МЭО

Производственные, экономические, финансовые связи в современном мире все больше принимают планетарный характер и меньше зависят от государственных границ. Мир перестает состоять из отдельных, изолированных стран - экономику и политику начинают определять транснациональные силы, международные корпорации. Нормой становится производственный цикл, при котором элементы изделий, даже отдельные операции, сборка, доводка производятся в разных частях мира, что оказывается выгоднее, несмотря на дальние перевозки. Возникает специализация регионов и разделение труда в производстве отдельных видов продукции. Размещение производства, инвестиции, прежде всего, зависят от прибыли; решающую роль играют стоимость рабочей силы и политическая стабильность.

Несмотря на все эти очевидные изменения, некоторые экономисты по-прежнему не согласны с утверждением, что мировое хозяйство уже существует и функционирует как единая целостная система. Некоторые по-прежнему рассматривают его как совокупность национальных экономик, взаимодействующих между собой. Но, считают они, взаимодействие далеко не всегда можно рассматривать как признак целостности.

Однако приобретение в последнее время прямыми иностранными инвестициями лидирующей роли среди всех форм международных экономических отношений как раз и служит одним из признаков целостности мировой экономики. Это свидетельствует о том что формирование мировой экономики перешло от стадии мирового рынка к стадии мирового производства. Наряду с межстрановым перемещением товаров происходит межстрановое перемещение факторов производства, и одним из наиболее важных из них является предпринимательский капитал.

В роли прямого инвестора чаще выступают транснациональные корпорации, для которых тесны границы национальных экономик. Перенос значительной части производства за рубеж, создание там множества филиалов, интегрированных в единую сеть производства товаров и услуг, позволяет транснациональным корпорациям использовать ресурсы и конкурентные преимущества многих стран.

В последнее время число возникающих корпораций стремительно растет, но необходимо заметить, что сообщество ТНК, поле их деятельности растет не столько за счет появления новых членов, сколько в результате усиления мощи уже существующих корпораций. Если за 90-е годы число родительских компаний увеличилось примерно в 1.7 раза, то сеть зарубежных филиалов за тот же период выросла в 4.7 раза.

Транснациональные корпорации и банки превратились в основной структурообразующий фактор мировой экономики. Чем же объясняется их быстрое и успешное развитие?

Как отмечали творцы теорий прямых иностранных инвестиций - С.Хаймер, Ч.Киндлбергер, Д.Даннинг, А.Рагман, основой успешного продвижения ТНК на зарубежные рынки являются их конкурентные преимущества, главные из которых - технологическое лидерство, обладание передовыми технологиями. Инновационное влияние крупных ТНК на мировое хозяйство велико еще и в силу их огромных финансовых возможностей. В настоя-

щее время многие малые и средние фирмы вносят заметный вклад в создание нововведений, но для промышленного освоения изобретений нужны непосильные для них затраты на модернизацию оборудования и производственного процесса, на организацию сбыта, включая затраты на рекламу. Поэтому ТНК не только сами создают технические новинки, но и покупают изобретения у малых фирм.

Большая часть родительских компаний ТНК (79%) размещена в промышленно развитых странах, а так как основное движение ПИИ происходит между родительской компанией и ее филиалами, соответственно экспортерами прямых инвестиций являются именно эти страны. Но в последнее время в мировой практике отмечается новое явление - экспорт капитала в виде прямых инвестиций из развивающихся стран. В роли экспортеров в основном выступают новые индустриальные страны - НИС (Гонконг, Сингапур, Тайвань, Южная Корея, Аргентина, Бразилия, Малайзия).

Появление на мировой арене новой группы стран-экспортеров ПИИ подтверждает рост значения иностранных инвестиций в условиях глобализации.

Что касается объема импорта инвестиций в развивающиеся страны, то он значительно возрос по сравнению с 70-80-ми годами, когда наблюдалось резкое снижение ввоза капитала в развивающиеся экономики в связи с участившимися тогда противоречиями между ТНК и правительствами развивающихся стран.

В наши дни, наоборот, наблюдается явная тенденция к значительной либерализации режимов ПИИ. За последние 10 лет произведено много изменений в законодательных базах различных стран, заключено множество соглашений между странами по поводу инвестиций.

Хотя в последнее время роль прямых иностранных инвестиций значительно усилилась, в экономической науке и практике инвестиционным связям как системообразующему фактору мировой экономики по-прежнему уделяется очень мало значения.

В настоящее время не существует единой международной организации, занимающейся регулированием иностранных инвестиций. Если в области международной торговли со времени окончания Второй мировой войны существует ГАТТ/ВТО, чьим глобальным правилам торговли подчиняются компании всех стран, то в отношении прямых иностранных инвестиций пока не принято ни одного такого правила.

Однако в последнее время отдельными вопросами, касающимися экономических взаимоотношений в сфере иностранных инвестиций, стали заниматься ГАТТ/ВТО. Затрагиваются такие вопросы как интеллектуальная собственность, торговые аспекты инвестиционных правил, экономическая политика, проводимая правительствами в отношении иностранных компаний.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что традиционно сложившаяся в науке модель мировой экономики, базирующаяся на приоритете торговых связей, недооценивает значение инвестиционного сотрудничества между странами. Между тем нынешнее положение вещей позволяет говорить о том, что в глобальном экономическом пространстве формируется новый тип экономики, основанный на приоритете инвестиционных связей в международных отношениях.

Положительные аспекты новой модели тесно связаны с преимуществами, которые несет в себе глобализация. Глобализация снижает, а в конечном счете ликвидирует всякого рода барьеры на путях трансграничного перемещения товаров, капитала и услуг, что позитивно отражается на взаимоотношениях между странами. Глобализация проявляется и в унификации регулирования, что облегчает доступ на зарубежные рынки, обеспечивает стандартизацию требований к перемещению капитала и платежно-расчетным операциям. Отсюда - интенсификация потоков инвестиционных и финансовых средств.

Несмотря на множество преимуществ, нельзя сказать, что новая модель мировой экономики идеальна. Слабые стороны новой модели можно сформулировать следующим образом.

Во-первых, возрастающая в результате глобализации взаимозависимость государств делает их более уязвимыми к действию внешних факторов, в результате чего более сильные го-

сударства могут "экспортировать" кризисную ситуацию в другие, более слабые национальные экономики.

Во-вторых, часть экономических процессов выходит за пределы контроля государств, и правительствам национальных государств все труднее собирать налоги с транснациональных корпораций, активы которых более мобильны.

Отметим далее, что конкуренция развивающихся стран за иностранные инвестиции ведет к снижению требований к размещению бизнеса ТНК с точки зрения экологических стандартов и, соответственно, к увеличению загрязнения окружающей среды в отдельных странах.

И, наконец, в результате глобализации увеличивается разрыв в уровнях развития центра и периферии мировой экономики. Страны-аутсайдеры, не попадающие в сферу интересов развитых стран, будут все в большей степени отставать от лидеров.

Хотя новая модель мировой экономики, основанная на приоритете инвестиционных связей в торговых отношениях, имеет множество недостатков, отказаться от нее мировому сообществу невозможно, так как она также необходима и неизбежна, как и весь процесс глобализации. Поэтому наиболее разумным подходом является уделение новой модели большего внимания. Это необходимо, чтобы уменьшить ее недостатки, сохранив при этом ее преимущества.

Очень важным вопросом является регулирование движения инвестиций в мировой экономике. Как уже было замечено раньше, в настоящее время этому вопросу уделяется гораздо меньше внимания, чем регулированию движения товаров. Необходима разработка ВТО инвестиционных правил и грамотной экономической политики, проводимой государствами в отношении иностранных компаний. В будущем важно создание единой международной организации, занимающейся регулированием иностранных инвестиций.

Необходимо также произвести серьезные изменения в регулировании деятельности ТНК, которые являются главными экспортерами прямых иностранных инвестиций. Серьезным недостатком деятельности иностранных ТНК является то, что последние преследуют лишь свои экономические интересы, тогда как страны с их филиалами получают только отходы и ухудшение окружающей среды. Однако развивающиеся страны не обладают достаточным потенциалом для самостоятельного мониторинга деятельности ТНК. Вероятным выходом может являться создание национальных совместных филиалов ТНК, в обязанности которых должна входить реализация социально и экологически ориентированной экономической политики.

ИНВЕСТИЦИОННЫЕ БАНКИ: НА ПОРОГЕ ГЛОБАЛЬНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Крюкова Л.В. – преподаватель каф. МЭО

В условиях активно развивающегося процесса глобализации все большую актуальность приобретает проблема аккумулирования значительного количества денежных средств. Стремление к открытости экономики, повышению конкурентоспособности национального производства, завоеванию доверия на мировом рынке, участию в международном финансовом обмене обуславливает необходимость инвестиций. Опыт применения широкого спектра антикризисных мер во многих бывших социалистических странах и странах Латинской Америки показывает, что появление внешних стратегических инвесторов, готовых и способных мобилизовать ресурсы для реструктуризации предприятий, сыграло немаловажную роль для экономического роста. Особое значение инвестирование имеет для стран, вставших на путь рыночных преобразований, к которым можно отнести и Российскую Федерацию.

Мобильный иностранный капитал, перетекая из индустриально-развитых стран на «периферию», несет не только денежные активы, но и ценные производственные разработки (ноу-хау), новейшие технологии, высококвалифицированных специалистов и опытных управленцев. Кооперация с ведущими западными компаниями придает импульс развитию экспорта продукции с высокой добавленной стоимостью, инновативных товаров и производ-

ственных технологий, мобилизации человеческих ресурсов, совершенствованию управления качеством и тайм-менеджмента, ориентации на потребителя и НИОКР. Связанная с ПИИ кооперация, основанная на ноу-хау и технологиях для конкретных промышленных объектов намного более эффективна, чем реализация общих советов экспертов, работающих под эгидой международных публичных программ помощи. В связи с вышесказанным, особую актуальность в быстро и крайне неравномерно изменяющейся мировой экономике приобретает банковская система, способная обеспечить стремительно возрастающую потребность в капитале; специалистами даже выделяется отдельная категория банков, занимающихся преимущественно привлечением средств на инвестиционные цели, так называемые инвестиционные банки (инвестбанки).

90-е годы стали периодом бурного развития инвестбанков. Фондовый рынок активно расширялся, так в течение рассматриваемого десятилетия индекс Dow Jones поднялся в 4,5 раза, а общемировой объем сделок по слияниям и поглощениям (M&A) вырос примерно в 5 раз. Инвестбанки превращаются в огромные финансовые империи с широким спектром услуг, десятками тысяч занятых и миллиардными прибылями. Однако, с конца 2000 года в отрасли начался спад. С 2000 года суммарный объем портфелей крупнейших инвестиционных банков сократился почти на 260 млрд. долларов (это больше, чем активы Citigroup, Goldman Sachs и Merrill Lynch вместе взятых). Количество слияний и поглощений в корпоративном секторе уменьшилось за 2002 год почти на треть – этот бизнес, некогда бывший процветающим и прибыльным, стал одним из самых убыточных. В результате, например, суммарная прибыль американских инвестбанков (по оценкам Ассоциации фондовой отрасли США) упала с 21 млрд. долларов в 2000 году до 8 млрд. долларов в 2002. По оценкам лондонского Центра экономических и бизнес-исследований (CEBR), в финансовом секторе Нью-Йорка за прошедшие два года потеряли свои рабочие места 90 тыс. сотрудников инвестбанков, в Лондоне – около 50 тыс. Больше всего сокращений было проведено в отделах корпоративных финансов, обслуживающих слияния и поглощения. Как видно, сокращение штатов явилось средством уменьшения расходов инвестбанков (по оценкам экспертов зарплаты сотрудников и бонусы составляют до 50 % расходов банков)¹.

Специалистами выделяется целый ряд причин данного кризиса. К ним относят и замедление роста ведущих западных экономик, и разочарование инвесторов в высокотехнологичной экономике, и обвал на биржах, и постоянное снижение прибыльности бизнеса из-за растущей конкуренции со стороны «электронной» банковской сети. Конкуренция заставляет совершенствоваться технически, технологически и организационно². Дело в том, что новые информационные технологии, несмотря на солидные начальные вложения, позволяют расширить спектр предлагаемых услуг, снизить стоимость транзакций и операционные затраты инвесторов, а также обеспечить постоянный доступ к информации. Инвестиционная банковская система уже претерпела значительные изменения под влиянием информационных технологий: появилась новая, электронная форма денег и новые, интерактивные банки. В условиях глобализации мировой экономики неизбежно меняется и сам процесс инвестирования.

К сожалению, предпринимаемые меры, подразумевающие в своей основе снижение издержек, не смогут решить фундаментальных проблем отрасли. Если во время бума 90-х снижающаяся норма прибыльности компенсировалась высокими доходами от размещения акций и сделками M&A, то в настоящее время такой возможности у инвестбанков нет. Скорее всего, дальнейшее снижение издержек традиционным субъектам банковской системы придется осуществлять за счет ликвидации структурных фондовых подразделений или, что вероятнее, вообще прекращать осуществление операций с определенными видами заведомо убыточных ценных бумаг. Отдельные примеры подобных «мер выживания» уже имели место, достаточно назвать Fleet Boston Financial Corp. (седьмой по величине банк США), Holding NV (круп-

¹ Ледниковый период. Эксперт, №5, 10 февраля 2003 г. С. 37

² Алексеенко М.В., Макарова О.Н., Стриженко А.А. Изменение роли банков с развитием электронной коммерции и электронных денег. Изд-во АлтГТУ. Барнаул. 2001. С. 24

нейший банк Дании), ING Baring, Societe Generale (крупнейший банк Франции). Одним из возможных вариантов снижения операционных издержек является построение универсальной банковской модели, объединяющей коммерческую и инвестиционную составляющие. Примером данной модели может служить Citigroup (изначально Smith Barney и Salomon – инвестбанки второго эшелона – и Citibank – коммерческий банк с относительно «дешевыми» кредитами), три года удерживающий первое место в размещении ценных бумаг.

В целом, можно предположить, что уже в ближайшее время произойдет резкое сокращение количества банков, возможно выделение группы банков-монополистов в рамках определенных региональных образований или в отдельных операциях; прогнозы о том, что торговля ценными бумагами полностью переместится в сектор электронной торговли, представляются несколько преждевременными, что обусловлено крайней неравномерностью хода самого процесса глобализации в различных странах мира, недостаточной безопасностью расчетов и сохранностью средств на счетах, а также просто определенным консерватизмом клиентов³.

Еще одним немаловажным изменением в деятельности инвестбанков и банковской системы в целом может явиться абсолютное отделение и выделение в самостоятельно действующую структуру так называемых аналитических отделов, занимающихся анализом устойчивости компаний-клиентов инвестбанков и прогнозами развития рынка. Дело в том, что 2002 год был отмечен рядом судебных разбирательств по факту искажения аналитиками информации об объеме банковских активов, надежности партнеров банков и т.д. После подобного разбирательства в октябре 2002 года совет директоров Citigroup принял решение отделить исследовательское подразделение, что положило начало новой тенденции и стало первым признаком изменения природы самой банковской системы. Следует заметить, что аутсорсинг простых банковских операций не только позволяет снизить издержки, но и поддерживает репутацию банков.

В любом случае, инвестбанки выживут в сложившейся ситуации, смогут противостоять стремительно растущей конкуренции со стороны нетрадиционных банковских структур и останутся прибыльными, но только после внесения существенных изменений не столько в организационную структуру, сколько в сами принципы ведения банковской деятельности.

ИЗМЕНЕНИЕ СТРАТЕГИЙ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Казитова Э.И. –ст.преподаватель каф. МЭО

После второй мировой войны стала проявляться тенденция к постоянному расширению экономического взаимодействия и взаимозависимости государств, результатом которой явилось ускорение процессов интернационализации и глобализации. Огромную роль в этих процессах сыграли крупные международные компании, в рамках которых осуществляется переток значительной части ресурсов мирового хозяйства – транснациональные компании (ТНК). Конец XIX в. стал периодом их активного и широкого распространения. Причем следует отметить, что их растущая роль была одновременно и следствием, и причиной процессов глобализации. Глобализационные процессы представляют собой естественное развитие международной конкуренции, в результате которой крупные национальные компании превратились в ТНК.

В последнее время наблюдается постоянный рост масштабов транснационализации – повышение доли международного движения капитала, труда и прочих ресурсов. По определению ООН, к ТНК относят компании:

-включающие единицы в двух или более странах, независимо от юридической формы и поля деятельности;

³ Щербинин А.С., Стриженко А.А. Опыт и перспективы использования сети Интернет в коммерческих целях. Изд-во АлтГТУ. Барнаул. 2000. С. 44

-оперирующие в рамках системы принятия решений, позволяющие проводить согласованную политику и осуществлять общую стратегию через один или более руководящий центр;

-в которых отдельные единицы связаны посредством собственности или каким-либо другим образом так, что одна или более из них могут иметь значительное влияние на деятельность других и, в частности, делить знания, ресурсы и ответственность с другими.

Власть и влияние ТНК обуславливаются концентрацией контроля над стратегически важными сферами – финансами, рабочей силой, технологией, поставками сырья и компонентов, услугами и сбытом. Благодаря растущему влиянию ТНК и способности, в силу собственной транснациональности, оптимально размещать источники материально-технического снабжения, производства и сбыта, многие из них смогли разработать и распространить на ряд стран и регионов достаточно эффективные конкурентные стратегии. Все это позволяет ТНК оказывать влияние на межгосударственные отношения.

Экспансия ТНК усилилась в 90-е годы. Этому послужили несколько причин: распад Советского Союза, открывший приведший новые рынки, увеличение значимости региональных интеграционных процессов, ускорение глобализации финансового сектора, ожесточение конкуренции в результате слияния корпораций, появления новых конкурентов, в частности из азиатских стран и распространение технологической революции, обусловившей структурные сдвиги и породившей новые возможности для предпринимательства.

По данным ООН, в середине 90-х годов существовало 44 508 транснациональных структур, контролировавших более 276 тыс. аффилированных компаний. При этом на территории промышленно развитых держав размещалось свыше 80 % материнских компаний и около 1/3 аффилированных, в развивающихся странах – соответственно 20 % и 67 %. Динамика филиалов ТНК характеризуется таблицей 1.

Таблица 1 - Динамика ТНК и их зарубежных филиалов.

Годы	Число ТНК, тыс.	Число филиалов, тыс.	Среднее число филиалов ТНК
1992	35	150	4,3
1993	37	170	4,6
1994	37	200	5,4
1995	40	250	6,25
1996	39	270	6,9
1997	44	280	6,4
1998	54	449	8,3
1999	60	500	8,3
2000	63	696	10,9
2001	63	800	12,7

100 крупнейших ТНК мира (0,16 % от общего числа) в 2001 году контролировали 12 % зарубежных активов, 16 % совокупного объема продаж зарубежных филиалов и в них было занято 15 % зарубежных работников ТНК. (По индексу транснациональности лидируют такие известные компании как: Nestle S. A. (95,2 %), Nippon Oil Co (82,4 %), British Petroleum (73,7 %), Exxon Mobil Co (68 %), Siemens AG (56,8 %))

Основным способом, используемым ТНК для расширения своей деятельности является приобретение или создание новых компаний, организация совместных предприятий. Весьма важным явлением в 90-е годы стали слияния и поглощения компаний (в то время как новых появлялось относительно мало). Особая роль в этом отводится ужесточению конкуренции, согласно которой ТНК наращивали доля на рынке или завоевывали исключительное положение путем поглощения конкурентов.

В результате, почти 90 % мирового объема ПИИ находится в руках материнских компаний промышленно развитых держав, причем у представителей США, Франции, Великобритании, Германии и Японии – 60 %. Около 2/3 капиталовложений бельгийских, голландских и швейцарских ТНК направлялось за границу. Для компаний Royal Dutch Shell и Philips ино-

странные инвестиции составили 70 % внутренних, американского концерна Еххон – 80, IBM – 50 %. Это касается не только инвестиций, но и зарубежной деятельности в области НИОКР.

