4
том 4
2019

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета

ISSN 2500-3372 (print) 2542-1190 (online)

политические
социологические
экономические науки

Bulletin of Kemerovo State University.
Political, Sociological and Economic Sciences
2019, 4(4): 361–453

ВЕСТНИК

2019
том 4 № 4

Кемеровского государственного университета

Политические, социологические, экономические науки

Учредитель: Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный университет».

Журнал «Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические, экономические науки» зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство о регистрации: ПИ № ФС 77-67376.

Издается с 2016 года.

Выходит 4 раза в год.

ISSN 2500-3372 (print); 2542-1190 (online)

Адрес учредителя, издателя: Россия, Кемеровская область, 650000, г. Кемерово, ул. Красная, 6; 8(3842)58-12-26; rector@kemsu.ru

Адрес редакции: Россия, Кемеровская область, 650000, г. Кемерово, ул. Красная, 6; 8(3842)58-13-01; vestnik@kemsu.ru; http://vestnik-pses.kemsu.ru

Подписной индекс в объединенном каталоге «Пресса России» – 94233.

Журнал представлен в открытом доступе на сайте Российской универсальной научной электронной библиотеки и включен в базу данных «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ).

Журнал включен в «Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук» Высшей аттестационной комиссии

Позиция редакции может не совпадать с мнением авторов. Ответственность за научное содержание статей несут авторы публикаций.

Правила для авторов опубликованы на сайте издания.

Журнал не взимает платы за публикацию, издается за счет средств Кемеровского государственного университета.

Ни одна из частей журнала либо издание в целом не могут быть перепечатаны без письменного разрешения авторов или издателя.

Главный редактор: *Морозова Е. А.*, д-р экон. наук, проф., КемГУ (Кемерово, Россия)

Редакционная коллегия:
Баранова И. В., д-р экон. наук, проф., НГТУ (Новосибирск, Россия).
Бычкова С. М., д-р экон. наук, проф., СПбГАУ (Санкт-Петербург, Россия).
Глушакова О. В., д-р экон. наук, доцент, НГТИ (Новосибирск, Россия).
Желтов В. В., д-р филос. наук, проф., КемГУ (Кемерово, Россия).
Капогузов Е. А., д-р экон. наук, доцент, ОмГУ им. Ф. М. Достоевского (Омск, Россия).
Кисляков М. М., д-р полит. наук, доцент, Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова (Кемерово, Россия).
Кравченко С. А., д-р филос. наук, проф., МГИМО МИД России (Москва, Россия).
Кремер Раймунд, д-р, проф. Потсдамского университета, главный редактор журнала WeltTrends (Потсдам, Германия).
Курбатова М. В., д-р экон. наук, проф., КемГУ (Кемерово, Россия).
Немировский В. Г., д-р социол. наук, проф., СФУ (Красноярск, Россия).
Нехода Е. В., д-р экон. наук, проф., ТГУ (Томск, Россия)
Озерникова Т. Г., д-р экон. наук, проф., БГУ (Иркутск, Россия).
Резник С. Д., д-р экон. наук, проф., ПГУАС (Пенза, Россия).
Силин А. Н., д-р социол. наук, проф., ТюмГНГУ (Тюмень, Россия).
Слинкова О. К., д-р экон. наук, проф., БелГУ (Белгород, Россия).
Солодова Г. С., д-р социол. наук, проф., ИФПР СО РАН (Новосибирск, Россия).
Суслов В. И., д-р экон. наук, чл.-корр. РАН, ИЭОПП СО РАН (Новосибирск, Россия).
Удальцова М. В., д-р экон. наук, НГУЭУ (Новосибирск, Россия).
Чирун С. Н., д-р полит. наук, доцент, КемГУ (Кемерово, Россия).
Шабашев В. А., д-р экон. наук, проф., КемГУ (Кемерово, Россия).
Шашкова Я. Ю., д-р полит. наук, доцент, АлтГУ (Барнаул, Россия).

16+

© Кемеровский государственный университет, 2019
© Авторы научных статей, 2019

BULLETIN

Kemerovo State University

Political, Sociological and Economic Sciences

2019
vol. 4 no 4

Founder: Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Kemerovo State University".

The Journal "Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences" is registered in the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Communications. Certificate of registration: PI no. FS 77-67376.

Founded in 2016.

Published 4 times a year.

ISSN 2500-3372 (print); 2542-1190 (online)

Address of the founder, publisher: Russia, Kemerovo region, 650000, Kemerovo, 6, Krasnaya St.; 8(3842)58-12-26; rector@kemsu.ru

Editorial Office Address: Russia, Kemerovo region, 650000, Kemerovo, 6, Krasnaya St.; 8(3842)58-13-01; vestnik@kemsu.ru; http://vestnik-pses.kemsu.ru

Subscription indices: 94233 – in the United catalogue "The Press of Russia".

Free access to the Journal is provided at the website of the Russian Universal Scientific Electronic Library. The Journal is included into the database of the "Russian Science Citation Index".

The Bulletin is included into the "List of leading peer-reviewed journals and issues" which should publish main research results of Doctor's and Candidate's theses by the Higher Attestation Commission.

Perspectives and views expressed in the papers may not coincide with the attitude of the editorial staff The authors of publications are responsible for the scientific content of the articles.

Information for Authors published on the website Edition.

Journal fully funded by Kemerovo State University. Articles are available to all without change, and there are no article processing charges for authors.

No part of the Journal can be republished without the permission of the authors or the publisher.

16+

© Kemerovo State University, 2019
© The authors of scientific articles, 2019

Editor-in-Chief: *E. A. Morozova,* Dr. of Economics, Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).

Editorial board:
I. V. Baranova, Dr. of Economics, Prof., Novosibirsk State Technical University (Novosibirsk, Russia).
S. M. Bychkova, Dr. of Economics, Prof., St. Petersburg State Agrarian University (St. Petersburg, Russia).
O. V. Glushakova, Dr. of Economics, Assoc. Prof., Novosibirsk State Theater Institute (Novosibirsk, Russia).
V. V. Zheltov, Dr. of Philosophy, Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).
E. A. Kapoguzov, Dr. of Economics, Assoc. Prof., Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia).
M. M. Kislyakov, Dr. of Political Sci., Assoc. Prof., Kemerovo branch Plekhanov Russian University of Economics (Kemerovo, Russia).
S. A. Kravchenko, Dr. of Philosophy, Prof., Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation (Moscow, Russia).
Raimund Krämer, Dr., Prof. at Potsdam University, Editor-In-Chief of WeltTrends Journal (Potsdam, Germany).
M. V. Kurbatova, Dr. of Economics, Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).
V. G. Nemirovskiy, Dr. of Sociology, Prof., Siberian Federal University (Krasnoyarsk, Russia).
E. V. Nekhoda, Dr. of Economics, Prof., National Research Tomsk State doctor of economic sciences (Tomsk, Russia).
T. G. Ozernikova, Dr. of Economics, Prof., Baikal State University doctor of economic sciences (Irkutsk, Russia).
S. D. Reznik, Dr. of Economics, Prof., Penza State University of Architecture and Construction (Penza, Russia).
A. N. Silin, Dr. of Sociology, Prof., Tyumen State Oil and Gas University (Tyumen, Russia).
O. K. Slinkova, Dr. of Economics, Prof., Belgorod National Research University (Belgorod, Russia).
G. S. Solodova, Dr. of Sociology, Prof., Institute of Philosophy and Law of SB RAS (Novosibirsk, Russia).
V. I. Suslov, Dr. of Economics, Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the RAS (Novosibirsk, Russia).
M. V. Udaltsova, Dr. of Economics, Novosibirsk State University of Economics and Management (Novosibirsk, Russia).
S. N. Chirun, Dr. of Political Sci., Assoc. Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).
Ya. Yu. Shashkova, Dr. of Political Sci., Assoc. Prof., Altai State University (Barkaul, Russia).
V. A. Shabashev, Dr. of Economics, Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4

Политология

Формы государственного устройства: терминологический аспект понятия империи
Солодова Г. С. 361

Социология

Оценка места жительства как фактор формирования миграционных установок жителей Кузбасса
Протасова Т. Н. 367

Экономика

Привлечение бизнес-практик в образовательную среду: ожидания и реальность
Емельянович А. А., Коваль С. В., Дьяченко Д. Г. 376

Оценка эффективности использования рабочего времени на основе внешнего аудита
Емельянович А. А., Лау И. В., Власов М. Е. 387

Регулирование и институциональный потенциал брачной рождаемости (на материалах регионов СФО)
Капогузов Е. А., Чупин Р. И., Харламова М. С. 398

Формирование привлекательности рабочих мест для молодежи в цифровой экономике
Масалова Ю. А., Иванцова А. Г. 406

Анализ финансового состояния промышленного предприятия
Мухачева А. В. 415

О понимании принципа «выкладываться полностью» в деятельности организованного менеджера
Резник С. Д., Чемезов И. С. 425

Взаимодействие Сибири и Китая в рамках концепции Экономического пояса Шёлкового пути
Фартышев А. Н. 432

Перспективы внедрения углепроводного транспорта в России
Шерин Е. А. 441

Указатель статей, опубликованных в журнале в 2019 году 448

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4

Political Science
Forms of State Structure: Terminological Aspect of the Concept of Empire
Solodova G. S. 366

Sociology Science
Residency Assessment as a Factor of Migration Tenets of Kuzbass Residents
Protasova T. N. 374

Economics Science
Attracting Business Practice in Educational Environment: Expectations and Reality
Emelyanovich A. A., Koval S. V., Dyachenko D. G. 386

Time Utilization Assessment based on External Audit
Emelyanovich A. A., Lau I. V., Vlasov M. E. 396

Institutional Capacity and Control of Legitimate Birth Rate in Siberian Regions
Kapoguzov E. A., Chupin R. I., Kharlamova M. S. 404

Raising the Attractiveness of e-Economy Jobs for Young People
Masalova Y. A., Ivanzova A. G. 414

Financial Analysis of an Industrial Enterprise
Mukhacheva A. V. 423

Approaches to the Principle of "Laying Oneself Out" by Effective Managers
Reznik S. D., Chemezov I. S. 430

Interrelations of Siberia and China in the Frameworks of Silk Road Economic Belt
Fartyshev A. N. 439

Prospects for the Coal-Line Transport Introduction in Russia
Sherin E. A. 446

Index of articles published in the journal in 2019 451

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-361-366

оригинальная статья

УДК 321.01

Формы государственного устройства: терминологический аспект понятия империи

Галина С. Солодова [a, b, @]

[a] Институт философии и права СО РАН, 630090, Россия, г. Новосибирск, ул. Николаева, 8

[b] Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 630102, Россия, г. Новосибирск, ул. Кирова, 86

[@] gsolodova@gmail.com

Поступила в редакцию 05.11.2019. Принята к печати 03.12.2019.

Аннотация: Рост территориальной мобильности и этнокультурного разнообразия обусловливает поиск новых моделей внутренней и внешней политики. Как следствие – почти забытое слово *империя* возвращается в научный и публицистический дискурсы. Это относится и к отечественной, и к зарубежной практике. *Цель работы.* Исходя из того, что одним из залогов научной результативности является терминологическая определенность и понятийная согласованность, в статье предложено обратиться к различным трактовкам понятия империи. В работе нет намерения оппонировать или, напротив, лоббировать имперскую форму государственного устройства, предлагать какие-либо окончательные решения. Задача более скромна и нейтральна – попытаться внести свой вклад в более полное и беспристрастное рассмотрение данного вопроса, снять с него негативную коннотацию. *Методология.* Теоретико-сравнительный анализ понятия империи как формы государственного устройства. *Результаты.* На основе публикаций отечественных и зарубежных авторов проведен обзор различных интерпретаций понятия империи, показаны его многоаспектность и дискуссионность, предложены современные интерпретации. *Область применения результатов.* Разнородность территорий, периодов существования разных империй, использованных в них административно-управленческих механизмов может послужить некой призмой для оценки современных реалий и выбора потенциальных социальных стратегий. *Выводы.* Историческое многообразие видов имперского государственного устройства не позволяет вписать их в одну и ту же схему. Рассмотрение империи как транснациональной политии не дает оснований отнести данную форму государственной и политической организации к устаревшим и отжившим.