Более половины прямых капиталовложений за границей приходится на 100 самых крупных корпораций. Список 100 крупнейших ТНК не постоянен, особенно он менялся в 90-е годы, в частности благодаря продвижению вперед европейских и японских компаний. В целом в этом списке доминирует несколько стран - 88% суммарных иностранных активов и 87% из числа внесенных в список компаний приходится на США, государства ЕС и Японию. Доля зарубежных продаж 100 крупнейших корпораций в общем объеме реализации составляет более 40%. Размеры зарубежного производства американских ТНК в 4 раза превышают экспорт страны, английских – более чем в 2 раза.

Начиная с 80-х годов, быстро прогрессировал процесс интернационализации капитала ТНК через рынок ценных бумаг. Вместе с тем фактический контроль над корпорацией обычно сохраняется за страной происхождения. Заметным явлением стал рост числа совместных предприятий, учредителями которых выступают либо материнская и аффилированная компании либо сами аффилированные компании. Распространение такой практики объясняется тем, что подобная структура собственности облегчает применение трансфертных цен.

Основой современной стратегии ТНК является использование дешевой рабочей силы развивающихся стран. Одна из причин заключается в том, что в развитых странах во многих отраслях значимость заработной платы как фактора издержек постоянно растет. Интегрируя рабочую силу разных стран и предъявляя ей повсеместно одни и те же требования, ТНК играют важную роль в интернационализации рынка труда и распространении международных стандартов. Этому способствует также трудовая миграция внутри международных корпораций, прежде всего перемещение высококвалифицированных инженерно-технических работников и менеджеров.

Однако ключевым, наиболее значимым фактором международного разделения труда является технология. Технологичность и приспособленность к внедрению инноваций выступают ведущими направлениями конкурентной борьбы, они активно влияют на стратегию компаний. Развитие информационных услуг и образования позволило действующим в этом секторе ТНК сочетать высокоэффективные технологии, разрабатываемые в собственных странах, с дешевой и относительно квалифицированной рабочей силой других стран, что способствует снижению производственных затрат и значительно повышает производительность и прибыль.

Таким образом, характерной чертой современной стратегии ТНК является сочетание трудосберегающей и капиталоемкой составляющих. Так, на американской фирме Nike в сфере НИОКР, продаж, организации и управления занято 9 тыс. человек, в то время как 75 тыс. работают на компанию косвенно, через субпоставщиков.

Транснациональные корпорации в настоящее время представляют собой важнейшую составляющую международной системы НИОКР, потому что они имеют непосредственный доступ к финансовым ресурсам. Стратегия завоевания технического лидерства в международном масштабе требует высоких затрат на НИОКР, концентрации ресурсов. ТНК предпочитают удерживать в рамках материнских структур собственные инновации. Исследовательская работа организована так, что отдельные ее этапы осуществляются за границей, а большая часть НИОКР выполняется в стране размещения материнской компании. Чем выше наукоемкость продукции и технологических процессов, тем более конкурентоспособной является продукция и сама компания.

Для удержания лидерства необходимо постоянно наращивать и совершенствовать инновационные возможности, что становится все более капиталоемким. Эта проблема в современной экономике решается ТНК посредством создания стратегических союзов, заключаемых корпорациями с целью совместного осуществления НИОКР. Подобные союзы составляют особую сферу в международном разделении труда, они ориентированы на то, чтобы распределять между собой высокие исследовательские издержки или служить инструментом разделения труда внутри отрасли.

Таким образом, стратегия ТНК в условиях глобализации ориентирована на получение конкурентных преимуществ за счет НИОКР. Современный уровень развития конкуренции способствует превращению международных компаний из транснациональных в глобальные, а глобальные объемы компаний важны для поддержания высокого уровня инвестиций в НИОКР.

В настоящее время в рамках глобальной стратегии ТНК сочетаются факторы трудозатратности и техноемкости. ТНК размещают производства традиционных товаров потребления в менее развитых странах с дешевым трудом. Производства, требующие экономии масштаба, размещаются в странах со средним уровнем развития. Наукоемкие отрасли сконцентрированы в промышленно развитых странах.

МИРОВОЙ ОПЫТ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКСПОРТА НА ПРИМЕРЕ НОВЫХ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ СТРАН

Щербакова М. В. - студентка гр. ФК – 11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф.МЭО

Любая страна, взявшая курс на развитие экспортоориентированного производства, особенно нуждается в осмыслении мирового опыта и выбора наиболее эффективных форм и методов стимулирования экспорта. В этом свете особый интерес представляет анализ опыта стимулирования экспорта государств, достигших определенных экономических успехов. Рассмотрим методы, применяемые в этой сфере азиатскими новыми индустриальными странами.

Известно, что Гонконгу, Тайваню, Республике Корея (Южная Корея) понадобился довольно короткий промежуток времени, чтобы превратиться из беднейших колоний в индустриальные страны с одним из самых высоких уровней жизни населения. Отличительная черта Японии и азиатских новых индустриальных стран (НИС) — значительная роль внешней торговли в формировании их национального благосостояния, их внешнеэкономическая активность. Регулирование внешней торговли выступило важнейшей составной частью государственной стратегии экономического развития. Распространено даже мнение, что эти государства отказались от политики протекционизма с целью всемерного поощрения экспорта. Но это не совсем верно, так как правительства использовали ряд мер защиты внутреннего рынка от иностранной конкуренции, носящие как тарифный, так и нетарифный характер.

Можно с уверенностью говорить, что в своей внешнеэкономической политике этим странам удалось сочетать протекционистские меры с ориентацией на внешний рынок. Это помогало, с одной стороны, сохранять важные позиции в международном разделении труда, а с другой - обеспечивать свободу маневра при неблагоприятной конъюнктуре на внешних рынках. Более того, в своей внешнеэкономической политике этим странам приходилось неоднократно менять приоритеты и на ходу перестраиваться.

Важную положительную роль в процессе индустриализации азиатских государств сыграла политика импортозамещения. Высокие таможенные барьеры защитили нарождающиеся производства от конкуренции со стороны качественных западных товаров. Кроме того, сформировался и окреп средний класс -- опора нового режима, появились новые рабочие места, сократилась безработица. Малооплачиваемые слои, составлявшие большинство населения, были обеспечены недорогими товарами местного производства. Ограничение затрат на импорт позволило уменьшить расход иностранной валюты и направить ее на индустриализацию. Вскоре произошло насыщение рынка новыми промышленными товарами.

Высокими таможенными барьерами были защищены: сталелитейная промышленность в Японии, производство цемента в Южной Корее, текстильная отрасль на Тайване. Из-за отсутствия у населения достаточных средств в Японии и Южной Корее производство телевизоров сразу стало работать на экспорт. Лишь по мере роста доходов населения внимание начали уделять национальному рынку, защищенному от зарубежных товаров тарифными и нетарифными барьерами.

Своими успехами эти страны в огромной степени обязаны продуманным и активным действиям правительства, которое анализировало состояние национальной экономики, при-

нимало решения в отношении стратегии экономического развития приоритетных отраслей, методов стимулирования и защиты национальных производителей. Свои решения правительство соотносило с законами рынка. По мере укрепления национальных производителей появилась возможность сократить государственное вмешательство в экономическое развитие страны и либерализовать внешнюю торговлю посредством снижения таможенных пошлин, отхода от нетарифных ограничений импорта и т. п.

Невозможно ориентировать на экспорт одновременно все отрасли хозяйства. В отношении каких-то из них рациональнее проводить политику импортозамещения. Поэтому главная задача состоит в выборе тех отраслей, которые уже обеспечены ресурсами и могут дать наиболее быстрый эффект при их ориентации на экспорт. Таможенное законодательство восточноазиатских стран создавало льготный режим для импорта современного оборудования. Вопросы финансирования решались за счет аккумулирования собственных средств и привлечения иностранного капитала.

Осуществление мер протекционизма требует продуманного и взвешенного подхода, особенно при проведении политики импортозамещения, поскольку в этом случае ограничивается действие рыночных сил и главную роль начинают играть субъективные факторы. Высокие таможенные барьеры и нетарифные ограничения ограждают национальных производителей от конкуренции. Они могут не заботиться о повышении качества своих товаров и снижении цены. Затраты на подкуп чиновников с целью получения льгот и привилегий меньше и окупаются быстрее, чем затраты на модернизацию производства. Все это вызывает рост цен, снижает жизненный уровень населения.

Некоторые меры по стимулированию экспорта дали обратный эффект. Так, в Индонезии поощрение закупок производителями промышленной продукции местных комплектующих из-за низкого качества сократило доходы от экспорта. Освобождение местных импортеров от пошлин на ввозимое сырье, так же как и выдача лицензий, обернулось привилегиями для избранных и усилило коррупцию.

Политику импортозамещения на начальном этапе проводило и южнокорейское правительство. Здесь широко применялись протекционистские меры и в то же время тратились значительные средства на покупку за границей технических патентов и ноу-хау, беспошлинно ввозились современная техника и оборудование для оснащения промышленности. Были также созданы крупные экспортные и промышленные зоны с льготным режимом для зарубежных компаний (деятельность иностранного капитала вне этих зон ограничивалась). С 1975 г. стал действовать специальный закон о возврате импортных пошлин за сырье и материалы, ввезенные для производства товаров на экспорт. В то же время экспортеры, широко использующие местные сырье и материалы, стали получать более крупную компенсацию, что привело к сокращению импорта сырья. Использовала Южная Корея и снижение протекционистских барьеров для получения встречных уступок на рынках торговых партнеров (США, Японии). Постепенно происходила либерализация внешней торговли. Осуществлялась она под жестким правительственным контролем.

Положительный эффект восточноазиатского опыта во многом был обеспечен поддержанием реального обменного курса на относительно неизменном уровне, обеспечивающем стабильность платежного баланса, а также нацеленностью обеспечения роста производства и экспорта в долгосрочной перспективе. В частности, в Южной Корее была разработана программа стимулирования экспорта. Всего применялось 39 различных мер содействия экспорту. Появился даже национальный праздник — День экспортера.

Либерализация импорта осуществлялась во многих формах и не только в Южной Корее. Интерес здесь представляют специальные скидки (на Тайване), возвратные схемы компенсации выплаченной пошлины (в Корее), схемы временного беспошлинного ввоза (в Мексике, Марокко), схемы освобождения от пошлин (в Индонезии, на Таиланде). Разработка и применение этих схем является довольно хлопотным делом.

В целом же, можно сказать, что все мероприятия, рассмотренные выше, принесли ожидаемый эффект. Япония, Гонконг, Тайвань, Южная Корея - все эти страны достигли сравнительно завидных экономических успехов. За достаточно короткий срок они с помощью применяемых государством таможенных и других методов, направленных на развитие и расширение экспортноориентированных отраслей, добились права называться новыми индустриальными странами.

ПОДСЕКЦИЯ “ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИКИ”

ВЛИЯНИЕ НЕТАРИФНЫХ МЕТОДОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СТРУКТУРУ ВНЕШНЕТОРГОВОГО ОБОРОТА СТРАНЫ

Письменных Е. – студентка ФК - 11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф.МЭО

При осуществлении внешней торговли товарами, законодательством РФ санкционировано применение так называемых таможенно-тарифных и нетарифных мер государственного регулирования внешнеторговой деятельности.

Нетарифные меры - это меры, затрагивающие торговлю, но выходящие за пределы мер, предусмотренных в нормативном правовом акте о таможенном тарифе государства. Эти меры можно определить, как правила и нормативы, с помощью которых государство оказывает непосредственное воздействие на субъекты внешнеторговой деятельности, определяет структуру внутреннего рынка, ограждая его как от импортных поставок, так и от возможностей дефицита отечественных товаров на этом рынке.

В основе таких мер лежит административное ограничение экспорта или импорта (экспортные и импортные квоты, лицензии, ограничения и запреты). К нетарифным мерам государственного регулирования внешнеторговой деятельности, с определенными оговорками, можно также отнести так называемые добровольные обязательства (применяемые при демпинге и субсидировании).

Степень воздействия государства на внешнюю торговлю в последние годы возросла во многом благодаря нетарифным ограничениям. Эти ограничения из-за своего скрытого характера дают возможность правительствам действовать почти бесконтрольно. Поэтому ВТО выступает против количественных ограничений в торговле и за замену их тарифами.

Наиболее распространенной формой нетарифных ограничений является квотирование - ограничение количества или стоимости объема продукции, разрешенной к ввозу в страну или вывозу из нее за определенный период. Государство осуществляет квотирование путем выдачи лицензий на импорт или экспорт ограниченного объема продукции и в то же время запрещает нелицензированную торговлю. Квота оказывает такое же влияние на уровень благосостояния, как и тариф. Разница заключается в том, что при использовании квоты доход от нее может полностью или частично достаться импортерам.

У квот есть свои преимущества и недостатки. Во-первых, квота гарантирует ограничение импорта до определенной величины. Во-вторых, она является более гибким инструментом внешнеторговой политики. В-третьих, с помощью выборочного распределения квот государство оказывает адресную поддержку определенным предприятиям. К негативным эффектам можно отнести повышение монополизации экономики из-за ограничения ценовой конкуренции, а также произвольное, а потому часто неэффективное распределение лицензий на коррупционной основе.

Следующим широко распространенным нетарифным инструментом являются добровольные экспортные ограничения. В этом случае страны-экспортеры сами берут обязательства ограничить экспорт в ту или иную страну. По сути, добровольные экспортные ограничения представляют собой ту же квоту, только устанавливаемую не импортером, а экспортером. Последствия этой меры более отрицательны, чем при использовании тарифов и импортных квот. Негативным эффектом становится потеря фискальных доходов от таможенных пошлин и импортных лицензий - государство попросту отдает эти деньги зарубежным экспортерам.

Для защиты национальных производителей государство может не только ограничивать импорт, но и поощрять экспорт. Для этого используются экспортные субсидии - льготы, предоставляемые экспортерам для расширения вывоза товаров. Благодаря этому экспортеры могут про-

давать свою продукцию на внешнем рынке дешевле, чем на внутреннем, по сниженным ценам, что способствует росту объема экспорта.

Но так как это снижение цен покрывается субсидией, то доход от экспорта увеличивается. Увеличение экспорта сокращает количество товаров на внутреннем рынке и приводит к повышению внутренних цен, а вслед за этим снижается спрос. Добавим к этому, что субсидии увеличивают расходы бюджета. В конечном результате потери страны превышают прибыли.

Распространенной формой конкурентной борьбы является демпинг. В этом случае экспортер продает товар на рынке по цене ниже сложившейся на внутреннем рынке, добиваясь увеличения продаж. Демпинг может стать следствием внешнеторговой политики государства, если экспортер получает субсидию.

Экономические санкции - наиболее жесткая форма ограничения внешней торговли. Примером может служить торговое эмбарго, то есть запрещение ввоза в страну или вывоза из нее каких-то товаров. Эмбарго вводится обычно по политическим мотивам - иногда даже не смотря на то, что это наносит ущерб самой стране-инициатору.

С политической точки зрения эмбарго оправдывает себя, если страна, вводящая его, может относительно безболезненно сократить объем своего экспорта, а страна, против которой оно вводится, сильно зависит от импорта. При этом санкции должны быть неожиданными и масштабными.

Таким образом, с целью обеспечения потребностей внутреннего рынка Российской Федерации в случае критического недостатка каких-либо товаров на нем, Правительство РФ может временно запретить или ограничить вывоз, посредством введения экспортных квот, на экспорт таких товаров. Основной целью является защита отраслей российской экономики и отдельных хозяйствующих субъектов Российской Федерации от неблагоприятного воздействия иностранной конкуренции. Для ее выполнения законом предусмотрено введение Правительством РФ наиболее эффективных и зарекомендовавших себя в зарубежной правоприменительной практике мер государственного регулирования внешнеторговой деятельности.

А с другой стороны, для защиты национальных производителей государство может и поощрять экспортеров путем использования льгот для расширения вывоза товаров и увеличения роста объема экспорта.

Можно сделать вывод, что государство, применяя нетарифные методы регулирования внешнеторговой деятельности и тем самым изменяя объемы экспорта и импорта, может оказывать влияние на структуру внешнеторгового оборота.

Нетарифные методы государственного воздействия на внешнюю торговлю широко используются многими странами. Однако при обосновании этих методов можно говорить как о положительных сторонах, так и об отрицательных.

С позиции протекционизма некоторое ограничение импорта необходимо, чтобы поддержать отечественных производителей и сохранить рабочие места, что должно обеспечить социальную стабильность. Однако протекционизм, ограничивая конкуренцию, создает условия для сохранения неэффективного производства.

Есть еще один аргумент в пользу протекционизма по отношению к отраслям, выпускающим стратегически важную для страны продукцию. Чрезмерная зависимость от импорта действительно может поставить страну в уязвимое положение при чрезвычайных обстоятельствах. Однако в определении этих отраслей есть некоторые проблемы - к ним можно отнести большую часть вообще существующих. Что касается невозобновляемых ресурсов, то протекционизм в данном случае может поставить страну в зависимость от импортных поставок в будущем.

Протекционизм может иметь и другие отрицательные последствия. Практически всегда такая политика, проводимая одной страной, вызывает ответную реакцию со стороны других, что неизбежно усиливает конъюнктурные колебания на мировом рынке.

ВЛИЯНИЕ НЕТАРИФНЫХ МЕТОДОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ НА ТОРГОВЫЙ БАЛАНС

Суслина Н. – студентка гр. ФК-11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф. МЭО

К нетарифным ограничениям (НТО) относится подавляющее большинство торговых барьеров, за исключением таможенных пошлин. Термин НТО отличается неопределенностью вследствие включения в него разного рода мер – от средств, непосредственного ограничивающим торговлю (количественные ограничения), до средств, используемых в целях стимулирования экспорта (экспортные субсидии). В данной работе мне бы хотелось остановиться на количественных ограничениях. Одной из составляющих количественного ограничения является валютный и прочие формы финансового контроля – ограничения в отношении платежей в иностранной валюте, имеющие целью контролировать международную торговлю и/или движение капиталов и требующие лицензирования. Эти ограничения могут включать систему множественных валютных курсов в зависимости от характера сделок. Давайте рассмотрим, как влияет валютный курс на торговый баланс.

Изменение валютного курса оказывает двойное воздействие на импорт: изменяется цена в отечественной валюте, и изменяются его объемы. То, насколько увеличатся (при повышении валютного курса) объемы экспорта, зависит от эластичности спроса на импорт по цене. Следовательно, для каждого вида импортируемой продукции это изменение будет разным.

Эластичность спроса на импортные продукты, в свою очередь, зависит от нескольких факторов:

1. от эластичности спроса по цене на данный продукт вообще;
2. от удельного веса импорта в общем объеме потребления данного продукта;
3. от эластичности предложения по цене со стороны отечественных производителей данного продукта.

Например, при снижении курса национальной валюты сокращение объема импорта будет тем больше, чем выше эластичность спроса на данный продукт, меньше зависимость экономики от его импорта и больше возможностей у национальных производителей заменить подорожавший импорт своей аналогичной продукцией. Следует подчеркнуть, что даже если отечественные производители могут обеспечить замещение импорта, это не может произойти сразу, так как для расширенного производства требуется время.

Изменение номинально валютного курса влияет на величину выручки в национальной валюте, получаемой экспортерами, и таким образом создает стимулы для изменения объемов производства продукции на экспорт. Вместе с тем, для того, чтобы реально изменить объемы экспорта, должен измениться спрос на мировом рынке, т.е. должна измениться цена. Другими словами, изменение номинального валютного курса может повлиять на объемы экспорта лишь в том случае, если экспортеры изменять цены на свою продукцию.

С этой точки зрения воздействие изменения валютного курса на стоимость и физические объемы экспорта зависит от нескольких факторов.

Во-первых, от эластичности спроса на мировом рынке на данный продукт. Чем более эластичен спрос, тем более эффект изменения валютного курса, поскольку даже незначительное изменение экспортных цен будет приводить к значительным изменениям физических, а следовательно, и стоимостных объемов экспорта.