Ключевые слова: глобализация, полития, прямое правление, непрямое правление, однородность

Для цитирования: Солодова Г. С. Формы государственного устройства: терминологический аспект понятия империи // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 361–366. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-361-366

Введение

Существует сложившаяся тенденция интереса к имперской проблематике как в западной (*imperial studies*), так и в отечественной научной мысли [1–11]. Исходный посыл активного обсуждения обусловлен исторической укорененностью данной политии – империи являются одной из древних и устойчивых форм политической организации обществ и как тип государства «доминировали в истории государств мира»[1]. Иными словами, империя не была отдельным эпизодом в мировом государственном устройстве, случайно и однократно проявившимся в результате исключительных обстоятельств. Отменить её не позволяет ни древнейшая, ни более поздняя история. Исторически сквозное существование данного «проекта» имеет много оснований, среди которых – властная, административная централизация, единое экономическое пространство, денежная монополия.

Другим основанием обращения к понятию империи является то, что, по мнению ряда исследователей, оно является наиболее точным выражением природы и тенденций современного мирового порядка, процессов глобализации. Известная работа М. Хардта и А. Негри «Империя» начинается словами: «У нас на глазах Империя обретает плоть. За последние несколько десятилетий... мы стали свидетелями непреодолимой и необратимой глобализации экономических и культурных обменов. Вместе с глобальным рынком и глобальным кругооборотом производства возникает и глобальный порядок – новая логика и структура управления, короче говоря, новый вид суверенитета. Империя становится политическим субъектом, эффективно регулирующим эти глобальные обмены, суверенной властью, которая правит миром» [2, с. 11].

При всем терминологическом многообразии империя как некое государственное образование обладает одним не вызывающим споров признаком – наличием разных

[1] Миллер А. Российская империя и русский национализм. Режим доступа: https://stepik.org/course/5423/promo (дата обращения: 30.10.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-361-366

народов и разных религий, конфессий. Соответственно, еще одно крайне важное обстоятельство, побудившее к рассмотрению понятия империи, – наша история. Согласно Первой Всеобщей переписи населения Российской Империи 1897 г., православные, включая старообрядцев, составляли чуть больше 71 % от всего населения, магометане – около 11 % [12, с. 114]. По расчетам Н. А. Рубакина, самыми крупными в распределении населения «по племенам и национальностям» были русские, в том числе украинцы и белорусы, – 65,5 %; турки, татары – 10,6 %; поляки – 6,2 % и др. [13, с. 35]. Напомним, что определяющим критерием было вероисповедание. Важным был и используемый язык. Вопроса о национальности в современном прочтении не было, это пришло и приобрело значимость уже в советское время. Государственные принципы отношения к иноверцам, политика веротерпимости были заложены Екатериной II и сформулированы в «Наказе» 1767 г.: «В том великом Государстве, распространяющем свое владение над столь многими разными народами, весьма вредный для спокойствия и безопасности своих граждан был порок, запрещение или недозволение их различных вер. И нет подлинно иного средства, кроме разумного дозволения их законов»[2].

Наконец, четвертым посылом к рассмотрению данной политии стало то, что «пожалуй, нигде и никогда вопрос позитивного или негативного отношения к империи не стоял так остро и не был столь противоречив, как в современной России» [3, с. 42]. Итак, совокупность исторических и современных факторов и обстоятельств делает обращение к данному понятию вполне обоснованным и своевременным.

Теоретические подходы к рассмотрению понятия империи

Общепринятой, устоявшейся, всеми разделяемой точной и развернутой интерпретации понятия империи на сегодня не сложилось. Нет однозначности и в оценочном восприятии роли империй. Даже беглый историко-социальный, политический экскурс лишает процесс образования империй какой-либо ретроспективной идеализации. Вместе с тем не замечать или игнорировать их позитивную составляющую в мировой истории не стоит. Однако, и в прошлом, и в настоящем империи меняют соотношение сил и мировой порядок.

Среди причин многовариативности и альтернативности понятия империи А. Миллер называет то, что данная полития «эволюционирует во времени и приобретает разные формы», является такой сложной и многогранной, что «всякое определение описывает только какую-то грань»[3]. Существует и довольно крайняя точка зрения – империя не отвечает критериям государства, соответственно не является государственным образованием.

Еще один фактор, обусловивший полемичность – данное «понятие никогда не было нейтральным, оно всегда было политически нагруженным»[4]. При этом диапазон различий включает крайние оценки. Для некоторой части профессионального и любительского сообщества это заведомое и однозначное воплощение негативного опыта государственного устройства, для других – апробированная и эффективная политическая модель. Более того, как пишет Д. Ливен, оно «часто имело разный смысл для людей, живущих в одной и той же стране и в одно и то же время» [3, с. 39]. В попытке сгладить оценочный антагонизм заметим – историческая продолжительность существования империй позволяет говорить о наличии в них конструктивного потенциала. Резюмируя, отметим – полемичность трактовок и оценок данного понятия мы будем рассматривать как его атрибут и некую данность, а саму политию просто как тип, форму существования государства, без каких-либо эмоционально-оценочных коннотаций.

Обращаясь к почтенной юридической интерпретации понятия, проследим его историю. Идея империи восходит по меньшей мере к временам Древнего Рима, «благодаря чему политико-правовой образ Империи тесно переплелся с христианскими корнями европейской цивилизации» [2, с. 25]. Здесь понятие империи «в качестве органического целого» [2, с. 25] соединило правовые категории с универсальными этическими ценностями. Несмотря на все превратности истории, эта связка, этот союз присутствовал в понятии империи постоянно. Логика рассуждений здесь следующая: всякая правовая система – это своего рода результат кристаллизации определенной системы ценностей, проявлений морали, лежащей в основе любой системы права. Особенность империи в том, что «она доводит совпадение и универсальный характер этического и юридического принципа до предела» [2, с. 25]. С точки зрения авторов – известного американского литературоведа Майкла Хардта и итальянского политического философа Антонио Негри – империя – это мир и гарантии справедливости для всех живущих в ней народов. Идея империи представляется «в образе глобального оркестра под управлением одного дирижера как единая власть, которая сохраняет социальный мир и производит этические истины. Для достижения данных целей единственная и единая власть наделена соответствующей силой, чтобы вести, когда это необходимо, "справедливые войны": на границах – против варваров, и внутри – против бунтовщиков. Поэтому с самого начала Империя приводит в движение этико-политическую

[2] Наказ ее императорского величества Екатерины Второй самодержицы всероссийской, данный Комиссии о сочинении проекта нового Уложения. СПб.: Л. Ф. Пантелеева, 1893. С. 160–161.

[3] Миллер А. Российская империя и русский национализм...

[4] Там же.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-361-366

динамику, лежащую в самом сердце ее юридического понятия» [2, с. 25]. Империи создаются «не только на основе одной лишь силы, но и на основе способности представлять эту силу залогом права и мира. Имперские армии всегда вторгались по настоятельным просьбам одной или нескольких сторон, уже вовлеченных в существующий конфликт. Империя рождается не по собственной воле. Скорее, ее вызывает к жизни и конституирует присущая ей способность разрешать конфликты» [2, с. 29]. Однако создание империи и ее вмешательства «становятся юридически легитимными только тогда, когда Империя включена в цепь международных соглашений, цель которых – разрешение уже существующих конфликтов» [2, с. 29]. Расширение империи – не проявление волюнтаризма, оно «определяется внутренней логикой конфликтов, которые она призвана разрешить» [2, с. 29].

Один из ведущих представителей исторической социологии Ч. Тилли дает такое определение понятия империи: «Империя – это большая *сложносоставная* полития, части которой связаны с центральным правительством системой *непрямого* правления. Центральная власть осуществляет *военный* и *фискальный* контроль над каждым сегментом своих имперских владений, но терпит два важных элемента этого непрямого правления. Во-первых, это *сохранение* или создание *особенных* свойственных только этим территориям *форм* правления. Во-вторых, это осуществление правления через *посредников*, которые пользуются существенной автономией в своих владениях, предоставляя в ответ центральной власти послушание, дань и военное сотрудничеств» [4]. Как отмечает А. Миллер, «Тилли вводит очень важное понятие непрямого правления, т. е. империя очень часто использует посредников, т. е. местные элиты. Одна из *причин*, почему Империя на большей части своей территории использует непрямое правление – у нее просто нет бюрократического аппарата, который бы мог обеспечить то, что мы называем прямым правлением – когда не только главенствующее лицо, но и его аппарат присылаются, назначаются из Центра»[5]. Соответственно, согласно определению Ч. Тилли, атрибутами непрямого правления являются: военный и фискальный контроль центра над подчиненной областью; сохранение местной элиты в качестве основы бюрократического аппарата.

Развивая теорию государства, Ч. Тилли отмечал, что в его организации должна учитываться социальная, классовая структура подвластного населения. Если население государства раздроблено и гетерогенно, возможность полномасштабного восстания снижается, но одновременно возрастает сложность проведения единообразных административных мер. Среди однородного плотного населения велики шансы того, что «административные инновации, вводимые и испытанные в одном регионе, будут работать повсюду» [4, с. 153]. В подобных условиях чиновники могут легко распространять свои знания из одной местности в другую. Говоря о социокультурной гомогенности / гетерогенности обществ, Ч. Тилли отмечал, что «при переходе от дани к налогам, от непрямого правления к прямому, от подчинения к ассимиляции, государства обычно преуспевали в гомогенизации своего населения и разрушении разделений» [4, с. 153]. В качестве механизма, обеспечивающего связность и солидарность общества, традиционно служат общий государственный язык, религия, денежная система и законодательные нормы. Помимо этого стоит назвать систему транспортных и иных коммуникаций, торговые связи. Если подобные действия по выравниванию угрожали исходной идентичности подвластного населения, тогда эти усилия наталкивались на массовое сопротивление. В связи с этим «стремление правителей гомогенизировать население по ходу установления прямого правления» [4, с. 161] Ч. Тилли называет «одной из самых сомнительных попыток организации государственной власти» [4, с. 161]. Причина этого заключается в том, что, по мнению власти, «лингвистически, религиозно и идеологически гомогенное население создавало риск выступления против королевских интересов единым фронтом; гомогенизация увеличивала стоимость политики "разделяй и властвуй"» [4, с. 161–162]. Однако другим, выигрышным аспектом являлось то, что «гомогенность имела множество преимуществ: в однородном обществе простые люди легче идентифицировали себя со своими правителями, эффективнее была коммуникация, проводились административные инновации, которые, будучи приняты в одном сегменте общества, с большей вероятностью срабатывали и повсюду. Больше того, люди, сознававшие общность происхождения, легче объединялись для борьбы с внешней угрозой» [4, с. 162]. Многие европейские государства, в том числе Испания и Франция, время от времени проводили религиозную «гомогенизацию, предоставляя религиозным меньшинствам – в особенности, мусульманам и евреям – выбор: обратиться или эмигрировать» [4, с. 162].