Во-вторых, от эластичности поставок на мировом рынке данного продукта из других стран. Этот параметр показывает, обладает ли данная страна определенной монопольной властью на мировом рынке и может ли она путем изменения валютного курса и своих экспортных цен влиять на уровень мировых цен.

В-третьих, от того насколько значительно внутреннее потребление данного продукта (т.е. от того насколько данная отрасль зависит от продаж на внешних рынках). Этот параметр показывает, могут ли предприятия данной отрасли быстро переориентировать продажи с внешнего рынка на внутренний при неблагоприятном для них изменении валютного курса.

В-четвертых, от эластичности предложения продукции на экспорт. На это параметр определяющее влияние оказывает фактор времени. Чем дольше временной период, тем более эластично предложение, т.е. тем в большей степени производители могут отреагировать на изменение валютного курса и изменить объемы поставок на внешний рынок. Этот параметр показывает, что в большинстве случаев экспорт реагирует на изменение валютного курса с некоторым, иногда довольно значительным, временным лагом.

Таким образом, в краткосрочном периоде объемы экспорта и импорта слабо реагируют на изменившийся валютный курс. Поэтому при девальвации национальной валюты сальдо торгового баланса, как правило, ухудшается в течение нескольких месяцев после девальвации, и лишь затем проявляется обратная тенденция.

Примером влияния валютного курса (как элемента нетарифных барьеров) на торговый баланс является торговый баланс России.

Торговый баланс России (сальдо экспортных и импортных операций) оставался основным фактором стабилизации общего положения в сфере международных расчетов страны, хотя его актив возник как результат разнонаправленных тенденций. Так, кардинальное улучшение состояния платежного баланса России в 1999г. явилось следствием образования небывалого актива платежного баланса (35,3 млрд. долл.) Основной причиной столь крупного разрыва между стоимостью экспортных и импортных операций явилось беспрецедентное сокращение импорта (объем экспортных операций по стоимости практически остался неизменным), явившееся, в свою очередь, следствием девальвации 17 августа 1998 года.

Вплоть до момента девальвации Центральный банк России поддерживал завышенный валютный курс рубля в рамках установленного «коридора» за счет значительных валютных интервенций. Это оказало негативное влияние на состояние расчетов по внешней торговле, так как сдерживало экспорт и стимулировало импорт товаров. Девальвация рубля в августе 1998 года радикально изменила ситуацию, существенно затормозив увеличение импорта. Одновременно положительную роль сыграл рост мировых цен на топливно-энергетические ресурсы, что позволило в 1999 году получить за этот счет дополнительные экспортные доходы в размере 2,4 млрд.долларов.

В целом информация о введении нетарифных ограничений крайне скупа, нередко она вообще отсутствует. Это характерно для практики правительственных закупок и субсидирование национальных производителей, где уровень преференций или субсидий может оказаться ниже истинного размера их ценового эффекта на торговлю. Вероятно, сказанное относится и к другим формам НТО. В разные годы предпринимались попытки выявления эффекта нетарифных мер путем вычисления ценовой разницы между внутренним и мировым рынками, но сложность подобного шага приводила к недооценке многих видов данной группы барьеров. Это характерно даже для прямых средств регулирования (например, квот).

В заключение хотелось бы сказать, о том, что достаточно трудно оценить влияние нетарифных методов регулирования, а именно валютного курса на торговый баланс. На практике обесценение или повышение курса национальной валюты не всегда приводит к улучшению или ухудшению торгового баланса еще и по причине неадекватной изменению курса эластичности импортного и экспортного спроса.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТАМОЖЕННЫЙ КОМИТЕТ: РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Николаенко Т. – студентка гр. ФК-11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф. МЭО

В 2003 году важнейшим приоритетом деятельности Государственного таможенного комитета стала целенаправленная работа с бизнесом, содействие внешней торговле, облегчение и упрощение таможенных процедур. Из преимущественно фискального органа российская таможня превращается в орган, регулирующий внешнеэкономическую деятельность, в механизм тонкой экономической настройки.

Вместе с тем пополнение доходной части федерального бюджета остается важнейшей задачей таможенной службы. С этой задачей таможня справилась, перечислив в 2003 г. в бюджет 757,6 млрд. рублей по сравнению с 588,22 млрд. рублей в 2002 г. Существенно выросли платежи как по импорту, так и по экспорту.

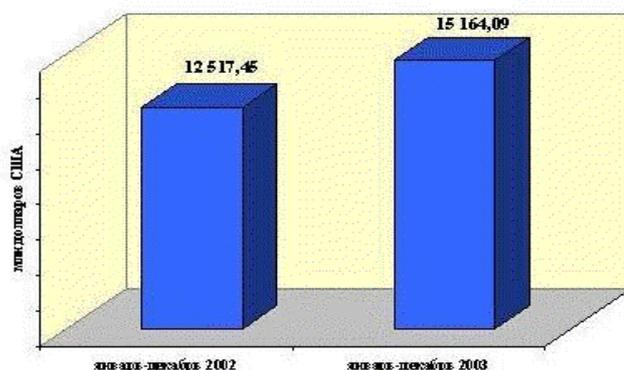


Рисунок 1 - Динамика взимания таможенных платежей при импорте в 2002 -2003 гг. (в млн.долларов США)

Общий рост платежей был достигнут в значительной степени за счет улучшения качества таможенного администрирования, что отчасти подтверждается существенным превышением платежей по импорту над суммами, собираемыми с экспорта. Все это - безусловное свидетельство успешности усилий ГТК России, направленных на борьбу с занижением таможенной стоимости и недостоверным декларированием.

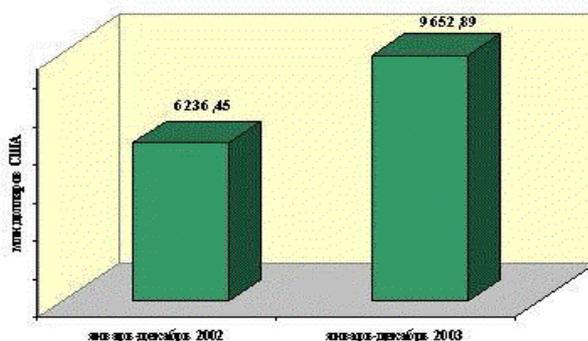


Рисунок 2 - Динамика взимания таможенных платежей при экспорте в 2002 -2003 гг. (в млн.долларов США)

В соответствии с постановлением правительства, ГТК России является ответственным за обустройство автомобильных пунктов пропуска на государственной границе Российской Федерации. За 1992 -2003 годы таможенными органами России построено 146 пунктов пропуска

В преддверии вступления в силу нового Таможенного кодекса проводилась большая работа по ускорению и упрощению таможенных процедур, внедрению прогрессивных технологий. Отрабатывалась система электронного декларирования. На границе России, Финляндии и Швеции запущен проект “Зеленый коридор”, в рамках которого подготовлена принципиально новая технология беспрепятственного пропуска грузов через границу.

В течение года проводилась целенаправленная работа по повышению эффективности системы международных дорожных перевозок. За истекший год ГТК России существенно усилил контроль за доставкой и транзитом товаров, перемещаемых по процедуре МДП. Этого удалось добиться путем совершенствования нормативно-правовой базы таможенного дела, административных и организационных мер, улучшения информационного обеспечения международной гарантийной системы. В 2001 году на территорию Российской Федерации было

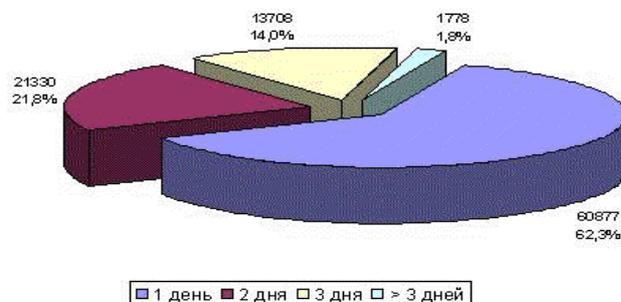


Рисунок 3 - Удельный вес количества ГТД в зависимости от дней оформления по всей стране в 2004 году

ввезено товаров с использованием 508 тысяч книжек МДП, в 2002 г. - 572 тыс., в 2003 г. - 701 тыс. книжек МДП. При этом процент недоставки товаров, ввозимых по процедуре МДП, упал с 1,29 в 2001г. до 0,54 в 2002 г. и 0,023 в 2003 г.

Укрепились позиции российской таможенной службы на международной арене. Российская Федерация избрана вице-президентом Всемирной таможенной организации - координатором Европейского региона. Мировое таможенное сообщество таким образом выразило доверие к российской таможенной службе, признало высокий уровень ее развития.

Правоохранительные подразделения ГТК России в прошлом году добились повышения эффективности оперативно-розыскной работы, в результате чего количество выявленных ими преступлений возросло на 54 %. Особое внимание было сосредоточено на выявлении и пресечении возможных каналов незаконного перемещения товаров, борьбе с недостоверным декларированием и контрабандой сырьевых ресурсов, преступлениями в кредитно-финансовой сфере. Так, в полтора раза возросло количество уголовных дел, возбужденных по оперативным материалам (2003 г. -1534 дел, 2002 г. - 1001). Например, в результате межрегиональных операций “Металл”, “Лес”, “Акциз” возбуждено 44 уголовных дела и 2 тысячи дел об административных правонарушениях. В рамках совместной операции с МВД и пограничной службой ФСБ России были выявлены контрабандные каналы вывоза морепродуктов. В рамках операции “Наследие” по пресечению незаконного вывоза предметов, представляющих культурно-историческую ценность, возбуждено 39 уголовных дел и 93 дела об административных правонарушениях. В результате межведомственных операций “Арсенал”, “Вихрь-Антитеррор” из незаконного оборота изъято около 20 кг взрывчатых веществ, более 23 тысяч единиц боеприпасов, 144 единицы огнестрельного оружия.

В 2003 году таможенными органами в результате оперативно-розыскных мероприятий, проведенных самостоятельно и совместно с другими правоохранительными органами, пресечено 1090 попыток контрабанды наркотиков, из незаконного оборота изъято более 7 тонн наркотических и психотропных и сильнодействующих веществ. По сравнению с прошлым годом, более чем в три раза вырос объем изъятого из незаконного оборота героина, вес которого составил около 500 кг (2002 г. - 146 кг). При этом особое внимание уделялось осуществлению таких высокоэффективных оперативно-розыскных мероприятий по выявлению контрабанды наркотических средств, как “контролируемая поставка”. Было осуществлено 23 операции международного, межведомственного и межрегионального уровня, из них 7 с зарубежными правоохранительными органами.

К настоящему времени в основном завершена работа по формированию нормативно-правовой базы. Вышли 14 постановлений Правительства Российской Федерации, необходимых для реализации нового таможенного кодекса.

Одной из главных задач стало обеспечение трехдневной процедуры оформления товаров (по старому кодексу таможне давалось 10 дней на завершение всех формальностей). Первый месяц работы показал, что с этой задачей таможенные органы справились. По состоянию на 28 января, таможенными органами оформлено почти 95 тысяч грузовых таможенных деклараций, из них более 62% - в первый день, 22% - за два дня, 14% - на третий день после подачи декларации.

Сокращение времени таможенного оформления, а соответственно ускорение товарооборота, положительно сказалось на перечислении платежей в бюджет. Несмотря на естествен-

ное снижение деловой активности из-за новогодних праздников и опасения импортеров, связанные с введением нового законодательства, поступления платежей в бюджет по сравнению с январем 2003 г. выросли на 30% и составили более 60 млрд. рублей.

Масштабные изменения в таможенном законодательстве не привели к снижению деловой активности во внешнеэкономической деятельности. Из действовавших в 2003 г. 1469 складов временного хранения 1160 заявили о намерении продолжать работу. Все 93 общероссийских таможенных перевозчика подтвердили намерение работать и дальше, из 231 таможенного склада 176 намерены продолжать работать.

По заявлениям таможенных органов в 2004 году произойдет увеличение налогооблагаемой базы за счет роста внешнеторгового оборота, повышения эффективности таможенного контроля с помощью внедрения новых информационных технологий и работы на основании системы анализа и управления рисками, что позволит таможенным органам существенно увеличить перечисление платежей в федеральный бюджет и довести их до 1 триллиона рублей.

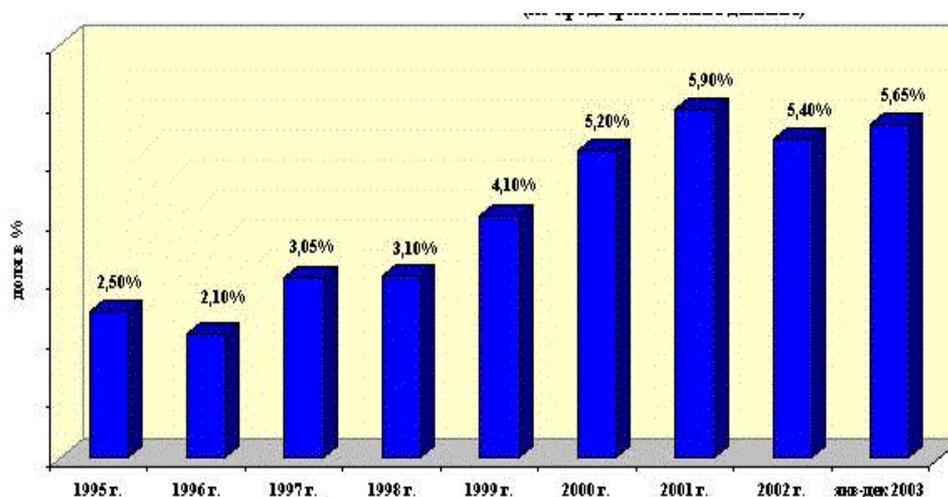


Рисунок 4 - Доля таможенных платежей в ВВП в 1991 - 2003 гг.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА АМЕРИКАНСКОГО И ЕВРОПЕЙСКОГО ТИПОВ АНТИМОНОПОЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Локтионова Е.Ю. – студентка гр. МЭ-12
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф.МЭО

Во всех промышленно развитых странах в настоящее время осуществляется правовое регулирование процесса концентрации капитала и конкуренции в целях смягчения экономических и социальных последствий монополистической практики.

Разработка и принятие антимонопольного законодательства — одно из самых важных средств такого государственного регулирования экономики. В современный период главная особенность этого законодательства состоит в том, что оно направлено на защиту так называемой олигополии как рыночного механизма. Важнейшая черта олигополистического рынка – взаимодействие конкурентных и монопольных сил.

Впервые регулирование конкурентных отношений возникло в середине XIX века в рамках законодательства о пресечении недобросовестной конкуренции, когда назрела необходимость в правовом регулировании методов и средств ведения конкуренции с тем, чтобы избежать дезорганизации товарно-денежных отношений. Первой на путь защиты предпринимателей от недобросовестной конкуренции стала законодательная практика Франции.

Исторически сложилось два типа антимонопольных законов. Первый из них (американский) предусматривает формальное запрещение монополии, второй (европейский) строится

на принципе контроля за монополистическими объединениями и ограничения их злоупотреблений.

Американская система антимонопольного законодательства принята в Аргентине и ряде других стран. Европейская система помимо стран Западной Европы действует в Австралии, Новой Зеландии, ЮАР. Промежуточное положение между этими двумя системами занимает законодательство ФРГ, что объясняется тем фактом, что антимонопольное законодательство этой страны наряду с общей нормой о запрете монополий предусматривает большое количество исключений из этого принципа.

Первый антитрестовский закон был принят в штате Алабама в 1883 году. Затем, на протяжении 1889-1890 годов, аналогичное законодательство было принято в других штатах США. Принятие антитрестовского законодательства многими штатами способствовало разработке соответствующих законов на федеральном уровне. Так, в 1890 г. появляется так называемый Закон Шермана, положивший начало антимонопольному законодательству США. Главной особенностью этого законодательства является формальный запрет монополий, что придает ему, в отличие от законодательства других стран, наиболее жесткий характер. В 1914 г. в развитие общих положений Закона Шермана были приняты Закон Клейтона и Закон о федеральной торговой комиссии. Эти три нормативных акта с последующими изменениями и дополнениями составили костяк антимонопольного законодательства США.

Основная особенность антитрестовского законодательства США заключается в принципе запрета монополий как таковых. Но вскоре судебная практика в США нашла инструмент, посредством которого жесткое правило запрета всякой монополии нашло смягчение. Таким инструментом стало так называемое “правило разумности”, одобренное Верховным судом США в 1911 г. Верховный суд постановил, что Закон Шермана основывается на доктринах общего права об ограничении торговли и что его следует толковать в пользу запрета только тех ограничений, которые можно классифицировать как “неразумные” согласно принципам общего права.

Кроме этого, американские суды со временем стали использовать и другие средства регулирования конкуренции. Сам режим антитрестовского регулирования время от времени претерпевает определенные изменения (смягчение или ужесточение), связанные с различными факторами, в частности со сменой экономической политики после прихода к власти определенной администрации, ослаблением или усилением государственного вмешательства в дела частного сектора. Преобладающей в настоящее время является оценка монополизма и конкуренции, исходя из принципа эффективности экономики. Иными словами, отрицательные последствия монополизма в плане ограничения конкуренции могут перекрываться экономической эффективностью монополизации тех или иных рынков.

Ярким примером страны с европейской системой патентного законодательства является Великобритания. В целом эта система либеральнее американского антитрестовского законодательства, так как следует традиционной британской политике свободы торговли и минимизации прямого государственного вмешательства в хозяйственную деятельность предпринимателей. Западноевропейское антимонопольное законодательство всегда строилось на принципе регулирования монополистической практики путем устранения ее отрицательных последствий, в то время как в США монополии изначально признаются законодательством незаконными.

Становление современного антимонопольного законодательства в Великобритании связано с принятием в 1970-х годах ряда нормативных актов в области ограничительной торговой практики и добросовестной торговли: Закона о добросовестной торговле 1973 г., Закона об ограничительной торговой практике 1975 г., законов о суде по ограничительной практике 1976 и 1977 гг., Закона о перепродажных ценах 1976 г. Результатом попытки совершенствования правового регулирования процессов монополизации в стране стала разработка и принятие Закона о конкуренции 1980г. Однако в целом надежды, возлагаемые на этот Закон, не оправдались, поскольку процедура контроля за антиконкурентной практикой не стала более оперативной и не возросло количество рассматриваемых дел.

Особенности развития антимонопольного законодательства Великобритании привели к созданию двух систем контроля за монополиями. В первой из них, основанной на законах о добросовестной торговле и о конкуренции, ключевую роль играют Ведомство по добросовестной торговле, Комиссия по монополиям, государственный секретарь торговли и промышленности. Вторая система контроля, предусмотренная законодательством об ограничительной торговой практике, ключевую роль отводит Суду по ограничительной практике.

Ведомство по добросовестной торговле хранит различные сведения о злоупотреблениях господствующим положением, информирует правительство о своих решениях и в случае необходимости возбуждает следующие производства: передает дела о монопольной ситуации в какой-либо отрасли в Комиссию по монополиям, осуществляет контроль за предполагаемыми слияниями предприятий, передает дела о картельных договорах в суд по ограничительной практике, возбуждает дела по поводу установления и поддержания перепродажных цен. Следует также отметить, что деятельность Ведомства в определении конкурентной политики носит консультативный характер.

Основная задача Комиссии по монополиям и слияниям заключается в проведении расследования и составления докладов по поводу наличия (или возможности возникновения) монопольной ситуации либо осуществления слияния предприятий. В случае если Комиссия по монополиям придет к заключению о нарушении публичных интересов, государственный секретарь имеет широкие полномочия по применению различных мер воздействия на правонарушителя: вынесение постановлений о прекращении действия договора, о запретах в поставке товаров, связывающих сделок, дискриминации, о запрете или ограничении слияний, о разделении предприятий путем продажи каких-либо их частей или каким-то иным способом).