Практика достижения цельности в разных империях была неодинаковой. В самой большой в истории Монгольской империи «племена намеренно разбивались», а их идентификационные приоритеты и привязанности намеренно «перефокусировались на военные подразделения и прежде всего на верность монгольским правителям. Отличительные черты племен, такие как традиции причесок, были искоренены, вместо этого был насильно введен стандарт внешнего вида подданного» [14]. Для усиления языковой однородности, что необходимо при ведении военных действий, и ослабления родственных и земляческих уз подчиненные и завоеванные народы были разбросаны по всей территории империи. Это облегчало процессы военной мобилизации и этнокультурной ассимиляции. Помимо этого, для того чтобы укрепить новый государственно-политический порядок, вместо

[5] Там же.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-361-366

изначальных «этнических имен и названий были введены новые». Дополнительно все это «было усилено централизованной системой наград и распределения добычи». В отличие от политики в сфере племенных различий, которые «уничтожались», по отношению к религиозным верованиям монголы проявляли «замечательную лояльность». В вопросах религии они были «очень расслаблены и терпимы». Еще со времен Чингиз-хана свите вождя было разрешено выбирать любую религию, которую им хотелось. Как писал один персидский автор, сам Чингиз-хан «уважал мусульман, но в то же время держал во внимании христиан и "многобожников", т. е. буддистов». Такая же практика сохранялась и преемниками Чингиз-хана – «они были вольны руководствоваться своей совестью и в вопросах выбора религии были предоставлены сами себе. Некоторые из них избирали ислам, другие – христианство». Более того, «в истории Монгольской империи можно найти множество примеров того, как высокопоставленные лица обращались из христианства в ислам и наоборот. Они меняли религию по собственному усмотрению». Однако, «были и те, которые следовали верованиям своих отцов и дедов, так и не склонившись ни к какой религии». Наряду с другими причинами, среди составляющих подобной религиозной терпимости и беспринципности был «тонкий политический расчет». Инстинктивно монголы понимали, как должны вести себя строители великих империй: рука об руку с военной мощью должны идти «терпимость и продуманное управление». Так, на Руси это было «полное освобождение церкви от налогов и воинской повинности». Важной частью успешного расширения империи было «покорение сердец и умов» [14, с. 198–201].

Характерной особенностью империи, как считает А. Ф. Филиппов, является «ее внутренняя разнородность, существование в ее рамках отдельных сообществ, отдельных корпораций, культурных или территориальных образований. Она включает их в себя, но не интегрирует в некое однородное целое, не имеет возможности и даже намерения довести этот неоднородный конгломерат до состояния полной однородности» [8, с. 580; 9]. Вместе с тем для поддержания общественной солидарности необходимы связующие идеи, культура, ценностно-нормативное ядро.

Начиная с XV в. западноевропейские державы стремительно осваивали новые территории и создавали империи далеко за пределами своего континента. Отличительной особенностью Российской империи являлось то, что ее территория представляла собой сплошное континентальное пространство без разрывов и промежуточных земель, принадлежащих другим государствам. Географическая близость, отсутствие естественных природных границ и барьеров между Россией и присоединяемыми, завоеванными ее территориями придавали данному процессу определенную геополитическую закономерность, характерную для того времени. Отсутствие водных и других географически разделяющих препятствий способствовало внутренней миграции, межкультурным контактам и обмену, кровно-родственному смешению и территориальной и социальной мобильности. Такой внутриконтинентальный процесс включения во многом определил характер последующих отношений между центром и окраинами, между русским и другими, новыми, вошедшими в состав России народами.

По мнению М. З. Юрьева, принципиальное отличие Российской империи, в частности от Британской, вытекает из самого определения понятия. «Империя – это такое государство, у которого существуют некие цели, выходящие за пределы элементарного поддержания собственного существования и роста материального благосостояния подданых… Цель империи – отнюдь не грабеж и не использование ресурсов контролируемых территорий. Это тоже может иметь место, но лишь в качестве вторичных, сопутствующих тенденций. Цель – обустройство присоединенных пространств в соответствии со своими представлениями о правильном жизненном устройстве и государственном порядке… С этой точки зрения многие страны, называвшиеся и считающие себя по сию пору империями, на самом деле таковыми не являлись и не являются. Скажем, Британская империя империей ни в малейшей степени не была, поскольку расширялась исключительно с целью повышения благосостояния метрополии (собственно Англии) и ничего другого. Ни в один из периодов жизни Британской империи не было и намека на сближение, а тем более на смешение понятий "Англия" и "английские владения"; это всегда были четко различаемые сущности» [10, с. 170]. Исходя из этого, одной из базовых характеристик империи является наличие доминирующей идеи, миссии по отношению ко всем живущим в ней народам. Как пишет Терри Мартин, Советский Союз, став преемником распавшейся Российской империи, не только сохранил и вернул большую часть приграничных территорий, но Советское государство «систематически создавало и укрепляло входящие в его состав нерусские нации даже там, где их практически не существовало» [15]. Он был первой в мировой истории страной, в которой «были разработаны программы положительной деятельности в интересах национальных меньшинств, …до сих пор еще ни одна страна не сравнялась с ним по их масштабности» [16, с. 20]. С этой точки зрения, СССР как «империя положительной деятельности не была традиционной империей» [15].

Заключение

Одним из базовых признаков империи является ее гетерогенность с точки зрения культуры, религии, этнического состава населения. Наряду с этим, к атрибутивным маркерам имперского государства относят большую территорию, централизованную власть, управление из одного

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-361-366

центра. Вместе с тем приведенные интерпретации понятия империи доказывают многоплановость данной политико-правовой формы государства. Отчасти это связано с историей формирования империй, разным соотношением административных, экономических, военных, идеологических, религиозных методов государственного управления. В свою очередь, выбор государственной стратегии и форм административно-территориального устройства определяется спектром имеющихся возможностей и ресурсов. Иными словами, несмотря на то, что логика функционирования имперских государств в значительной степени одинакова, говорить об однолинейности и универсальности каких-либо практик представляется не вполне обоснованным и избыточно схематичным.

Современные процессы глобализации, вопросы границ государственного суверенитета породили научный и общественный интерес к данной форме государственного устройства. Появление неоимперских концепций, рассмотрение империи как транснациональной политии не позволяет связывать данное понятие исключительно с устаревшими и отжившими формами государственной и политической организации. Надо полагать, что содержательное наполнение понятия империи, сохраняя уже привычные признаки, будет меняться и далее. Обладая определенным эссенциалистским смыслом, оно все больше будет приобретать дискурсивный характер, трактоваться как открытая динамичная полития, имперская ситуация.

Литература

1. Миллер А. История империй и политика памяти // Россия в глобальной политике. 2008. Т. 6. № 4. С. 118–134.
2. Хардт М., Негри А. Империя. М.: Праксис, 2004. 440 с.
3. Ливен Д. Российская империя и ее враги. М.: Европа, 2007. 688 с.
4. Тилли Ч. Принуждение, капитал и европейские государства. 990–1992 гг. М.: Территория будущего, 2009. 328 с.
5. Хантингтон С. Столкновение цивилизаций. М.: АСТ, 2003. 603 с.
6. Burton A. M. After the Imperial Turn: Thinking with and through the Nation. Durham: Duke University Press, 2003. 384 p.
7. Gammerl B. Subjects, citizens, and others: administering ethnic heterogeneity in the British and Habsburg Empires, 1867–1918. N. Y., Oxford: Berghahn Books, 2017. 312 p.
8. Филиппов А. Ф. Империя в состоянии распада // Российское государство: вчера, сегодня, завтра / под общ. ред. И. М. Клямкина. М.: Новое издательство, 2007. С. 578–590.
9. Филиппов А. Ф. Наблюдатель империи (империя как социологическое понятие и политическая проблема) // Вопросы социологии. 1992. Т. 1. № 1. С. 89–120.
10. Юрьев М. З. Естественным для русских вариантом государственного устройства является смесь идеократии и имперского патернализма // Российское государство: вчера, сегодня, завтра / под общ. ред. И. М. Клямкина. М.: Новое издательство, 2007. С. 65–182.
11. Каменский А. Б. Российская империя в XVIII в.: традиции и модернизация. М.: НЛО, 1999. 328 с.
12. Солодова Г. С. Поликультурность Российского государства: по материалам Первой Всеобщей переписи // Сибирский философский журнал. 2018. Т. 16. № 3. С. 113–121.
13. Рубакин Н. А. Россия в цифрах: Страна. Народ. Сословия. Классы: Опыт статистической характеристики сословно-классового состава населения русского государства (на основании официальных и научных исследований). СПб.: Вестник Знания (В. В. Битнера), 1912. 216 с.
14. Франкопан П. Шелковый путь. М.: Эксмо, 2018. 688 с.
15. Мартин Т. Империя «положительной деятельности». Нации и национализм в СССР, 1923–1939. М.: РОССПЭН, 2011. 855 с.
16. Сабов А. Неудобная нация. Гарвардский профессор – о «русском вопросе» // Огонек. 19.08.2019. № 32. С. 20.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-361-366

Forms of State Structure: Terminological Aspect of the Concept of Empire

Galina S. Solodova [a, b, @]

[a] Institute of Philosophy and Law of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, 8, Nikolaev St., Novosibirsk, Russia, 630090

[b] Siberian State University of Telecommunications and Information Sciences, 86, Kirov St., Novosibirsk, Russia, 630102

[@] gsolodova@gmail.com

Received 05.11.2019. Accepted 03.12.2019.

Abstract: The growth of territorial mobility and ethnocultural diversity determines the search for new models of domestic and foreign policy. As a result, the almost forgotten word "empire" returns to scientific and journalistic discourses. This applies to both domestic and foreign practice. *Objective*. Terminological certainty and conceptual consistency is the key to scientific effectiveness. The present research featured various interpretations of the concept of empire. The author intended neither to oppose nor to promote the imperial form of government. The research objective was to contribute to a more complete and impartial understanding of the term by removing its negative connotation. Research methodology. The article represents the results of theoretical and comparative analyses of the concept of empire as a form of government. Results. Based on domestic and foreign studies, the author reviewed various interpretations of the concept of empire. The article focuses on its multidimensionality, debatability, and modern interpretations. Implementation. The heterogeneity of territories, periods, and management mechanisms of various empires can serve as a kind of prism for assessing modern realities and social strategies. Conclusions. Due to their historical diversity, various types of imperial government fail to fit into the same scheme. If the empire is a "transnational polity", then this form of state and political organization is neither archaic nor obsolete.

Keywords: globalization, polity, direct government, indirect government, homogeneity

For citation: Solodova G. S. Forms of State Structure: Terminological Aspect of the Concept of Empire. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 361–366. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-361-366