Роль государственного секретаря торговли и промышленности Великобритании в деле регламентации монополий и конкуренции весьма значительна. Так как заключения в докладах Комиссии по монополиям носят рекомендательный характер, то окончательное решение вопросов по монопольным ситуациям или антиконкурентной практике осуществляется государственным секретарем или другими министрами. Кроме того, государственный секретарь наделен полномочиями по предоставлению исключений из действия законодательства об ограничительной торговой практике на основании хозяйственной незначительности соответствующих картельных договоров.

В США главную работу по государственному контролю за монополистической деятельностью проводит антитрестовский отдел Министерства юстиции, который наделен полномочиями возбуждать судебные дела против лиц, которые нарушают антитрестовское законодательство. Кроме Министерства юстиции проведение государственного контроля за соблюдением антитрестовского законодательства осуществляет Федеральная торговая комиссия. Вместе с тем следует отметить, что основная нагрузка в проведении этих мероприятий падает на федеральные суды и, в первую очередь, на Верховный суд США, который оценивает законность или недействительность тех или иных ограничительных условий в договорах или методах хозяйственной деятельности.

Анализ антимонопольного законодательства зарубежных стран позволяет выделить следующие антиконкурентные действия: горизонтальные ограничения конкуренции (они относятся к наиболее серьезным нарушениям антимонопольного законодательства), вертикальные ограничения конкуренции, злоупотребление доминирующим положением на рынке и др.

Монополизация рынка в зарубежных странах проходит в основном двумя путями: приобретением предприятий конкурентов (горизонтальная интеграция) или налаживанием своей собственной системы снабжения и сбыта товаров (вертикальная интеграция).

Однако, не всегда бывает легко отличить горизонтальные ограничения конкуренции от вертикальных, например, в случае перекрестного лицензирования в отношении прав на промышленную собственность или когда конкурирующие предприниматели назначают друг друга исключительными дистрибьюторами своих товаров.

Антиконкурентным можно также считать приобретение конкурирующих компаний: никакая корпорация, занимающаяся торговлей, не имеет права приобретать, прямо или косвенно, весь или часть акционерного капитала (или имущества другой корпорации).

Подводя итоги, следует отметить, что опыт законодательства промышленно развитых стран свидетельствует о различных источниках правового регулирования пресечения недобросовестной конкуренции и монополистической деятельности, проявляющихся в одинаковых типах правонарушений. Но в целом можно сказать, что, изначально подойдя к проблеме антиконкурентной практики с противоположных сторон, антимонопольные законодательства США и Великобритании в итоге пришли к одной и той же ситуации. Обе страны допускают существование монополий в тех сферах деятельности, где удовлетворение потребностей населения проходит более эффективно в рамках монополии, и запрещают их там, где для эффективной деятельности необходима свободная конкуренция.

В западных странах проведение антимонопольной политики и антимонопольное законодательство получили широкое развитие, а главное, что этот механизм контроля за монополиями и ее отрицательными последствиями успешно действует на протяжении многих лет. Обе страны достигли одних из самых высоких показателей развития промышленности и экономики в мире. Поэтому менее развитым странам, в том числе и России, следует обратиться к опыту этих государств с целью его внедрения и в своих странах, но, разумеется, с соответствующей адаптацией.

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ УПРАВЛЕНИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО АНТИМОНОПОЛЬНОГО ОРГАНА (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОГО ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ)

Донских О. – студентка гр. МЭ-11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф.МЭО

14 июля 1990г. Законом РСФСР "О министерствах и государственных комитетах РСФСР" был образован Государственный Комитет по антимонопольной политике и поддержке новых экономических структур (ГКАП России). 17 октября 1991г. на основании приказа данного комитета создается Новосибирское территориальное управление. В 1999г. Комитет преобразовался в Министерство Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства, в состав которого вошло 70 территориальных управлений.

Основные задачи и компетенция управления определены Положением о территориальных управлениях Министерства Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства, утвержденным приказом МАП России от 17.11. 1997г. №441. К основным задачам относятся:

предупреждение, ограничение и пресечение монополистической деятельности и недобросовестной конкуренции;

содействие формированию рыночных отношений на основе развития конкуренции и предпринимательства;

осуществление государственного контроля за соблюдением антимонопольного законодательства Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о защите прав потребителей, о рекламе, а также, в пределах своих полномочий, законодательства о естественных монополиях и о товарных биржах;

проведение на территории Новосибирской области политики по поддержке предпринимательства;

осуществление контроля за выполнением решений МАП России по государственному регулированию деятельности субъектов естественных монополий.

Структура Новосибирского территориального управления МАП России



В своей деятельности управление руководствуется Законом РСФСР "О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках", ФЗ "О защите прав потребителей", ФЗ "О рекламе", ФЗ "О защите конкуренции на рынках финансовых услуг", ФЗ "О естественных монополиях".

1. В соответствии со своими полномочиями Управление вправе давать распоряжения обязательные для исполнения в случаях и порядке, предусмотренные законодательством РФ:

- коммерческим и некоммерческим организациям (их объединениям) а также финансовым организациям;
- территориальным органам федеральных органов исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления, в том числе об изменении или отмене принятых ими актов, не соответствующих законодательству Российской Федерации;
- изготовителям (исполнителям, продавцам) товаров (работ, услуг) о прекращении нарушений прав потребителей;
- рекламодателям, рекламораспространителям и рекламопроизводителям, в части законодательства Российской Федерации о рекламе;

2. в установленном порядке рассматривать дела об административных правонарушениях, налагать штрафы и административные взыскания:

- на коммерческие и некоммерческие организации, их руководителей, граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, а также на должностных лиц территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в случаях и пределах, предусмотренных антимонопольным законодательством Российской Федерации;
- на изготовителей (исполнителей, продавцов) товаров (работ, услуг) за уклонение от исполнения или несвоевременное исполнение предписаний о прекращении нарушений прав потребителей;
- на рекламодателей, рекламопроизводителей и рекламораспространителей за неисполнение в срок предписаний о прекращении нарушений законодательства Российской Федерации о рекламе и решений об осуществлении контррекламы;
- на субъектов естественных монополий в области связи и субъекты естественных монополий на транспорте (их руководителей);
- на должностных лиц территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о естественных монополиях;

▪ на финансовые организации, их руководителей, граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, а также на должностных лиц органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления нарушение антимонопольного законодательства и иных нормативных правовых актов о защите конкуренции на рынке финансовых услуг.

3. в установленном порядке и в пределах полномочий, делегируемых ему МАП России, рассматривать дела о нарушениях законодательства о естественных монополиях и принимать по ним решения;

4. обращаться в суд в защиту прав потребителей в случаях обнаружения нарушений их прав, в том числе предъявлять иски в суды в интересах неопределенного круга потребителей, принимать участие в процессе или вступать в процесс по своей инициативе для дачи заключения по делу в целях защиты прав потребителей;

5. предъявлять иски в суды, арбитражные суды, в том числе в интересах неопределенного круга потребителей рекламы, в связи с нарушением рекламодателями, рекламопроизводителями, рекламодателями законодательства Российской Федерации о рекламе и о признании недействительными сделок, связанных с ненадлежащей рекламой;

6. устанавливать наличие доминирующего положения хозяйствующих субъектов на соответствующих рынках;

7. в пределах своих полномочий принимать решения о включении в Реестр (исключении из Реестра) хозяйствующих субъектов;

8. проводить в установленном порядке, семинары, конференции, совещания и другие подобные мероприятия по вопросам, входящим в его компетенцию, с привлечением руководителей и специалистов заинтересованных организаций;

9. получать в установленном порядке от коммерческих и некоммерческих организаций (их руководителей), территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления (их должностных лиц), граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, документы, письменные и устные объяснения и иную информацию, необходимую для осуществления своих полномочий;

10. осуществлять анализ и проводить учет выявленных нарушений законодательства и принятых по ним мер и т.д.

Таким образом, основные задачи и компетенция новосибирского территориального управления отвечают требованиям Положения о территориальных управлениях Министерства Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства.

Структура же территориального управления обеспечивает эффективность его работы в сфере антимонопольного законодательства и поддержки предпринимательства во многом благодаря тому, что не является громоздкой, как большинство структур территориальных управлений других регионов страны.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ МАП РФ ПО ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМУ АВТОНОМНОМУ ОКРУГУ

Фалк А.В.- студентка группы МЭ-11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф.МЭО

Приказом ГКАП России № 45 от 13.03.1997 образовано Западно-Сибирское территориальное управление с местом постоянного пребывания в городе Салехарде. Компетенция созданного управления распространялась на два субъекта: Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа. Приказом МАП России № 57 от 03 марта 1999 года Западно-Сибирское территориальное управление реорганизовано путем выделения из его состава территориального управления по Ханты-Мансийскому автономному округу.

Территориальное управление является юридическим лицом и имеет гербовую печать со своим наименованием. Полное официальное название: Территориальное управление Министерства Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства по Ханты-Мансийскому автономному округу.

Территориальным управлением осуществляются основные задачи, определенные Планом Действий МАП России с учетом общих стратегических задач государственной экономической политики.

В 2003 году, как и в предыдущие годы, наблюдалось увеличение количества рассмотренных антимонопольным органом заявлений о нарушениях конкурентного законодательства Российской Федерации, как на товарных, так и на финансовых рынках Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Данный показатель возрос и составил 153 % от уровня 2002 года. Увеличение количества жалоб и обращений характерно также и в сфере потребительского законодательства: по сравнению с 2002 годом количество обращений, поступивших в 2003 году, увеличилось на 37 %. Особое внимание в отчетный период территориальным управлением уделялось рынку финансовых услуг, в частности обязательному медицинскому страхованию неработающего населения на территории округа, в связи с выявлением многочисленных нарушений антимонопольного законодательства в данной сфере. В 2003 году осуществлялась деятельность по контролю антимонопольного, потребительского и рекламного законодательства, в том числе путем проведения проверок.

Статистические данные свидетельствуют о следующих результатах работы территориального управления за отчетный период в сфере конкурентного законодательства:

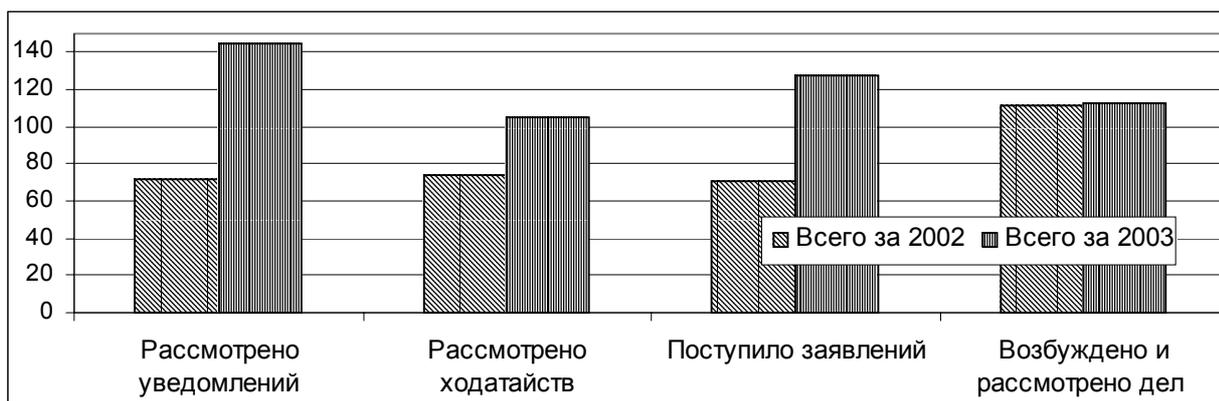


Рисунок 1 – Результаты работы территориального управления Ханты-Мансийского автономного округа за отчетный период в сфере конкурентного законодательства

Одной из важнейших задач территориального управления является защита прав потребителей. Так в течении 2002-2003 гг. сотрудниками управления в соответствии с Федеральным законом “О защите прав потребителей” № 2300-1 проведена следующая работа:

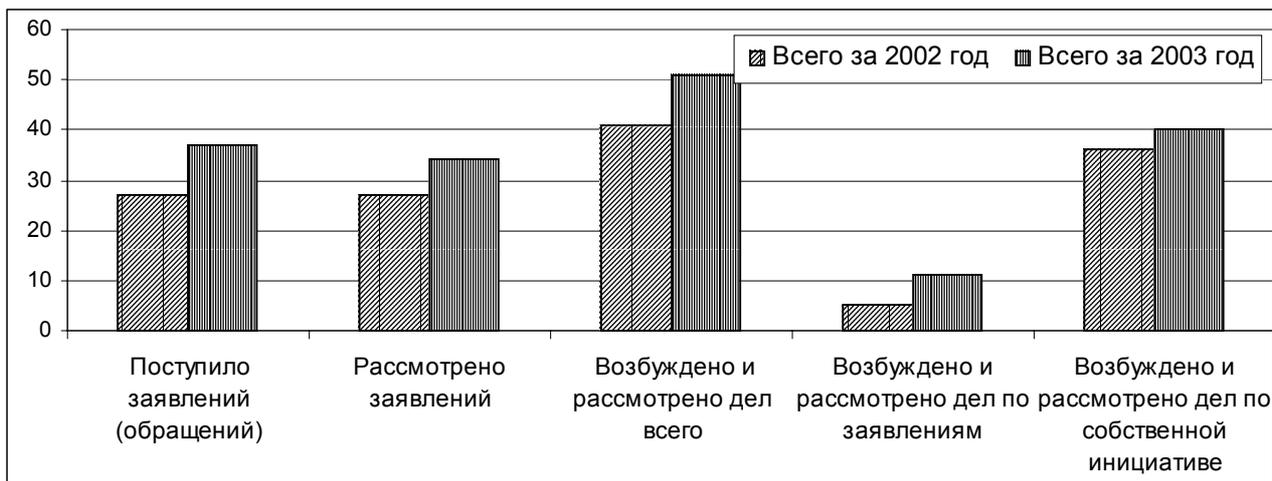


Рисунок 2 - Работа территориального управления Ханты-Мансийского автономного округа по защите прав потребителей

В соответствии с Федеральным Законом "О рекламе" № 108-ФЗ территориальное управление осуществляет контроль за соблюдением рекламного законодательства.

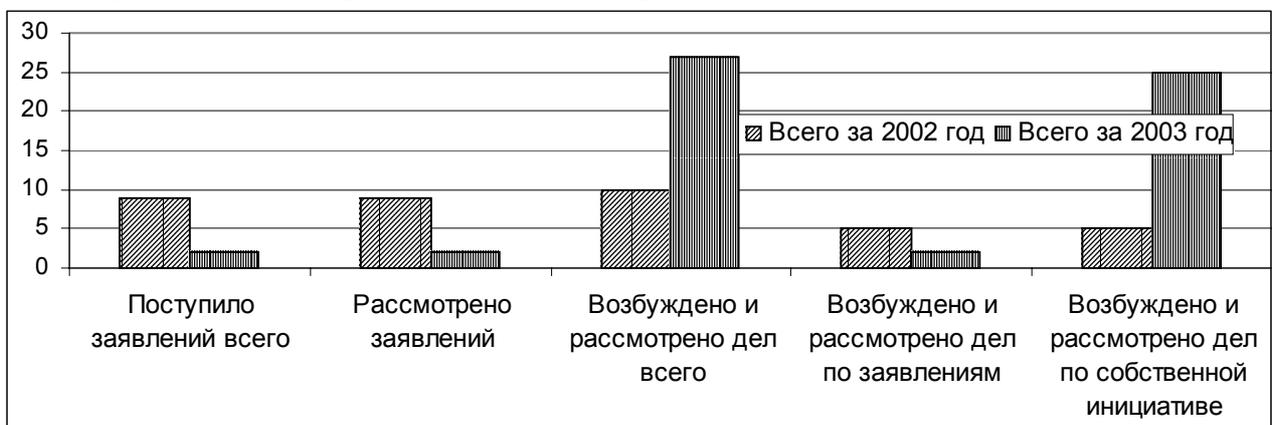


Рисунок 3 - Работа территориального управления Ханты-Мансийского автономного округа в соответствии с законом "О рекламе"

Анализ деятельности территориального антимонопольного управления за 2003 год позволяет сделать следующие выводы:

- продолжилось увеличение количества обращений (заявлений) в территориальный антимонопольный орган по сравнению с прошлым годом. Продолжает оставаться разнообразным субъектный состав заявителей.

- предупреждению, выявлению и устранению нарушений антимонопольного законодательства способствует взаимодействие территориального антимонопольного органа с аппаратом Полномочного Представителя Президента Российской Федерации в Уральском Федеральном округе.

- предупреждать, оперативно выявлять и устранять нарушения антимонопольного законодательства и административные барьеры позволяет активное сотрудничество территориального антимонопольного органа с Торгово-промышленной палатой Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Торгово-промышленными палатами муниципальных образований автономного округа, общественными организациями и объединениями предпринимателей.

- несмотря на усиление контроля со стороны территориального управления МАП России, количество нарушений антимонопольного законодательства на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры остается высоким.

- совершенствование механизма согласования проектов актов органов власти и органов местного самоуправления с антимонопольным органом способствует предупреждению ограничения конкуренции.

- взаимодействие территориального управления МАП РФ со средствами массовой информации обеспечивает освещение деятельности антимонопольного органа.

- активное сотрудничество со средствами массовой информации обеспечивает гласность, прозрачность и открытость деятельности территориального антимонопольного управления, в результате чего увеличивается число обращений органов власти и органов местного самоуправления, хозяйствующих субъектов, граждан в территориальное антимонопольное управление для получения разъяснений и консультаций, урегулирования вопросов конкурентного законодательства.

- обеспечение гласности в работе территориального управления МАП РФ способствует устранению нарушений до возбуждения дела и выдачи предписания, в связи с чем усиливается превентивная работа антимонопольного органа.

- в результате активной деятельности территориального антимонопольного управления органы исполнительной власти и органы местного самоуправления Ханты-Мансийского автономного округа-Югры при использовании бюджетных средств, по согласованию с антимонопольным органом, применяют процедуру конкурсного отбора хозяйствующих субъектов.

- на рынке финансовых услуг Ханты-Мансийского автономного округа - Югры наблюдается тенденция к укрупнению банковского капитала, усилению взаимодействия банковской системы и реального сектора экономики.

- в работе территориального антимонопольного органа совершенствуется процедура добровольного устранения нарушений антимонопольного законодательства лицом, его совершившим, без возбуждения дела.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Воронцова А. В. – студентка гр. ФК-11

Казитова Э.И. – ст. преподаватель каф.МЭО

Начиная со второй половины 90-х годов немаловажную роль в успехах российского автомобилестроения играло внешнеэкономическое регулирование государства, которое за счёт сохранения относительно высоких импортных тарифов способствовало проникновению иностранных производителей на российский рынок посредством создания совместных предприятий и других форм участия иностранного капитала. В результате именно механизм совместных предприятий создал условия для своего рода демонстрационного эффекта и передачи ноу-хау для отечественных производителей, а также сохранил для России рабочие места и национальное присутствие на внутреннем рынке.

В продолжение такого рода стратегии 5 февраля 1998 г. был подписан указ Президента «О дополнительных мерах по привлечению инвестиций для развития отечественной автомобильной промышленности», в котором даются основные критерии государственной поддержки крупных проектов:

- суммарный объём инвестиций, необходимых для реализации проекта, составляет не менее 250 млн. долл. в течение 5 лет;
- размер иностранного участия в капитале должен быть не менее 25 млн. долл.;
- доля затрат, произведённых на территории РФ по истечении 5 лет с начала реализации проекта и относимых на себестоимость, составляет не менее 50% себестоимости конечной продукции.

Несмотря на ряд важных достоинств этого указа, данный нормативный акт вступает в противоречие с нормами ВТО, в частности с положениями по ТРИМС, которые запрещают требования со стороны реципиента инвестиций об определённой доле затрат, произведённых

на его территории. В случае присоединения России к ВТО следует ожидать модификации данного подхода с российской стороны и использования других механизмов повышения конкурентоспособности и экономической устойчивости российских производителей.

В области таможенно-тарифного регулирования в марте 2002 г. российское правительство одобрило новый уровень импортных пошлин на подержанные автомобили. Для автомобилей сроком эксплуатации более 7 лет таможенные пошлины будут соответствовать уровню пошлин, установленному для новых иномарок. Для иномарок со сроком эксплуатации менее 7 лет в течение первых трёх лет пошлины будут установлены на уровне 25%, в следующие пять лет они будут увеличены до 35%, а в дальнейшем будет происходить снижение этих пошлин на 5% в год. Помимо мер тарифного регулирования, в рамках разработки нетарифных инструментов внешнеторговой политики российское правительство дало поручение Госстандарту России разработать систему стандартов для автомобильной техники, которая соответствовала бы западным аналогам.

В числе стратегий, которые были приняты на вооружение наиболее преуспевающими производителями на российском рынке, следует выделить создание частных сбытовых звеньев с целью более глубокого проникновения на рынок; диверсификацию; постепенную модернизацию выпускаемой продукции; создание партнёрств и совместных предприятий с зарубежными производителями.

Несмотря на тяжелые последствия кризиса 1998 г., ряд иностранных автоконцернов заявили о продолжении своей деятельности в России. Это относится к фирме Renault, которая организовала с правительством Москвы СП «Автофрамос» для выпуска автомобилей Renault Megane; к фирме Fiat, заявившей о продолжении работ по созданию СП «Нижегородмоторс» (ГАЗ-Fiat-ЕБPP); к компании General Motors, представитель которой заявил о возможности создания СП «GM-АвтоВАЗ». Сохранение присутствия иностранных автоконцернов в России во многом свидетельствует о долговременной приверженности данных компаний развитию производства на российском рынке. В результате к началу 2002 г. наблюдается определённый прогресс в области формирования СП в автомобильной промышленности.

Важным фактором в определении стратегии иностранных автоконцернов стало упомянутое выше постановление правительства, предусматривающее ряд льгот для предприятий, вкладывающих не менее 250 млн. долл. в проект, а также относительно высокий уровень импортных пошлин, который повышает стимулы создавать производство внутри страны. Возможные сценарии развития конкурентной борьбы на российском авторынке в случае его открытия зарубежными производителями, а также роль СП и государственного регулирования в процессе создания экспортоориентированного производства более отчётливо прослеживаются на примере обширного зарубежного опыта реструктуризации отрасли в условиях внешне-торговой либерализации.

Одним из важнейших результатов восточноевропейского опыта является целесообразность создания совместных предприятий и прочих форм сотрудничества с зарубежными производителями. Это в свою очередь предполагает установление импортных тарифов на достаточно высоком уровне, чтобы, с одной стороны, стимулировать зарубежные инвестиции в совместные предприятия, а с другой, - устанавливать не слишком высокие пошлины для создания внутреннего спроса.

В 2001 г. импортная пошлина на новые иностранные автомобили составляла 25%, что безусловно значительно выше, чем защита отечественных производителей в других отраслях. Средневзвешенный уровень импортного тарифа составляет около 11%, в то время как основные ставки пошлин варьируют от 5 до 20%. Следует учитывать тот факт, что наряду с адвалорными импортными пошлинами в России также действует так называемая евросоставляющая – сбор от 1 до 2,35 евро за 1 куб. см объёма двигателя. С учётом евросоставляющей уровень защиты в российском автомобилестроении составляет уже не 25%, а 35%. Тем не менее по сравнению с другими зарубежными странами (прежде всего «нарождающимися рынками») эффективная ставка импортного тарифа на автомобили в России, которая во второй половине 90-х годов достигала 30% (что сопоставимо с соответствующим показателем

на Тайване), была ниже, чем в Китае (125%), Таиланде и Чехии (50%), а также в Аргентине (40%). Несмотря на относительно высокий уровень пошлин, следует констатировать, что рынок автомобилей в России становится всё более конкурентным, вынуждая отечественных производителей адекватно реагировать на рыночные сигналы.

В свете российских и глобальных тенденций, а также зарубежного опыта приоритетными направлениями реструктуризации российского автопрома должны стать:

- развитие качественного производства автомобильных компонентов, которое могло бы со временем интегрироваться в глобальную сеть производства и поставки комплектующих деталей;
- совершенствование транспортной инфраструктуры. Рост инвестиций в данной сфере составил 22% в 2001 г., однако проблемы с дорогами в России еще долго будут оставаться препятствием для более динамичного развития экономики в целом и отечественного автопрома в частности;
- совершенствование торговой сети отечественного автопрома с более широким применением лизинговых и кредитных схем. Если в России доля продаж автомобилей с использованием кредитования составляет около 10%, то на Западе данный показатель равен 90%;
- с точки зрения государственного регулирования отрасли успешная реализация стратегии «преследования» должна основываться на определенном уровне защиты отечественных производителей.

В контексте присоединения России к ВТО развитие российского автомобилестроения будет основываться на создании совместных предприятий с крупнейшими зарубежными концернами, что должно отчасти обеспечиваться минимально необходимыми для этого импортными тарифами.

ЗАЩИТА АВТОРСКИХ ПРАВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Драгунова О. – студентка гр. МЭ-12
Казитова Э.И. – ст. преподаватель каф. МЭО

1. Интеллектуальная собственность (ИС) — исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности. «Интеллектуальная собственность» узаконена в ст. 44 Конституции РФ с одновременным признанием необходимости ее охраны.

Согласно ст. 138 ГК РФ, в случаях и в порядке, установленных ГК РФ и другими законами, признается исключительное право (интеллектуальная собственность) гражданина или юридического лица на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридического лица, индивидуализации продукции, выполняемых работ или услуг (фирменное название, товарный знак, знак обслуживания и т.п.).

2. **Авторское право** – это система (совокупность) законодательно-нормативных актов, регулирующих создание, использование и защиту произведений науки, литературы и искусства. Статья 7 Закона дает перечень произведений, являющихся объектами авторского права. К ним относятся:

- Литературные произведения (включая программы для ЭВМ);
- Драматические и музыкально-драматические произведения, сценарные произведения;
- Хореографические произведения и пантомимы;
- Музыкальные произведения с текстом или без текста;
- Аудиовизуальные произведения (кино-, теле- и видеофильмы, слайдфильмы, диафильмы и другие кино- и телепроизведения);
- Произведения живописи, скульптуры, графики, дизайна, графические рассказы, комиксы и другие произведения изобразительного искусства;
- Произведения архитектуры, градостроительства и садово-паркового искусства;
- Фотографические произведения и произведения, полученные способами, аналогичными фотографии;

➤ Географические, геологические и другие карты, планы, эскизы и пластические произведения, относящиеся к географии, топографии и к другим наукам.

Указанный выше перечень объектов авторских прав не является исчерпывающим и подлежит расширительному толкованию.

Авторское право на произведение науки, литературы и искусства возникает в силу факта его создания. Для возникновения и осуществления авторского права не требуется регистрации произведения, иного специального оформления произведения или соблюдения каких-либо формальностей.

3. Центральная роль в иерархии системы авторского законодательства в РФ принадлежит Закону Российской Федерации «Об авторских и смежных правах» от 9 июля 1993 г. № 5351-1, в редакции Федерального закона от 16 июня 1995 г. № 110-ФЗ (далее – Закон). К числу прав источников авторского права электронно-вычислительных машин относится Закон РФ «О правовой охране программ для ЭВМ и баз данных» от 23 сентября 1992 г. № 3524-1. Эти отношения также регулируются отдельными статьями законодательных актов, посвященных в целом регулированию иных общественных отношений. К источникам права ИС, в широком смысле, относятся также международные договоры, заключенные Российской Федерацией, и действующее гражданское законодательство в целом.

Авторское право распространяется на произведения науки, литературы и искусства, являющиеся результатом творческой деятельности, независимо от назначения и достоинства произведения, а также от способов его выражения (ст. 6 Закона).

Для признания произведения объектом авторского права закон не требует завершенности работы, но произведение должно быть воплощено в объективной форме.

4. Исходя из содержания ст. 4 Закона, **автор – физическое лицо**, творческим трудом которого создано произведение.

Авторы – граждане Российской Федерации охраняются в силу закона вне зависимости от места первого выпуска произведения в свет. Это может быть как территория Российской Федерации, так и любая другая страна мира.

Субъектом российского авторского права может быть и иностранный гражданин, если его произведения впервые выпущено в свет на территории Российской Федерации либо не выпущено, но находится на ее территории в какой-либо объективной форме.

Если произведение иностранного автора впервые выпущено в свет за границей или находится там в объективной форме, он становится субъектом российского права только в силу заключенных Российской Федерацией международных соглашений.

5. Авторы, чьим творческим трудом создано произведение, признаются первоначальными обладателями авторского права. Наследники, получившие права по использованию данных произведений в результате наследования, относятся к производным обладателям авторского права.

Физические и юридические лица, которые приобрели авторские права в порядке наследования, именуются правопреемниками.

Обладатель исключительных авторских прав для оповещения о своих правах вправе (но не обязан) использовать знак охраны авторского права, который помещается на каждом экземпляре произведения и состоит из трех элементов:

- Латинской буквы «С» в окружности;
- Имени (наименования) обладателя исключительности авторских прав;
- Года первого опубликования произведения (п.1 ст. 9 Закона).

6. В соответствии со ст. 15 Закона *к личным неимущественным правам относятся*: право авторства, право на имя, право на обнародование произведения, включающее право на его отзыв, а также право на защиту репутации автора. *Имущественными правами* автора являются его права на использование произведения в любой форме и любым способом, которые включают в себя:

- Право на воспроизведение;
- Право на распространение;

- Право на импорт;
- Право на публичный показ;
- Право на публичное исполнение;
- Право на передачу в эфир;
- Право на сообщение для всеобщего сведения по кабелю;
- Право на перевод и право на переработку (ст. 16 Закона).

Право авторства, право на имя и право на защиту репутации автора охраняются бессрочно.

7. Имущественные права носят срочный характер, так как период их действия ограничивается сроком жизни автора и 50 годами после его смерти. Имущественные права могут принадлежать любым лицам, которые в этом смысле будут являться правообладателями

Если произведение вышло в свет после смерти автора, то авторское право действует в течение 50 лет после первого выпуска. Время смерти автора в данном случае значения не имеет. При создании же произведения в соавторстве авторское право действует в течение всей жизни плюс 50 лет после смерти последнего автора, пережившего других соавторов.

Отсчет сроков авторства начинается с 1 января года, следующего за тем, в котором имел место юридический факт, послуживший началом течения срока.

8. В целях обеспечения интересов общества в Законе устанавливаются изъятия из прав автора. Это отдельные, частные случаи использования произведения без согласия автора и без выплаты авторского вознаграждения: цитирование произведений в определенном объеме, использование обнародованных произведений в учебных целях и т.д. (ст. 19 Закона). Допускается также использование произведений путем репродуцирования без согласия автора и без выплаты авторского вознаграждения библиотеками, архивами без извлечения прибыли, но с обязательным указанием имени автора (ст. 20 Закона) и в некоторых других случаях (ст. 21-26 Закона). Установление и реализация таких норм не должны наносить ущерба нормальному использованию произведений и ущемлять необоснованным образом законные интересы автора или иного правообладателя.

9. Для обоснования необходимости правовой защиты обратимся к истории. Во многих наиболее старых законах по авторскому праву появление нового правила совершенно определённо объяснялось стремлением способствовать развитию литературы и искусства путём поощрения деятельности авторов.

То, что почти все страны мира соблюдают правила правового регулирования авторских прав, очевидно, объясняется также тем, что такой порядок по-прежнему считается способствующим увеличению числа произведений литературы и искусства. Правовая охрана предоставляет возможность для небольшого числа лиц заниматься только творчеством, а для многих даёт экономическую «прибавку», благодаря которой они могут позволить себе использовать хотя бы часть их рабочего времени для создания произведений литературы и искусства.

Во многих случаях окажется невозможным заставить издателя взяться за издание новой книги, если у писателя не будет исключительного права на издание, т.е. права, которое он может полностью или частично передать издателю.

Часто охрана авторских прав является гарантией тех инвестиций, которые должны быть вложены для того, чтобы произведение могло быть опубликовано

Авторское право способствует, кроме того, целенаправленному распределению дохода автора между несколькими лицами, которые содействовали использованию его произведения.

Исключительное право автора способствует распространению произведения духовного творчества.

Наконец, часто утверждается, что имущественные права автора представляют собой гарантию, с помощью которой он действительно может эффективно отстаивать те идеальные права, которые предоставляет ему законодательство.

10. Изучив данную тему, можно сделать заключение, что в нашей стране, как и во всем мире, существуют законы, охраняющие авторские права. История их развития достаточно велика, но, несмотря на это, авторские права нарушались и нарушаются до сих пор. Почти каждый год принимаются новые статьи и поправки к ним, которые, как кажется, укрепят пра-

ва авторов, но они остаются неэффективными. И сейчас бывает проще купить пиратскую копию, чем авторский продукт. Часто «пиратские» копии не только стоят дешевле, но и не уступают по качеству. Но это взгляд со стороны потребителя. Государство же в результате не получает огромные суммы налогов, которые поступают с продажи лицензионного произведения. Кроме того, авторам часто становится невыгодно производить продукты интеллектуального труда.

Эту ситуацию, конечно, можно изменить. Но получится это только тогда, когда государство и все жители страны начнут относиться к интеллектуальной собственности так же, как к частной, когда перестанут приобретать «пиратские» копии, как не покупают краденое. А до тех пор, пока само государство не начнет проводить политику в этом направлении, все останется без изменений. Обладатели авторских прав будут недополучать прибыли, а мы будем вынуждены либо покупать более дорогой, но лицензионный продукт, либо более дешевый, но «краденый».

МЕСТО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Драгунова О. – студентка гр. МЭ-12
Казитова Э.И. – ст. преподаватель каф. МЭО

1. Понятие интеллектуального капитала и связанное с ним понятие интеллектуальной собственности неотделимы от современной экономики. Это самые существенные компоненты, которые в наибольшей мере влияют на ее развитие. На современном этапе уже можно говорить о качественном отличии современной экономики от промышленной экономики, основанной на природно-сырьевых ресурсах и труде промышленно-производственного персонала.

Интеллектуальная собственность и интеллектуальный капитал имеют взаимосвязь только в условиях рыночной экономики и не связаны между собой в условиях директивно-командной экономики.

2. Определение «интеллектуального капитала» носит достаточно общий характер и обычно подразумевает сумму тех знаний всех работников компании, которая обеспечивает ее конкурентоспособность.

Понятие интеллектуальный капитал является более узким, чем интеллектуальная собственность.

Основная функция интеллектуального капитала – получение технологических и организационных преимуществ над конкурентами.

3. Говорить об эффективности и ценности интеллектуального капитала можно только в контексте определенной стратегии развития компании, так как за ее пределами они могут быть малопригодны.

Признаки интеллектуальной компании:

- рыночная капитализация превышает бухгалтерскую стоимость основных фондов, материальных и финансовых средств;
- объем инвестиций, направляемых на исследования и разработки превышает объем инвестиций в основные фонды.

Для облегчения измерения и приспособления для инвестиций, интеллектуальный капитал подразделяют на три части: «человеческий капитал», «структурный капитал» и «потребительский капитал».

Наиболее успешно интеллектуальный капитал может развиваться в русле *целенаправленной деятельности* по созданию новой продукции и организационно-структурных мероприятий для освоения новых ниш на товарных рынках.

Главным носителем интеллектуального капитала является персонал компании. Вещественных измерителей творческого потенциала компании, величины ее интеллектуального ресурса не существует.

При квалифицированном менеджменте максимальная сумма прибыли от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превышает прибыль от инвестиций в технику.

4. Способы оценки интеллектуального капитала. Для того, чтобы обеспечить права владельцев интеллектуального капитала, нужно найти возможные пути его измерения.

Интеллектуальный капитал компании можно оценить путем сопоставления рыночной стоимости акционерного капитала - АК - и текущей стоимости основных фондов (с учетом их износа) - СОФ. Можно предположить, что разница между двумя этими величинами $ИК=АК-СОФ$ достаточно условно и приближенно характеризует стоимость неимущественных активов компании.

Методика определения стоимости нематериальных активов компании (СНМАК):

- 1) На основе бухгалтерской отчетности определяется средний доход компании за ряд лет до удержания налогов.
- 2) На основании бухгалтерского баланса определяется средняя стоимость основных производственных фондов компании за тот же период.
- 3) Доход делится на стоимость основных фондов, в результате получается общая рентабельность (прибыльность) деятельности компании.
- 4) Определяются за те же годы данные, характеризующие среднюю прибыль по отрасли.
- 5) Процент средней прибыли по отрасли умножается на среднюю стоимость основных фондов и получается, какую прибыль могла бы получить средняя компания от такого объема материальных основных фондов.
- 6) Полученную величину вычитают из среднего дохода компании, полученного в соответствии с п.1. Это и есть та величина превышения прибыли интеллектуальной компании над прибылью средней компании рассматриваемой отрасли.
- 7) Определяется средняя величина налога за те же годы, и результат вычитается из п.5. Остаток и есть та самая премия, которую получает компания благодаря использованию нематериальных фондов.
- 8) Подсчитывается чистая текущая стоимость нематериальных фондов. Для этого делят величину премии на априорно определенный процент, отражающий цену капитала для компании.

Измерение человеческого капитала. Продуктом человеческого капитала является новизна. Статистическим показателем новизны продукции компании является удельный вес новых видов продукции в общем объеме продукции компании.

Банк знаний компании. Чтобы иметь рыночное преимущество, интеллектуальная компания должна обладать банком знаний. В базы знаний компании включаются результаты ее собственных исследований и разработок, накопленный опыт, знания и навыки сотрудников, различные технические требования, условия, стандарты, руководящие материалы и т.п., специфические особенности сложившихся связей с клиентами (заказчиками) и смежниками, конъюнктура сегмента рынка, на котором работает компания, оценки макроэкономической ситуации в стране и на мировых рынках, данные о возможностях конкурентов и т.д. Существует методика, согласно которой часть зарплаты относится не к расходам, а к долгосрочным капиталовложениям. Сравнивая эти методики, можно прийти к выводу, что при отнесении части зарплаты на долгосрочные инвестиции, прибыль компании, обусловленная банком знаний, существенно возрастает.

Таблица 1 - Оценка стоимости банка знаний компании

№ п/п	Структура денежного баланса компании	Методика № 1	Методика № 2
1.	Сумма продаж за год	3000	3000
2.	Минус издержки	-600	-600
3.	Минус капитальные затраты	-100	-100
4.	Минус зарплата	-1500	
5.	Минус расходная часть зарплаты		-700
6.	Плюс добавленная стоимость, происходящая от НИОКР		50

7.	Излишек денежных средств на конец года	800	1650
8.	Цена капитализированного банка знаний компании с учетом НИОКР (прибыль компании, обусловленная банком знаний)		850

Необходимые пояснения к таблице:

Согласно методике № 1 текущие затраты капитала отнесены к расходам, а не к инвестициям, поскольку они только обеспечивают производственный процесс.

Согласно методике № 2 часть зарплаты отнесена на капиталовложения, создающие интеллектуальный задел, дающий результат в будущем (научные исследования, обучение, прогнозирование и т.п.). Таким образом, вся зарплата клерка относится к «расходам», а половина зарплаты менеджеров и исследователей – к долгосрочным инвестициям (другая половина отнесена к «расходам»).

Согласно методике № 2 инвестиции в развитие компании, в исследования и разработки полностью отнесены на интеллектуальный капитал.

Измерение структурного капитала. Для оценки структурных интеллектуальных фондов можно использовать два вида данных: накопленные запасы корпоративных знаний и организационная эффективность компании, показывающая, в какой степени ее организация стимулирует, а не тормозит работу компании.

Оценка запасов знаний.