References

1. Miller A. A nation-state or a state-nation? *Rossiia v globalnoi politike*, 2008, 6(4): 118–134. (In Russ.)
2. Hardt M., Negri A. *Impire*. Moscow: Praksis, 2004, 440. (In Russ.)
3. Lieven D. *Russian Empire and its enemies*. Moscow: Evropa, 2007, 688. (In Russ.)
4. Tilly Ch. *Coercion, Capital, and European States, AD 990–1992*. Moscow: Territoriia budushchego, 2009, 328. (In Russ.)
5. Huntington S. *The clash of Civilizations.* Moscow: AST, 2003, 603. (In Russ.)
6. Burton A. M. *After the Imperial Turn: Thinking with and through the Nation.* Durham: Duke University Press, 2003, 384.
7. Gammerl B. *Subjects, citizens, and others: administering ethnic heterogeneity in the British and Habsburg Empires, 1867–1918.* N. Y., Oxford: Berghahn Books, 2017, 312.
8. Filippov A. The Empire is in a state of decay. *Russian state: yesterday, today, tomorrow*, ed. Kliamkina I. M. Moscow: Novoe izdatelstvo, 2007, 578–590. (In Russ.)
9. Filippov A. F. The observer of the empire (empire as a sociological concept and political problem). *Voprosy sotsiologii,* 1992, 1(1): 89–120. (In Russ.)
10. Iuriev M. Z. A natural variant of the state system for Russians is a mixture of ideocracy and imperial paternalism. *Russian state: yesterday, today, tomorrow*, ed. Kliamkina I. M. Moscow: Novoe izdatelstvo, 2007, 65–182. (In Russ.)
11. Kamenskii A. B. *Russian Empire in the XVIII Century: Traditions and Modernization*. Moscow: NLO, 1999, 328. (In Russ.)
12. Solodova G. S. Multicultural society of the Russian state – based on the materials of the first all-Russian census. *Sibirskii filosofskii zhurnal*, 2018, 16(3): 113–121. (In Russ.)
13. Rubakin N. A. *Russia in numbers: Country. People. Estates. Classes: The experience of the statistical characteristics of the class-class composition of the population of the Russian state (based on official and scientific studies)*. St. Petersburg: Vestnik Znaniya (V. V. Bitnera), 1912, 216. (In Russ.)
14. Frankopan P. *The Silk Roads*. Moscow: Eksmo, 2018, 688. (In Russ.)
15. Martin T. *Empire of "positive activity." Nation and nationalism in the USSR*, 1923–1939. Moscow: ROSSPEN, 2011, 855. (In Russ.)
16. Sabov A. Inconvenient nation. Harvard professor – about the "Russian question". *Ogonek*, 19.08.2019, (32): 20. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

оригинальная статья

УДК 316.4.06

Оценка места жительства как фактор формирования миграционных установок жителей Кузбасса*

Татьяна Н. Протасова [a, @, ID]

[a] Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6

[@] tn.protasova@mail.ru

[ID] https://orcid.org/0000-0001-7250-3449

Поступила в редакцию 02.12.2019. Принята к печати 24.12.2019.

Аннотация: На основе проведенного анализа демографической ситуации и тенденций миграционных процессов в Кемеровской области (Кузбассе) сделан вывод о проблеме оттока населения из региона. Ежегодные потери молодого и трудоспособного населения создают негативные условия для устойчивого развития региона. В статье обосновывается актуальность изучения миграционных установок (намерений) населения, зависимость намерений переехать от оценки места жительства. Цель – исследование взаимосвязи оценки места жительства и формирования миграционных установок жителей Кузбасса. На основе изучения научных работ различных ученых, данных социологических опросов и проведенного автором контент-анализа комментариев в интернет-ресурсах по тематике миграции выделены основные факторы формирования миграционных установок жителей Кузбасса. Выявлено, что кроме традиционных факторов экономического характера (уровень заработной платы, возможности трудоустройства и пр.), на формирование миграционных установок кузбассовцев в значительной степени воздействуют факторы неэкономического характера (экологическая ситуация, климат, территориальная отдаленность от европейской части России и пр.).

Ключевые слова: миграция, миграционная мобильность, миграционные намерения, население региона, Кемеровская область

Для цитирования: Протасова Т. Н. Оценка места жительства как фактор формирования миграционных установок жителей Кузбасса // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 367–375. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

Введение

Кемеровская область – один из важнейших индустриальных центров России и включает в себя 19 районов, 20 городов, 1 поселок городского типа областного подчинения. В 2018 г. по численности населения Кемеровская область занимала 16 место среди 85 субъектов РФ и 3 место (после Красноярского края и Новосибирской области) среди 10 регионов Сибирского федерального округа. Кузбасс отличается высоким удельным весом городского населения (86 % на 01.01.2019). Самым крупным по численности и плотности населения является г. Кемерово, по площади территории – г. Новокузнецк[1].

Демографическая ситуация в Кузбассе, как и по стране в целом, характеризуется устойчивым сокращением численности населения. По данным Кемеровостата, за период с 2003 г. численность населения Кемеровской области уменьшилась на 219,192 тыс. человек (7,6 %) и на 1 января 2019 г. составила 2674,256 тыс. человек. Данное сокращение обусловлено естественной и миграционной убылью населения (рис. 1[2]). Долгое время естественная убыль населения частично перекрывалась положительным сальдо миграции. Кемеровская область была привлекательна относительно высокой заработной платой в промышленности, программами по социальной поддержке населения. Однако с 2011 г. число выбывших из региона впервые за последние годы превысило число прибывших [1, с. 271], данная тенденция сохранилась до сегодняшнего дня.

Основные миграционные потоки из Кузбасса направлены в другие регионы (Новосибирская, Томская, Московская, Ленинградская области, Краснодарский край и др.), на втором месте – страны СНГ, в конце списка – страны дальнего зарубежья. Причем миграционная убыль за счет передвижений в другие регионы страны в 2018 г. составила 11,932 тыс. человек. А миграционный прирост наблюдается при анализе передвижения населения между

* Статья подготовлена при поддержке внутривузовского гранта Кемеровского государственного университета «Новые возможности исследований социальных и политических взаимодействий городских и региональных сообществ», 2019.

[1] Итоги демографического развития области в 2017 г. // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области. Режим доступа: https://kemerovostat.gks.ru/folder/38669 (дата обращения: 04.11.2019).

[2] Составлен на основе данных интернет-портала Кемеровостат / Официальная статистика / Население. Режим доступа: https://kemerovostat.gks.ru/folder/38669 (дата обращения: 04.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

Кузбассом и странами СНГ. Из года в год из стран СНГ в Кузбасс приезжает больше, чем уезжает. Хотя с 2015 г. этот показатель снизился более чем в 2 раза[3].

Тревогу вызывает усложняющаяся ситуация с численностью населения по возрастам. Уменьшение доли лиц трудоспособного возраста и увеличение доли лиц старше трудоспособного возраста в общей массе населения имеет стабильную тенденцию (рис. 2[4]). Средний возраст населения Кемеровской области на начало 2018 г. составил 39,5 года[5].