Для оценки все интеллектуальные ценности компании можно подразделить на три группы:

1. технические (результаты исследований, разработок, испытаний, «ноу-хау», производственные технологии, иные производственные секреты и т.п.)

2. рыночные (авторские права, товарное имя и товарный знак, реклама, гарантии, регистрация товарной марки, дизайн и т.п.)

3. знания и навыки (базы знаний, техническая, учебная, справочная, статистическая, нормативно-правовая литература, пособия, документы, стандарты качества, технические требования, руководящие документы, процессы управления, требования и системы безопасности, производственные лицензии, системы диспетчирования и контроля за выполнением договоров, информационные системы и т.п.)

Основным правилом определения ценности этих фондов является их тестирование на предмет обладания ими рыночной стоимостью. Ответ будет положительным, если:

- фонд способствует тому, что продукция (услуги) компании имеют преимущества перед продукцией других компаний
- фонд представляет ценность для других компаний
- имеются компании, готовые доплачивать за существование фонда

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современном экономическом обществе интеллектуальная собственность приобретает все общее значение. Интеллектуальный капитал становится неотъемлемой частью любой компании вне зависимости от ее сферы деятельности. Являясь нематериальной ценностью, интеллектуальный капитал поддается оценке. Несмотря на все выше сказанное, охрана интеллектуальной собственности оставляет желать лучшего. Действующее законодательство не способно обеспечить надлежащего контроля за его использованием, в результате чего большие убытки несут не только отдельные люди, но и транснациональные корпорации.

ПОДСЕКЦИЯ “РОССИЯ В СИСТЕМЕ МИРОВОГО ХОЗЯЙСТВА”

РОССИЯ И ВТО: ПЕРСПЕКТИВЫ ВСТУПЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Харин А. – студент гр. МЭ-02

Казитова Э.И. – ст. преподаватель каф. МЭО

Вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО) – одна из центральных проблем экономической политики. Вступление в ВТО приведет к гораздо более глубоким изменениям в экономике, чем открытие конкретных рынков. В настоящее время длительный переговорный процесс относительно присоединения России к ВТО входит в завершающую фазу.

Понятно, что подготовка нашей страны к присоединению к ВТО вынужденно сводилась главным образом к определению необходимой степени тарифной защиты, то есть уровней связывания ставок импортного тарифа, и к принятию ряда мер по приведению действующего законодательства в соответствие с нормативной базой ВТО. Между тем нет ни малейших сомнений в том, что изменение российского законодательства вследствие этого присоединения серьезным образом повлияет на общие условия хозяйствования в России и приведет к трансформации механизмов поддержки отечественной промышленности.

Имеющаяся информация о ходе переговоров по системным вопросам присоединения России к ВТО позволяет выстроить следующий перечень основных требований.

Применительно к общим обязательствам члена ВТО требуется привести российское законодательство и правоприменительную практику в соответствие с нормами организации, то есть Россия должна обеспечить участникам внешнеэкономической деятельности право апеллировать к независимым трибуналам и органам; в плане обеспечения транспарентности Россия обязана оперативно публиковать все законы и меры регулирования, описанные в статье Х ГАТТ-94, а также предоставить все предусмотренные нормами ВТО первоначальные нотификации к моменту присоединения. С этого момента необходимо также отменить меры нетарифного регулирования импорта, как противоречащие требованиям ВТО.

Существуют так называемые «стандартные» требования по обеспечению выполнения норм многосторонних соглашений ВТО. По большинству последних – о технических барьерах в торговле, о санитарных и фитосанитарных мерах, по торговым аспектам инвестиционных мер, по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности – от России требуют выполнения с момента присоединения вытекающих из них обязательств в полном объеме и без предоставления какого-либо переходного периода. Равным образом требуют привести в соответствие с нормами ВТО методы оценки таможенной стоимости.

К нашей стране предъявляются и специфические обязательства, направленные на приведение торгово-экономического режима в соответствие с нормами многосторонних соглашений ВТО. С момента присоединения Россия не должна применять нынешние и вводить новые меры господдержки, являющиеся субсидиями, в том числе запрещенными.

Россия должна обязаться применять законы и нормативные акты, регулирующие деятельность государственных и иных предприятий, наделенных специальными или эксклюзивными привилегиями, связанными с госзаказом, закупками для федеральных нужд. России придется предложить другим сторонам либо привести «соглашения о добровольном ограничении экспорта» в соответствии с требованиями ВТО, либо прекратить их действие с момента присоединения.

В плане иных обязательств вступающей страны Россию вынуждают присоединиться к соглашениям ВТО с ограниченным кругом участников; речь идет, прежде всего, о Соглашении по торговле гражданской авиационной техникой (СТГА), Соглашении о правительственных закупках. Причем ряд членов Рабочей группы – США и страны ЕС – требуют нашего присоединения к СТГА без изъятий и переходного периода. В области «добровольных» огра-

ничений прав члена ВТО от нашего государства требуют не применять меры по защите своего рынка до тех пор, пока мы не сделаем соответствующие механизмы адекватными Антидемпинговому кодексу, ССКМ и Соглашению по защитным мерам.

Кроме того, Россию вынуждают принять обязательство, позволяющее подходить к ней как к стране с нерыночной экономикой и в течение длительного переходного периода продолжать в отношении нее практику интенсивных антидемпинговых и компенсационных исследований. Одновременно выдвигается условие нераспространения на нас действия льгот для стран с переходной экономикой и возможность сохранения действующих на момент присоединения программ промышленной поддержки.

Применительно к группе общих обязательств следует еще раз отметить, что они непосредственно вытекают из Соглашения об учреждении ВТО и основных положений ГАТТ-94, а значит, уклониться от них в принципе невозможно.

Аналогичные соображения во многом относятся и к группе так называемых «стандартных» обязательств, касающихся обеспечения выполнения требований многосторонних соглашений ВТО.

Применительно к России по большинству многосторонних соглашений такие требования несут в себе значительные трудности. Россия не готова выполнять все требования, в частности, соглашения о технических барьерах в торговле, о санитарных мерах. А поскольку выполнение принятых обязательств подпадает под действие механизма ВТО по урегулированию споров, принятие заведомо невыполнимых обязательств чревато применением к России соответствующих санкций. Отсюда следует: имеет смысл попытаться ускорить внесение изменений в действующее законодательство и в правоприменение, одновременно стремясь получить некоторые льготы по выполнению обязательств, о которых идет речь. Положение в данном случае осложняется тем обстоятельством, что Китай согласился полностью выполнять требования с момента присоединения к ВТО.

Если рассматривать обязательства, направленные на приведение торгово-экономического режима в соответствие с нормами ВТО, то заметим следующие особенности. Практика заключения «соглашений о добровольном ограничении экспорта» противоречит нормам ВТО, ибо препятствует свободному развитию торговли и ограничивает конкуренцию на товарных рынках. Поэтому требование, согласно которому Россия должна предложить другим сторонам либо привести подобные ранее заключенные соглашения в соответствие с требованиями ВТО, либо прекратить их действие с момента присоединения к ней, представляется логичным. Однако реализация этого требования может привести к ужесточению принимаемых в отношении России мер по ограничению доступа ее промышленной продукции на зарубежные рынки, что негативно скажется на объемах экспорта и состоянии соответствующих производств.

Приведенный анализ предлагаемых России системных условий присоединения к ВТО позволяет выделить преимущества и недостатки вступления нашей страны в эту организацию.

Присоединение к ВТО станет мощным фактором стабилизации российского внешне-торгового и общеэкономического законодательства, превращение «правил игры» в постоянные и предсказуемые, что будет способствовать развитию внешней торговли и конкурентной среды. Кроме того, будет радикально решена задача приведения законодательств субъектов Федерации в соответствие с федеральным законодательством. Россия станет полноправным участником нового раунда переговоров и сможет самостоятельно или в коалиции с другими государствами отстаивать приемлемые для себя позиции. Жесткое временное ограничение переходного периода заставит отрасли промышленности и отдельные предприятия активнее заниматься развитием производства и повышением конкурентоспособности.

Перечень недостатков вступления в ВТО может быть довольно объемным. Удовлетворение Россией требования отменить с момента присоединения и не применять впредь все федеральные и региональные субсидии повлечет за собой полный пересмотр нынешних правил и порядка господдержки отечественных товаропроизводителей.

Принятие Россией обязательства, позволяющего подходить к ней как к стране с нерыночной экономикой, означает согласие на продолжение действия против РФ односторонних санкций при невозможности использования для защиты российских интересов существующего в ВТО механизма разрешения торговых споров.

Присоединение к ВТО не приведет к автоматической отмене уже действующих торговых санкций, в том числе введенных с нарушением норм этой организации, что ставит под вопрос значительные выгоды, которые рассчитывают получить производители ряда отраслей, в том числе черной металлургии, химической и текстильной индустрии.

Согласие РФ не применять меры в области защиты своего рынка до приведения соответствующих механизмов в полное соответствие с Антидемпинговым кодексом, ССКМ и с Соглашением по защитным мерам означает отказ от использования важных инструментов государственной поддержки промышленности.

Принятие российской стороной обязательства с момента присоединения к ВТО выполнять без изъятий и переходного периода все требования таких многосторонних соглашений, как Соглашение по процедурам импортного лицензирования, Соглашение по техническим барьерам в торговле, Соглашение по связанным с торговлей инвестиционным мерам тождественно отказу от применения механизмов господдержки промышленности в виде процедур лицензирования и сертификации, стандартов, ограничений на иностранные инвестиции в отдельные отрасли. Присоединение к СТГА заблокирует перспективу сохранения за Россией роли одной из ведущих авиационных держав.

Ослабление прямого государственного регулирования внутренних цен на энергоносители и на транспортные услуги, сближение их с уровнем мировых цен вызовет неизбежный рост затрат в материальном производстве, особенно в базовых отраслях, следствием чего станет снижение ценовой конкурентоспособности продукции обрабатывающей промышленности.

Исходя из вышеизложенного, принимая во внимание факт незавершенности реформирования отечественной промышленности и учитывая текущий уровень конкурентоспособности обрабатывающих отраслей, можно уверенно утверждать, что конкретная комбинация предлагаемых ныне России системных условий присоединения к ВТО неприемлема.

При этом даже, если России удастся добиться существенной корректировки этой совокупности условий, то выполнение непереносимых обязательств, вытекающих из многосторонних соглашений ВТО, все равно повлечет за собой значительное изменение российского законодательства и серьезно повлияет на общие условия хозяйствования в нашей стране. Даже в этом случае потери предприятий будут носить абсолютно конкретный характер, тогда как выгоды – характер абстрактно-перспективный, чисто гипотетический. Естественно, что в наибольшей степени это затронет отрасли, получающие прямую поддержку государства: авиационная промышленность, автомобильная индустрия, сельскохозяйственное машиностроение.

Проведение переговоров и подготовка экономики к присоединению России к ВТО затруднены двумя обстоятельствами. Во-первых, - отсутствием внятной промышленной и торгово-промышленной политики России, прежде всего – ясных приоритетов развития народного хозяйства, отдельных отраслей и производств. Во-вторых, очевидным дефицитом информации о действительных размерах и формах прямого и косвенного субсидирования отечественных производителей на федеральном и региональном уровнях. Зачастую меры поддержки предприятий носят индивидуальный характер, определяются лоббистскими возможностями отдельных руководителей и являются, согласно терминологии ВТО, специфическими и наказуемыми субсидиями, относящимися к предприятиям или группам секторов, к определенным регионам.

Подготовка к вступлению в ВТО ведется бессистемно и без увязки с другими аспектами экономической политики. Принятое политическое решение о присоединении к этой организации не согласуется с уже осуществляемыми мерами поддержки промышленности. Фактически все практикуемые в России механизмы регулирования промышленного развития дей-

ствуют без учета требований ВТО, а работа по их модификации в соответствии с последними весьма далека от завершения.

Все требования, действительно выходящие за рамки, обусловленные многосторонними соглашениями, опираются, во-первых, на прецедентную практику по приему новых членов, во-вторых, - на слабость переговорной позиции России. Согласно нормам ВТО и опыту присоединения к ней других стран, все соответствующие обязательства можно разделить на фактически безальтернативно вменяемые и на связанные с предоставлением вновь вступающей страной односторонних уступок членам ВТО.

Наиболее общий вывод состоит в том, что России предлагаются весьма жесткие условия присоединения к ВТО, однако речь идет о конкретной комбинации требований, каждое из которых в той или иной форме уже предъявлялось другим вновь присоединявшимся странам. Поскольку же большинство выдвигаемых требований вытекает из многосторонних соглашений ВТО, России, если она действительно собирается стать членом этой организации, придется в той или иной формулировке их принять.

Сторонники вступления России в ВТО считают, что подобный шаг улучшит инвестиционную привлекательность страны для иностранного капитала. В сущности, данный аргумент справедлив, то есть приток иностранного капитала окажет благоприятное воздействие на принимающую страну. И членство страны в ВТО способствует притоку ПИИ. Хотя статистический анализ обнаруживает положительную зависимость между членством в ВТО и объемом ПИИ, дальнейшие расчеты показывают, что данная зависимость несущественна. Снижение таможенной защиты под давлением ВТО призвано обеспечить иностранным компаниям поставку на наш рынок готовой продукции, а не инвестирование в создание мощностей по ее производству на российской территории. Несмотря на то, что вступление в ВТО не окажет заметного влияния на приток иностранного капитала, это не означает, что правительству не следует прилагать усилий для присоединения к данной организации. В процессе переговоров иностранные инвесторы требуют предоставления гарантий по защите инвестиций, что способствует принятию законов, защищающих всех инвесторов, включая российских. Это может послужить стимулом для более пристального внимания к отечественным инвесторам, что само по себе улучшает возможности притока капитала в промышленность.

В заключение хотелось бы сформулировать следующие вытекающие из всего вышеизложенного рекомендации относительно направления процесса присоединения России к ВТО в конструктивное русло. Окончательное решение о присоединении к этой организации может быть принято исключительно на основе всесторонне аргументированного вывода о готовности к этому российских товаропроизводителей и механизмов государственного регулирования экономики. Для этого необходимо в кратчайшие сроки наладить работу по прогнозированию последствий вступления в ВТО для различных отраслей и секторов экономики с учетом возможных комплексов системных условий присоединения. Принятие в ходе переговоров о присоединении к ВТО каких-либо конкретных обязательств, в первую очередь по системным вопросам, допустимо только после всесторонней оценки их последствий и получения обоснованного заключения об их приемлемости для России.

Присоединению к ВТО должно предшествовать осуществление комплекса мер по повышению конкурентоспособности отечественных предприятий на основе обновления их технического и технологического потенциалов. Предстоит активизировать государственную поддержку научно-технических разработок и их внедрения в производство. Эти меры следует тесно сопрягать с определением приоритетов промышленной политики и разработкой реализующих их механизмов господдержки, в максимальной степени обеспечивающих защиту национальных интересов и не противоречащих правилам ВТО.

ИЗМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СВЯЗИ СО ВСТУПЛЕНИЕМ В ВТО

Сороченко А. – студентка гр. ФК-11
Каэитова Э.И. – ст.преподаватель каф.МЭО

Последнее время наблюдается активная интеграция России в мировую экономику, развитие внешнеторговых связей. И, как следствие, возникает необходимость адаптации национального законодательства к общепризнанным нормам и правилам международной торговли, в первую очередь - нормам и правилам Всемирной торговой организации (ВТО).

В связи с этим при разработке Федерального закона учитывались основные положения Генерального соглашения по тарифам и торговле, Генерального соглашения по торговле и услугам, а также Соглашения по процедурам импортного лицензирования.

Федеральный закон N 164-ФЗ "Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности" от 8.12.2003 г., который вступит в силу по истечении шести месяцев со дня официального опубликования, применяется к отношениям в области государственного регулирования внешнеторговой деятельности, а также к отношениям, непосредственно связанным с такой деятельностью. Вступил в силу также *Федеральный закон от 08.12.2003 N 165-ФЗ "О специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мерах при импорте товаров"*

Федеральный закон N 164-ФЗ "Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности" направлен на обеспечение благоприятных условий для внешнеторговой деятельности как российских, так и иностранных предпринимателей, на защиту экономических и политических интересов России. В соответствии с принятым Законом любые российские и иностранные лица обладают правом осуществления внешнеторговой деятельности. Это право может быть ограничено в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации, самим Федеральным законом и другими федеральными законами. Отличительными особенностями принятого документа являются более точное разграничение положений, касающихся государственного регулирования внешнеторговой деятельности в области международной торговли товарами, услугами и интеллектуальной собственностью, наличие обособленного понятийного аппарата. В Законе уточняются определения основных понятий - внешнеторговая деятельность, импорт, экспорт и другие, а также вводится ряд новых понятий - транзит, зона свободной торговли, таможенный союз и прочее. Государственное регулирование внешнеторговой деятельности, в соответствии с Законом, осуществляется посредством таможенно-тарифного регулирования, нетарифного регулирования, запретов и ограничений внешней торговли услугами и интеллектуальной собственностью, установления мер экономического и административного характера, способствующих развитию внешнеторговой деятельности и предусмотренных самим Законом. Перечисленные *методы регулирования* включают в себя установление и отмену импортных и экспортных таможенных сборов и пошлин, применение в исключительных случаях временных ограничений и запретов как экспорта, так и импорта товаров, заключение международных торговых договоров и договоров о таможенных союзах, зонах свободной торговли, региональной экономической интеграции, поощрении и защите капиталовложений, а также о приграничной торговле. Для товаров, происходящих из государств, не имеющих международных договоров с Российской Федерацией, предусматривающих предоставление товарам российского происхождения аналогичного режима, может быть установлен *другой режим регулирования*. Такой порядок создает благоприятные условия для свободной конкуренции товаров. Следует отметить включение в Закон статьи, посвященной гласности при разработке мер государственного регулирования внешнеторговой деятельности. В Законе более точно, чем ранее, сформулированы основания для установления запретов и ограничений в международной торговле товарами, услугами и интеллектуальной собственностью в целях обеспечения международной безопасности и стабильности, защиты прав и законных интересов России, субъектов Федерации, муниципальных образований и российских участников внешнеторговой деятельности. Вступление в силу

нового Закона даст возможность Правительству РФ принимать соответствующие ответные и защитные меры в области внешнеторговой деятельности.

О специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мерах при импорте товаров. Данный закон устанавливает порядок введения и применения специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер при импорте товаров и имеет целью защитить экономические интересы российских производителей товаров в связи с возросшим импортом, демпинговым импортом и субсидируемым импортом на таможенную территорию Российской Федерации. Принятие Федерального закона вызвано необходимостью приведения мер защиты российских производителей в соответствие с нормами Всемирной торговой организации (ВТО), куда Россия стремится вступить. Регулировавший эти правоотношения Федеральный закон от 14.04.1998 N 63-ФЗ "О мерах по защите экономических интересов Российской Федерации при осуществлении внешней торговли товарами" не отвечает названным выше нормам, что в целом затрудняло его применение на практике при проведении расследований. Позитивными особенностями нового Федерального закона являются: наличие большего количества норм прямого действия, соблюдение гласности при осуществлении расследования, более четкий порядок применения специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер, облегчение процедуры начала расследований. В главе 1 Федерального закона уточняются определения основных понятий. Так, в частности, под специальной защитной мерой понимается мера по ограничению возросшего импорта на таможенную территорию Российской Федерации, которая применяется по решению Правительства РФ посредством введения импортной квоты или специальной пошлины, в том числе предварительной специальной пошлины. Последующие главы определяют порядок применения специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мер: устанавливаются общие принципы применения этих мер; порядок установления ущерба отрасли российской экономики; порядок введения предварительных специальной, антидемпинговой и компенсационной пошлин; сроки действия и пересмотр специальной защитной, антидемпинговой и компенсационной меры.

Вступление в силу федерального закона "Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности" обеспечит российскому правительству максимальную свободу действий при принятии соответствующих ответных и защитных мер в области внешнеторговой деятельности, усовершенствует законодательство Российской Федерации в указанной области и приведет его в соответствие с нормами и правилами ВТО.

Законопроект позволит усовершенствовать действующее российское законодательство в области регулирования внешнеторговой деятельности и приведет его в соответствие с нормами и правилами ВТО, отмечает правительство РФ. ФЗ "О специальных защитных, антидемпинговых и компенсационных мерах при импорте товаров" облегчает процедуру начала антидемпинговых расследований и введения защитных мер против импортных товаров.

ВЛИЯНИЕ ВСТУПЛЕНИЯ В ВТО НА БАНКОВСКИЙ СЕКТОР РОССИИ

Драничников А. – студент гр. ФК-11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф.МЭО

Вступление России в ВТО ожидается в 2005 - 2006 году. Одним из условий вступления должно стать открытие рынка финансовых, в том числе банковских услуг для иностранного капитала. Однако уже сегодня банковский сектор и рынок ценных бумаг в России в значительной степени открыты для иностранного присутствия - дочерние структуры банков-нерезидентов пользуются национальным режимом работы на российском рынке. Единственным исключением является запрет на открытие в России филиалов иностранных банков. При этом закон «О банках и банковской деятельности» де-юре разрешает их открытие. Однако в настоящее время Банк России выступает против открытия филиалов иностранных банков в интересах создания равных условий для деятельности российских и зарубежных

кредитных организаций. Ситуация описанная выше может стать одним из барьеров при вступлении России в ВТО.

Запрет на открытие филиалов иностранных банков связан с определенными рисками по поводу их деятельности. Деятельность филиалов может поставить российские банки в неравные конкурентные условия работы. Доказательством этого может стать то, что филиалы иностранных банков не подпадают под национальные требования по формированию обязательных резервов, следовательно, имеют больше возможностей для минимизации налогообложения вследствие того, что не обязаны предоставлять в полном объеме отчетность. Еще одним минусом в деятельности филиалов иностранных банков можно выделить то, что через филиалы иностранных банков могут практически бесконтрольно перемещаться крупные потоки спекулятивного капитала, что представляет собой потенциальную угрозу для отечественных финансовых рынков, следовательно, существенно повышает риски деятельности остальных участников национальной банковской системы. Для ограждения национальной банковской системы от такого неблагоприятного воздействия применяется ряд ограничений деятельности филиалов. Данная практика ограничения присутствует как в развитых, так и в развивающихся странах. Государства, которые разрешают работать филиалам иностранных банков, ставят, на пример, жесткие требования по выполнению ими внутренних нормативов по капиталу.

Прогнозируется, что при вступлении России в ВТО ограничения на деятельность филиалов иностранных банков будут сохранены, по крайней мере, в течение определенного периода времени. Предполагается, что будет введена 25%-ная квота на участие иностранцев в совокупном уставном капитале банковской системы. Вместе с тем, следовало бы предусмотреть более широкий круг ограничений на деятельность иностранных банков. При этом следует учитывать, что правила ВТО, позволяя странам сохранять к моменту вступления в эту организацию имеющиеся ограничения на деятельность иностранного капитала в сфере финансовых услуг при условии их постепенной отмены в будущем, запрещают им после вступления вводить новые ограничения на деятельность иностранного капитала. Поэтому страны, готовящиеся к вступлению в ВТО, заранее стараются установить более жесткие требования в отношении доступа иностранного капитала на национальный финансовый рынок, чтобы в дальнейшем по мере повышения конкурентоспособности национального капитала снимать введенные ранее ограничения.

Существует три основные точки зрения по вопросу о возможных последствиях вступления России в ВТО для банковского сектора страны.

Согласно первой вступлению в ВТО открывает путь для повышения капитализации и расширения ресурсной базы российской банковской системы, увеличения объемов инвестиций в экономику страны, расширения спектра банковских продуктов и услуг, удешевления их стоимости. В целом - приход иностранного капитала окажет позитивное воздействие на российскую банковскую систему.

Согласно второй точке зрения с вступлением России в ВТО иностранные банки заметно усилят давление на внутренний рынок финансовых услуг. Российские банки рискуют проиграть в конкурентной борьбе иностранному капиталу. Западные финансовые институты сумеют занять наиболее доходные и перспективные сегменты банковского рынка, постепенно вытеснят оттуда отечественные банки, получат возможность диктовать процентную политику на рынке. Это обернется утратой самостоятельности национальной банковской системы и сокращением ее роли в развитии экономики страны. Кроме того, иностранные банки могут превратиться в крупный канал вывоза из страны национального капитала.

Согласно третьей точке зрения считается, что вступление России в ВТО не окажет существенного влияния на национальную банковскую систему, так как иностранные и российские банки работают в разных нишах. В частности, иностранные банки, скорее всего, сосредоточатся на обслуживании и кредитовании крупных российских и зарубежных компаний, проведении международных расчетов, привлечении средств с мировых рынков капитала, кредитовании населения. При этом большинство иностранных банков продолжит работу

главным образом в Москве и Санкт-Петербурге, не стремясь к развитию филиальной сети в регионах. Российские банки сохраняют доминирующее присутствие в экономике, используя свои конкурентные преимущества при работе в условиях повышенных рисков и нестабильной макроэкономической среды.

Учитывая сложившиеся тенденции развития банковского сектора, можно предположить, что вступление России в ВТО не окажет негативного влияния на отечественные банки. Российский банковский сектор уже сегодня имеет достаточную степень открытости для иностранного капитала. Со стороны иностранных банков следует ожидать усиления конкуренции на рынке кредитования и внешнеторгового обслуживания крупных корпоративных клиентов, межбанковском рынке, рынке потребительского и ипотечного кредитования.

С присоединением к ВТО крупные российские банки получают дополнительные возможности для привлечения средств на мировых финансовых рынках, что позволит им нарастить долгосрочную ресурсную базу. Рост конкуренции между банками позволит улучшить условия кредитования экономики. За счет роста операций с резидентами доля иностранных банков в активах банковского сектора может увеличиться до 30-35%. Приток средств населения в иностранные банки будет сдерживаться низкими процентными ставками по вкладам.

В целом отечественные банки сохраняют свое доминирующее положение в банковской системе, хотя вступление в ВТО может привести к некоторому ослаблению позиции российских банков на рынке кредитования крупных корпоративных клиентов. Это объясняется тем, что крупные российские компании смогут увеличить объемы заимствований на внешнем рынке, для чего, скорее всего, прибегнут к услугам иностранных банков. Основным фактором роста для российских банков станет работа с малым и средним бизнесом и населением.

КОНТРОЛЛИНГ В РОССИИ: СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛОВ

Калташов А.В. - аспирант каф. МЭО

"Контроллинг" - это немецкое слово. Оно только частично соответствует смысловому значению причастия настоящего времени от глагола "to control". Сам термин зародился в Америке, в 70-е годы переключался в Западную Европу, а затем в начале 90-х в Россию. В определении термин объединяет две составляющие: контроллинг как философия и контроллинг как инструмент.

Целевая задача контроллинга заключается в системно - интегрированной информационной, аналитической, инструментальной и методической поддержке руководства для обеспечения долгосрочного существования и развития предприятия.

Специалисты, реализующие функции контроллинга на предприятии, обычно называются контроллерами. Контроллеры выполняют следующие функции:

1. Разработка систем и поддержка процессов планирования и контроля деятельности предприятия;
2. Организация сбора, измерения, анализа и интерпретации плановых и отчетных данных, а также внешней и внутренней информации, прямо или косвенно связанной с видами деятельности предприятия;
3. Структурирование организационных систем и бизнес - процессов;
4. Координация и интеграция процессов управления в сфере разработок, закупок, логистики, производства, продаж, финансирования;
5. Обеспечение прозрачности, понятности и объективной интерпретации полученных результатов;
6. Формирование интегрированной концепции управления предприятием и адекватной современным требованиям менеджмента инфраструктуры: рыночно ориентированных оргструктур, систем информационного обеспечения всех функциональных сфер деятельности предприятия.

Принципиальное отличие руководителя и контроллера на всех уровнях иерархии управления заключается в том, что руководитель, в конечном итоге, отвечает за результаты деятельности предприятия в целом и его структурных подразделений (центров ответственности). Контроллер отвечает за правильность использования методов и инструментов планирования, контроля, анализа и принятия решений, а также за прозрачность и наглядность представления достигнутых результатов.

Современное состояние контроллинга в России характеризуется явным уклоном в оперативный контроллинг, который в методическом и инструментальном плане хорошо разработан.

Как за рубежом, так и в России, в работе служб контроллинга неоправданно много внимания уделяется планированию и контролю оперативных бюджетов. В этой части резервы роста эффективности предприятия, особенно в долгосрочной перспективе, весьма ограничены. Для условий России речь идет о потенциальном росте интегральных показателей эффективности деятельности предприятия на 1 - 3% в год, что при существующем положении дел в отечественной экономике можно считать незначительной величиной. В индустриально развитых странах эти цифры существенно ниже и исчисляются долями процентов.

Знания, навыки и способности (ЗНС) контроллеров в России. Требования к ЗНС контроллеров в России существенно зависят от современного состояния внутренней и внешней среды предприятия. С одной стороны, на многих российских предприятиях отсутствуют системы учета затрат по видам, местам возникновения и калькуляции, без чего невозможно обоснованное планирование и контроль затрат и результатов. С другой стороны, высокая динамика и неопределенность внешней среды требуют от контроллеров выполнения консультационных функций для высшего руководства по подготовке и принятию управленческих решений. Контроллеры, в идеале - это навигаторы руководителей при достижении целей, внутренние консультанты по вопросам экономики, организации и управления для руководителей функциональных сфер деятельности, а также - системные координаторы и интеграторы бизнес - процессов.

Поэтому контроллеры в России должны, на наш взгляд, сначала ускоренно освоить и реализовать на предприятиях "азы" оперативного контроллинга, которые Запад прошел лет 15 - 20 назад, при этом параллельно изучать и внедрять на практике современные методы и инструменты, практикующиеся в наиболее продвинутых зарубежных, совместных и отечественных компаниях. Особенность ситуации в современной России такова, что от контроллера сегодня требуются профессиональные знания и навыки, позволяющие реализовать одновременно как регистрационно-учетные функции контроллинга, так и консультационно-навигационные.

В настоящее время контроллер предприятия должен поддерживать руководство в следующих областях:

1. Портфолио - менеджмент: комбинация рынок - продукты, обеспечивающая приемлемое соотношение *доходность/риски* предприятия в долгосрочной перспективе (**стратегический контроллинг**);
2. Менеджмент инноваций и инвестиций (**стратегический и оперативный контроллинг**);
3. Бюджет - менеджмент: тонкое регулирование рентабельности путем составления и контроля бюджетов доходов и расходов, поступлений и выплат (**оперативный контроллинг**).

Контроллинг ближайшего будущего должен будет переориентировать вектор своей деятельности в сторону основных источников эффективности: разработка новых продуктов, технологий и методов организации труда и производства во всех функциональных сферах деятельности предприятия. Тогда мы можем надеяться на то, что контроллеры станут не привычными сегодня специалистами по учету и анализу, а реально востребованными помощниками руководителей предприятий различных отраслей народного хозяйства и форм собственности.

Ситуация с образованием по контроллингу в России. Современная система образования по контроллингу молода и находится на этапе становления. В большинстве университетов и экономических факультетов все еще преобладает акцент на подготовку специалистов в

области финансового учета, анализа и аудита. Однако, в настоящее время существует значительный разрыв между реальными потребностями предприятий и знаниями, навыками и способностями (ЗНС), преподаваемыми студентам в университетах. Потребности в новых знаниях удовлетворяются, в основном, либо в рамках второго высшего экономического образования в тех университетах, которые близки к нуждам предприятий, либо путем переподготовки на специализированных краткосрочных курсах. Успешно занимаются переподготовкой кадров в области контроллинга и управленческого учета консалтинговые фирмы.

В настоящее время при поддержке Объединения контроллеров России, специализация "Контроллинг на предприятии", в рамках специальности "Менеджмент организаций", включена в официальный перечень специализаций, утвержденных Министерством Образования РФ. В частности, в МГТУ им. Н.Э. Баумана уже третий год ведется прием на обучение по специализации "Контроллинг на предприятии" за счет государственного бюджета. Там же с 1997 г. осуществляется подготовка и переподготовка кадров по контроллингу на коммерческой основе.

В университетах при обучении контроллингу используются принципиально различные подходы. Естественно, что и программы подготовки специалистов имеют существенные отличия по структуре и содержанию. Некоторые университеты и факультеты в России ведут подготовку и переподготовку кадров по специализации "Управленческий учет", считая, что это синоним специализации "Контроллинг". В их программах преобладает набор дисциплин по "классической" подготовке экономистов, с большим блоком дисциплин по финансовому учету и отчетности, анализу финансово-хозяйственной деятельности, финансовому и инвестиционному менеджменту, управленческому учету, аудиту, ревизии и т.п. Другие университеты считают, что "Контроллинг" является самостоятельной специализацией, а не синонимом специализации "Управленческий учет". В учебных планах и программах делается упор на системную подготовку, базирующуюся на изучении фундаментальных дисциплин: классическая математика, эконометрика, физика, информатика, системный анализ и синтез, моделирование и проектирование систем и т.п. При этом, конечно же, преподаются дисциплины из "классической" подготовки экономистов, но в меньшем объеме. Курс обучения включает в себя стажировки в компаниях, что позволяет вовлечь студентов в реальный бизнес предприятия, а также через механизм обратной связи получить реальную оценку практической значимости теоретических курсов.

ВНЕШНЕТОРГОВАЯ СТРАТЕГИЯ РОССИИ В ОБЛАСТИ ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ

Дровникова И. – студентка гр. ФК-11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф.МЭО

Черная металлургия традиционно относится к так называемым проблемным секторам, вокруг которых зачастую разгораются торговые споры. Такого рода внимание со стороны государства к данной отрасли обусловлено отчасти соображениями национальной безопасности (в России производство стали традиционно считалось стратегическим для оборонного комплекса) и отчасти тем, что производство стали, как и других промежуточных материалов, дает мультипликативный эффект для секторов экономики, использующих данные материалы.

В настоящее время черная металлургия является своеобразным водоразделом в отношениях России с внешним миром, так как наша страна испытывает серьезные ограничения при экспорте стали в развитые страны дальнего зарубежья, впрочем, как и конкурентное давление со стороны соседей по ближнему зарубежью.

Внешнеторговая стратегия России в области черной металлургии определяется, с одной стороны, стимулированием экспорта, а с другой - защитой внутреннего рынка от активного демпинга стальной продукции из ближнего зарубежья. Такое сочетание защитных и наступательных средств внешнеэкономической политики является оптимальным с точки зрения

обеспечения защиты российских металлургов от дискриминации и недобросовестной конкуренции.

В защите отечественных производителей от недобросовестной конкуренции на внутреннем рынке важную роль призваны сыграть антидемпинговые пошлины на стальную продукцию. С точки зрения политики стимулирования экспорта наиболее важным шагом является ликвидация экспортных пошлин, а также других ограничений на экспорт стальной продукции из России. Такого рода меры становятся особенно настоятельными в условиях нарастания зарубежного протекционизма по отношению к российскому экспорту стали. В российской черной металлургии экспортная пошлина на сталь в I квартале 2002 г. составляла 3-5%. В этом отношении следует признать вполне обоснованной рекомендацию правительственной комиссии по защитным мерам во внешней торговле от 13 марта 2002 г. о полной отмене экспортных пошлин на сталь.

Определенную роль в стимулировании отечественного производства должны сыграть государственные субсидии, которые необходимо рационализировать с целью приведения режима субсидирования в соответствие с требованиями ВТО. В этом отношении следует также активно использовать арсенал средств косвенного регулирования государственной поддержки отрасли, связанных с финансированием НИОКР.

Среди определяющих тенденций в области внешней торговли продукцией черной металлургии следует отметить рост числа стран - крупных производителей, а также растущую ориентацию торговли в пользу промежуточных товаров (стальные заготовки, чугун). Эта тенденция развития отрасли легла в основу изменений организации производственного процесса в черной металлургии, где ключевым фактором последних лет стал рост роли мини-заводов в производстве продукции отрасли. Основным преимуществом мини-заводов перед интегрированными производителями является их гибкость в регулировании уровня производства и более низкие постоянные издержки. За счет интенсификации процесса технологического обновления производства мини-заводы успешно осваивают новые рынки отрасли, усиливая конкуренцию по отношению к интегрированным производителям.

Торговые споры в области черной металлургии, или так называемые "стальные войны", стали приобретать в последние годы значительный размах. Пик конфликтов в этой сфере мировой торговли приходится на 2000 г. Во многом это связано с отраслевыми факторами - в условиях спада в отрасли ухудшение баланса торговли сталью и потери позиций национальных производителей привели к новому витку протекционизма.

Широко распространено мнение о том, что участие России в ОУС (Орган урегулирования споров) может обеспечить относительно быструю отмену существующих ограничений на экспорт российской продукции за рубеж. Прежде всего, следует отметить, что сложившаяся система рассмотрения торговых споров такова, что страны, нарушающие положения и нормы ВТО, могут не только затягивать рассмотрение вопроса в ОУС, но и откладывать выполнение резолюции данного органа ВТО. В частности, промежуток времени между началом торгового спора и выполнением решения ОУС превышает 2 года. Более того, для квалифицированного ведения торговых споров в ВТО необходимы специфические и квалифицированные кадры, что ограничивает возможности развивающихся стран, а также новых членов в успешном ведении переговоров.

При достаточно глубокой вовлеченности российской черной металлургии в мировую торговлю приток иностранных инвестиций в течение продолжительного периода времени был ограничен. Тем не менее, некоторые компании провели модернизацию производства частично за счет экспортных поступлений, частично за счет средств, поступающих по межправительственным кредитным линиям, в основном из Германии.

В настоящее время российские предприятия черной металлургии активно сотрудничают с зарубежными предприятиями. Свидетельством этому являются долгосрочные контракты между ОАО "Северсталь" и "Фиат Спа" (Италия), Самарским металлургическим заводом и японской компанией "Иточи" и т.д.

Другой важной тенденцией развития российской черной металлургии стала возросшая в последние годы экологичность производства. Прогресс в области реструктуризации производства и повышении конкурентоспособности российской продукции все равно будет упираться в препятствия, пока Россия лишена статуса страны с рыночной экономикой и не является членом ВТО. Только получение равноправия российскими производителями на мировой арене за счет доступа к Органу урегулирования споров может стать залогом последовательного преобразования российской черной металлургии в составную часть авангарда мировой экономики. Однако, несмотря на то что Россия в целом выиграет от получения доступа к ОУС, выгоды от начала разбирательств против демпинговых ограничений на российский экспорт не будут ни значительными, ни скоротечными. Более важным дивидендом для российских производителей станет прекращение или замедление новых демпинговых разбирательств со стороны стран - членов ВТО.

Однако на пути к снятию ограничений на российский экспорт стали возникает несколько трудностей. Прежде всего, следует отметить тот факт, что присоединение к ВТО и возможность использования ОУС "окупятся" лишь через достаточно длительный срок. Действительно, как следует из опыта функционирования ОУС, процедура отмены антидемпинговых ограничений может продолжаться 3 года и более.

Второй проблемой, связанной с использованием ОУС Россией, является наличие значительного числа неторговых проблем, носящих политический и экономический характер, которые вносят свои коррективы в ход торгового взаимодействия между странами. Например, проблема внешнего долга может использоваться зарубежными странами для оказания давления на российскую сторону по торговым вопросам. Таким образом, процесс торговых переговоров не носит автономный характер - существуют проблемы за пределами торгового "игрового поля", которые вносят существенные изменения в структуру дивидендов каждой из сторон. Равноправие, которое Россия получит во внешнеторговой сфере благодаря вступлению в ВТО, все равно будет подрываться неравноправным положением, которое занимает Россия в других областях.

В целом, процесс глобализации будет способствовать усилению взаимозависимости между странами, в связи, с чем Россия должна по возможности ограничить негативные последствия данного процесса для своей экономики путем активного вовлечения в административный и правовой процесс в рамках ВТО.

СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В СВЯЗИ СО ВСТУПЛЕНИЕМ РОССИИ В ВТО

Радионова О. - студентка гр. ФК-11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф. МЭО

Покоряя передовые рубежи в области научно-технического прогресса, фармацевтика является полноправным членом мирового отраслевого хозяйства, что гарантирует этой отрасли высокие темпы роста, рост капиталовложений, прежде всего в область НИОКР, а также тесное сотрудничество с другими отраслями.

С точки зрения факторов конкурентоспособности основными проблемами российских производителей лекарств является изношенность основных фондов и технологическая отсталость - основные фонды предприятий изношены на 45%. Часть средств для модернизации фармацевтического производства в России предполагается получить за счет иностранных инвестиций. В целом же объем иностранных инвестиций в отрасль является не высоким. Негативным фактором для конкурентоспособности российских производителей является рост зависимости от импорта субстанций (иностранный сырь) при выпуске готовых лекарственных средств.

На сегодняшний день $\frac{3}{4}$ всех препаратов выпускается в России из импортных субстанций. В связи с этим российские предприятия оказались крайне уязвимы перед угрозой поста-

вок зарубежного сырья низкого качества, что подрывает конкурентоспособность отечественных производителей готовых изделий.

Таблица 1 - Региональное распределение продаж фармацевтической продукции, 2002 г.

Регион	Население, млн. чел.	Объем продаж, млрд. руб.	Доля в общем объеме продаж, %	Продажи на душу населения, долл.
Северная Америка (без Мексики)	306	152,8	43,2	499
Европа	523	75,3	21,3	144
Япония	127	51,5	14,5	406
Латинская Америка	511	18,9	5,3	37
Азия (без Японии), Африка, Австралия, Океания	4516	18,7	5,3	4
Россия	145	2,8	0,8	19
Всего	6128	354	100	58

В результате взаимодействия негативных факторов в области конкурентоспособности российской фармацевтической отрасли на сегодняшний день импортная продукция занимает 55-57% российского рынка лекарственных средств. Вместе с тем экспортный потенциал отрасли ограничен – доля экспорта в отрасли составляла 5-8%, при этом основным рынком сбыта отечественной продукции были Украина (12%) и Казахстан (14%).

Анализируя конкурентоспособность отрасли, можно сказать, что внешнеторговая либерализация должна способствовать развитию таких факторов как качество спроса и факторов производства.

Присоединение России к ВТО, делает нашу страну уязвимой в области соблюдения прав на интеллектуальную собственность. В России производство лекарственных фальшивок (лекарственных средств, содержащих ложную информацию о составе или производстве лекарства) зародилось ещё в 1997 г. Для борьбы с фальсификацией лекарств в декабре 2001г. была создана Государственная фармацевтическая инспекция. Предполагается, что в скором будущем, в Закон РФ «О лекарственных средствах» будет, наконец-то, внесено понятие «фальсифицированное лекарство».

Помимо необходимости соблюдения прав на интеллектуальную собственность другой важной проблемой, связанной с присоединением России к ВТО, является совершенствование тарифного и нетарифного регулирования импорта фармацевтической продукции. В области тарифного регулирования импорта одной из возможных проблем является превышение импортных пошлин на субстанции над пошлинами на готовые лекарственные средства, что в свою очередь делает невыгодным производство готовой продукции в России. В области нетарифных ограничений необходимо дальнейшее совершенствование сертификации и лицензирования, роль которых в государственном регулировании фармацевтического рынка неизменно растет. В то же время ограничения импорта не должны быть чрезмерными – даже при полной загрузке мощностей на российских предприятиях отечественные производители могут удовлетворить рыночный спрос лишь на 80%, что связано с отсутствием соответствующих технологий.

Еще одним фактором, который должен учитываться в процессе присоединения России к ВТО, является вопрос о национальной безопасности в области здравоохранения. В этом отношении показательно, какой резонанс получил рост цен на лекарственные средства после введения НДС в начале 2002г., а также рост проникновения импорта на отечественный рынок.

Данная проблема может поставить фармацевтику в группу отраслей, по которым Россия отказывается брать на себя обязательства перед странами-членами ВТО по связыванию импортных тарифов, - притом, что лекарственные препараты являются для населения товарами первой необходимости, удовлетворение спроса широких слоев населения является приоритетным. В целом высокие пошлины негативно влияют на удовлетворение спроса широких слоев населения, а слишком низкие пошлины снижают относительную привлекательность прямых вложений в нашу экономику со стороны зарубежных концернов. Поэтому при опре-

делении возможных условий связывания тарифов необходимо будет проявить определенную гибкость в сочетании данных противоположных факторов.

Одной из наиболее важных сфер компетенции ВТО с точки зрения развития мировой фармацевтической отрасли является Соглашение о правах на интеллектуальную собственность (ТРИПС). Нарушение норм ТРИПС по отношению к зарубежным производителям лекарств крайне распространены в развивающихся странах. В качестве уступки развивающимся странам на конференции ВТО было принято решение, позволяющее данным странам производить или импортировать дженерики патентовых лекарственных средств.

После присоединения России к ВТО роль крупнейших зарубежных компаний на российском рынке будет расти, что приведет к дальнейшему усилению конкуренции. Однако, учитывая неоднородность фармацевтического рынка, интенсивность конкуренции будет носить ограниченный характер, в то время как зарубежные производители будут, вероятнее всего, обслуживать преимущественно высокотехнологичный сектор рынка, отличающийся высоким качеством спроса, российские производители займут нишу рынка с более низкой покупательной способностью населения.

Таблица 2 - Мировые лидеры продаж фармацевтической продукции, 2002 г.

№ п/п	Компания	Продажи, млн. долл.	Рост, %	Доля на рынке, %
1	Pfizer	23,147	13	7,3
2	GlaxoSmithKline (Великобритания)	22,036	13	6,9
3	Merck & Co. (США)	16,489	18	5,2
4	AstraZeneca (Великобритания)	14,288	11	4,5
5	Bristol-Myers Squibb (США)	13,279	12	4,2
6	Novartis (Швейцария)	12,414	7	3,9
7	Johnson & Johnson (США)	12,361	13	3,9
8	Aventis (Франция)	11,307	5	3,6
9	Pharmacia (США)	10,246	15	3,2
10	American Home Products (США)	9,568	11	3

Такого рода разделение труда, безусловно, могло бы способствовать выживанию российских производителей в условиях внешнеэкономической либерализации, однако оно не содействовало бы должным образом развитию потенциала российской фармацевтики в долгосрочной перспективе. В этой связи, несмотря на кажущуюся привлекательность такого распределения ролей отечественных и иностранных производителей на фармацевтическом рынке, приоритетом для отечественных производителей должно стать возможно более активное взаимодействие с передовыми западными компаниями по освоению высокодоходных и высокотехнологичных сегментов рынка. Это тем более важно, что с увеличением благосостояния российского населения возрастает значение более высокотехнологичного сегмента рынка. Таким образом, наиболее желательным для российских компаний разделением труда после внешнеэкономической либерализации является не сегментация рынка, специализация на отдельных стратегических направлениях освоения наиболее передовых секторов фармацевтического рынка, в том числе в сфере НИОКР.

В этих условиях основным стратегическим направлением в отрасли должно стать техническое перевооружение отечественного производства за счет активного привлечения капитала передовых зарубежных компаний. Одним из ключевых условий привлечения иностранного капитала является соблюдение прав интеллектуальной собственности, которые в рамках ВТО регулируются соглашением ТРИПС.

ПРОБЛЕМАТИКА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В ПЕРЕГОВОРАХ ПО ПРИСОЕДИНЕНИЮ РОССИИ К ВТО

Жигулин Н. - студент гр. ФК-11
Казитова Э.И. – ст.преподаватель каф.МЭО

Сельское хозяйство - это важная отрасль, которая определяет продовольственную безопасность страны. Его государство защищает везде. Тем более что, климатические условия России объективно менее благоприятны, чем в США, Аргентине и Новой Зеландии, что объективно ведет к удорожанию продукции сельского хозяйства. На мой взгляд, присоединение к ВТО - позволит России интегрироваться так в мировое экономическое сообщество, чтобы обеспечить улучшение условий внешнеэкономической деятельности российских и субъектов и экономического роста в стране. В противном случае, вступление в ВТО не имеет смысла.

В научной литературе последствия вступления России в ВТО трактуются не однозначно. Ряд авторов достаточно оптимистично смотрит на вступление России в ВТО. Например, И. Ушачев выделяет целый ряд факторов, которые, по его мнению, положительно скажутся на развитии российского сельского хозяйства от вступления в ВТО. По мнению В.Демьяненко и Д.Рылько присоединение России к ВТО, в частности к Соглашению по сельскому хозяйству, должно оказать в целом благоприятное воздействие не только на внешнюю торговлю продовольствием, но и на развитие продовольственной системы страны.

Важно обратить внимание, и на достигнутые в ходе Уругвайского раунда договоренности по торговле сельскохозяйственными товарами изложены, по трем направлениям:

1. доступ к рынкам;
2. поддержка внутренних товаропроизводителей;
3. экспортные субсидии.

Присоединяющаяся к ВТО страна должна представить перечень, своих обязательств в этой области, которые должны быть одобрены другими членами этой организации в ходе двусторонних консультаций. Анализ текста Соглашения по сельскому хозяйству показывает, что он довольно сложен, некоторые его положения принципиально отличаются от общих положений ГАТТ/ВТО и нуждаются в тщательном изучении.

В отношении доступа к рынкам наиболее важным является положение о переводе всех мер, ограничивающих импорт сельскохозяйственных товаров, в тарифный эквивалент (по специально разработанной методологии) и снижение такого тарифа в среднем на 36 % в течение 6 лет для развитых государств и на 24 % в течение 10 лет - для развивающихся стран. Следует очень внимательно отнестись к тому, что Соглашением по сельскому хозяйству предусматривается снижение прямой государственной поддержки данной отрасли экономики.

Процедура по введению таких мер должна быть полностью гласной и заключается в:

1. информации всех заинтересованных стран о намерении ввести защитные меры;
2. представление объективных доказательств необходимости введения таких мер;
3. проведение публичного расследования обстоятельств этого дела, позволяющего заинтересованным сторонам изложить свои позиции.

Для России подобная проблема является новой; требуется время для разработки соответствующей методологии по определению ущерба на основе объективных показателей. К ним относятся темпы роста объема импорта соответствующего товара, его доля на внутреннем рынке, изменения в уровне национального производства, загрузка производственных мощностей, динамика занятости, доходы и потери и т. п. При этом подчеркивается, что, когда вводятся количественные ограничения импорта, то они не должны снижать его объем ниже среднего годового уровня за последние три предшествующих года, если не будет доказано, что необходимы более жесткие ограничения.

Следует отметить, что до сих пор ряд западных государств применяет в отношении некоторых российских экспортных товаров антидемпинговые пошлины на основании положений внутреннего законодательства, которое по-прежнему рассматривает Россию как стра-

ну с плановой экономикой и нерыночными ценами. Я считаю, что в ходе двусторонних переговоров Россия должна настаивать на отмене таких положений.

Хотя переговоры о присоединении России к ВТО ведутся с 1994 г., до сих пор нет детальных расчетов, во что обойдется в целом нашей стране эта акция. Вместе с тем имеются отдельные расчеты, которые показывают влияние вступления в ВТО на отечественное сельское хозяйство. В частности при помощи статистической модели частичного равновесия внешней торговли для агросектора России были проведены расчеты последствий 36-ти процентного сокращения импортных пошлин на основные виды сельскохозяйственной продукции (в рамках требований ВТО к аграрному сектору России) на объем импорта, экспорта, спроса и другие показатели. Согласно расчетам сокращение тарифов на все виды сельскохозяйственной продукции приведет к увеличению объемов импорта продуктов питания из стран дальнего зарубежья в интервале от 2,7 (пшеница) до 15 (сахар) процентов. В среднем импорт из стран дальнего зарубежья увеличивается на 6,7%. Одновременно с этим наблюдается уменьшение импорта из стран СНГ в интервале от 0,4 (картофель) до 4,5 (мясо птицы) процентов.

В то же время будет происходить незначительное падение предложения отечественной продукции на внутреннем рынке. Наибольший спад будет наблюдаться в птицеводстве (на 1,34%). Практически без изменений останется предложение пшеницы, картофеля, баранины и сахара (прежний объем производства сахара, вероятно, сохраняется за счёт увеличения импорта сахара-сырца на фоне падения переработки сахарной свеклы). Спад в поставках отечественных товаров на внутренний рынок в некоторой мере будет компенсирован увеличением экспорта в интервале от 0,6% (пшеница), до 2,3%-мяса птицы (незначительное падение экспорта на 0,2%). Мо моему мнению такое обстоятельство дел не должно иметь место, после того как Россия вступит в ВТО, т.к. рост импорта пшеницы и спад его предложения на внутреннем рынке это по крайней мере абсурд для страны, где сельское хозяйство из паков веков считалась главной отраслью хозяйства. Необходимо провести тщательные исследования о характере и степени защиты отдельных, жизненно важных секторов отечественной экономики в настоящее время.

Необходимо выдвинуть условия о гарантиях нормального развития отечественного сельского хозяйства, особенно имея в виду неблагоприятные условия производства и кризисное состояние отрасли. Не большой пример предложение Российской Федерации на переговорах о присоединении России к ВТО заключается в том, чтобы установить в качестве базисного периода 1991-1993 гг. - по уровню внутренней поддержки агропромышленного производства и 1990-1992 гг. по экспортным субсидиям. Данная позиция предусматривает в отношении агрегированной меры поддержки (меры «желтой или янтарной корзины») - сумму 16,2 млрд. долларов США, с поэтапным сокращением в течение 6-летнего периода до 12,9 млрд. долларов и экспортного субсидирования в размере 726 млн. долларов, с поэтапным сокращением в течение 6-летнего периода до 464,7 млн. долларов. Однако предложения России вызывают возражения стран Кернской группы, объединяющей 18 ведущих стран - экспортеров сельхозпродукции и, прежде всего Новой Зеландии и Австралии; они предлагают использовать в качестве репрезентативного периода 1997-1999 годы, где предусматривает в отношении агрегированной меры поддержки (меры «желтой или янтарной корзины») 2-3 млрд. долл. США.

Необходим не только учет специфики России, но и длительный переходный период, который бы позволил провести необходимые меры по приведению в соответствие российского законодательства и хозяйственной практики с положениями ВТО. В результате я считаю, что Россия может вступить в ВТО только на тех условиях, которые устраивают с точки зрения экономической безопасности, не препятствуют проведению тех структурных преобразований, которые обеспечат ей достойное место в мировом сообществе.

СОДЕРЖАНИЕ

Подсекция "Экономика труда"

1. Зотова И.П., Торгашова Н.А. Значение рефрейминга в реформировании железнодорожного транспорта	3
2. Казанцева Л.В., Торгашова Н.А. Эффективность использования персонала	5
3. Тяботова О.А., Торгашова Н.А. Аудит персонала	6
4. Зенина М.Н., Торгашова Н.А. Оптимизация стоимости персонала как фактор эффективности деятельности организации	8
5. Стихилияс К.Л., Торгашова Н.А. Аттестация как функциональная основа управления персоналом	9
6. Волочугова О.М., Торгашова Н.А., Подбор персонала: экономическое обоснование необходимости привлечения функционального консультанта	11
7. Робец И.С., Гайдук А.В. Совершенствование кадровой политики – ключ к успеху современной организации	13
8. Симонова С.В., Гайдук А.В. Использование тренинг-методов в развитии персонала	14
9. Тогузбаев Т.И., Гайдук А.В. Актуальность применения зарубежного опыта управления персоналом в российской практике (на примере Японии и США)	16
10. Бухарина Н.Н., Жигалова Н.Г. Стратегия поведения руководителя в агрессивной среде	17
11. Перевозчикова Е.В., Жигалова Н.Г., Технологии управления стрессами, применяемые работниками сферы управления	19
12. Попова И.А., Горбунова Т.Н. Социальное партнерство в системе образования Алтайского края	20
13. Постоловская Е.К., Горбунова Т.Н. Молодежная безработица в Алтайском крае	22
14. Першина К.И., Горбунова Т.Н. Проблема женской безработицы на рынке труда	23
15. Битюкова О.А., Горбунова Т.Н. Развитие малого предпринимательства в Алтайском крае	26
16. Нацаренус Е.Э., Горбунова Т.Н. Регулирование социально-трудовых отношений в Алтайском крае.	28
17. Котляр С.А., Горбунова Т.Н. Система ипотечного кредитования в России	30
18. Долженко Е.В., Горбунова Т.Н. Сравнительный анализ программ содействия занятости населения	33
19. Смирнова Н.В., Торгашова Н.А. Качество страхового продукта как фактор регулирования рынка страхования	35
20. Вторых Л., Горбунова Т.Н. Проблема оплаты труда работников в Алтайском крае	36
21. Крутилина О.С., Горбунова Т.Н. Социальное партнерство в зарубежных странах	37
22. Майер Е.А., Горбунова Т.Н. Решение проблем социального партнерства в компании "ЛУКОЙЛ"	39
23. Сальникова Е.А., Горбунова Т.Н. Роль социального партнерства в решении проблем охраны труда	41
24. Горбунова Т.Н., Мишин А.К. Проектирование системы управления персоналом в организации	42
25. Ванюкова А., Горбунова Т.Н. Ипотечное кредитование в Алтайском крае.	44

Подсекция "Глобализация и мировое хозяйство"

1. Безина Ю., Казитова Э.И. Влияние глобализации на развивающиеся страны	47
2. Федоренко Е.А., Баранова Е.В. Роль прямых инвестиций в процессе глобализации и проблемы их регулирования	48
3. Крюкова Л.В. Инвестиционные банки: на пороге глобальных преобразований	50
4. Казитова Э.И. Изменение стратегий транснациональных компаний в условиях глобализации	52
5. Щербакова М.В., Казитова Э.И. Мировой опыт стимулирования экспорта на примере новых индустриальных стран	55

Подсекция “Правовое регулирование экономики”

1.Письменных Е., Казитова Э.И. Влияние нетарифных методов государственного регулирования внешнеторговой деятельности на структуру внешнеторгового оборота страны	57
2.Суслина Н, Казитова Э.И.Влияние нетарифных методов регулирования на торговый баланс	59
3.Николаенко Т., Казитова Э.И Государственный таможенный комитет: результаты деятельности	60
4.Локтионова Е.Ю., Казитова Э.И.Сравнительная характеристика американского и европейского типов законодательства	63
5.Донских О., Казитова Э.И. Основные функции территориальных управлений федерального антимонопольного органа (на примере новосибирского территориального управления)	66
6.Фалк А.В., Казитова Э.И. Деятельность территориального управления МАП РФ по Ханты-Мансийскому автономному округу	68
7.Воронцова А. В., Казитова Э.И. Государственное регулирование автомобильной промышленности	71
8.Драгунова О., Казитова Э.И. Защита авторских прав в Российской Федерации	73
9.Драгунова О., Казитова Э.И. Место интеллектуальной собственности в современной экономике	76

Подсекция “Россия в системе мирового хозяйства”

1.Харин А., Казитова Э.И. Россия и ВТО: перспективы вступления и проблемы взаимодействия	79
2.Сороченко А., Казитова Э.И. Изменение методов регулирования внешнеторговой деятельности в связи со вступлением в ВТО	83
3.Драничников А., Казитова Э.И. Влияние вступления в ВТО на банковский сектор России	84
4.Калташов А.В. Контроллинг в России: становление профессионалов	86
5.Дровникова И., Казитова Э.И. Внешнеторговая стратегия России в области черной металлургии	88
6.Радионова О., Казитова Э.И. Стратегия предприятий фармацевтической промышленности в связи со вступлением России в ВТО	90
7.Жигулин Н., Казитова Э.И Проблематика России в переговорах по присоединению к ВТО	93