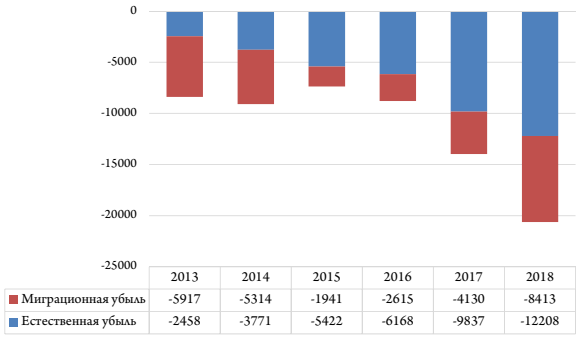

Рис. 1. Компоненты изменения численности населения Кемеровской области, 2013–2018 гг., количество человек

Fig. 1. Components of the population change in the Kemerovo region in 2013–2018, people

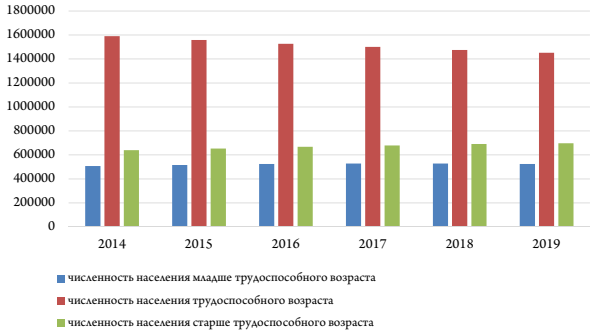

Рис. 2. Распределение численности населения Кемеровской области по основным возрастным группам, 2014– 2019 гг. (на начало года), количество человек

Fig. 2. Distribution of the population in the Kemerovo region by major age groups, 2014–2019 (by the beginning of the year), people

Наиболее явными негативными характеристиками демографической ситуации региона являются:

1) высокая смертность населения (общий коэффициент смертности в Кузбассе в 2018 г. составил 14,4 ‰, в то время как в целом по стране – 12,5 ‰), особенно среди населения трудоспособного возраста, что связано во многом с тяжелыми работами и вредными, опасными условиями труда на предприятиях. Ежегодные потери населения трудоспособного возраста составляют 15–18 тыс. человек, или около трети общего числа умерших. В ближайшей перспективе процесс снижения численности трудоспособного населения будет нарастать, что может вызвать дефицит рабочей силы на рынке труда[6];

2) миграция трудоспособного населения в другие регионы страны.

Эффективность и динамика развития региона в значительной степени зависят от народонаселения: его численности, плотности, темпов роста, миграционных тенденций и потоков. Снижение численности населения, в том числе за счет миграции, создает негативные условия для устойчивого развития Кузбасса. Данный тезис подтверждается исследователями, изучающими взаимосвязь демографической ситуации и социально-экономического положения региона [2].

Цель данного исследования – выявление взаимосвязи между оценкой места жительства и формированием миграционных установок жителей Кузбасса. Объект – миграционные установки жителей Кузбасса. Предмет – актуальные для кузбассовцев параметры оценки мест жительства (настоящего и потенциального).

Теоретические основы

На сегодняшний день актуализируется социологическое изучение миграции, а также миграционной мобильности и миграционных установок населения. Одним из первых миграционное движение изучал и пытался объяснить Е. Г. Равенштейн, который в 1885 г. сформулировал ряд миграционных законов, которые актуальны и на сегодняшний день [3, с. 103]:

1. Между территориями идет перераспределение населения.

2. Больше всего миграций осуществляется на короткие расстояния.

3. Чем крупнее территориальный центр, тем он привлекательнее для мигрантов.

[3] Общие итоги миграции населения Кемеровской области по потокам // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области. Режим доступа: https://kemerovostat.gks.ru/folder/38669 (дата обращения: 04.11.2019).

[4] Составлен на основе статистических данных источников: Статистический ежегодник. Население // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области. Режим доступа: https://kemerovostat.gks.ru/folder/38669 (дата обращения: 04.11.2019); Возрастно-половой состав населения Кемеровской области на начало года // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области. Режим доступа: https://kemerovostat.gks.ru/folder/38669 (дата обращения: 04.11.2019).

[5] Статистический ежегодник. Население...

[6] Об утверждении комплексной региональной программы «Улучшение демографической ситуации в Кемеровской области» на 2016–2018 годы. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.06.2016 № 262. Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/438959646 (дата обращения: 04.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

4. Большие города растут главным образом из-за миграции, а не из-за естественного воспроизводства населения.

5. Масштабы миграции возрастают особенно с развитием транспорта, промышленности и торговли.

6. Экономические причины миграции являются определяющими.

Тема миграции волнует ученых со времен появления социологии в современном ее понимании [4, с. 73]. Основы социологического подхода к изучению миграции заложены в трудах М. Вебера, Г. Зиммеля, К. Маркса, Р. Парка, Т. Парсонса, Ф. Энгельса и др.

В отечественной науке миграцию активно стали изучать с 80-х гг. XX в. Общие вопросы миграции рассматривались в трудах А. Г. Вишневского, Л. Л. Рыбаковского, Н. В. Мкртчяна, В. И. Переведенцева, А. Ю. Прохоровой, Б. С. Хорева, Т. Н. Юдиной и др. Т. И. Заславская изучала миграционное поведение, что позволило выделить субъективные факторы миграции как элемент механизма принятия решения о смене места жительства. Работы Г. Ф. Габдрохмановой, А. В. Дмитриева, Е. В. Назаровой и др. посвящены изучению проблем «приема» мигрантов в России и вопросам социально-культурной адаптации переселенцев. Специфике региональной миграции населения особое внимание уделяется в трудах Н. В. Воробьева, Н. Ю. Замятиной, И. А. Лукашина, Е. В. Назаровой, Е. О. Скрипник, А. Д. Яшунского и др.

На основе изучения трудов современных исследователей можно сделать вывод о том, что миграционное движение в целом возрастает, его виды взаимодополняются. Основное свойство миграции – в ее способности удовлетворять различные потребности человека (трудоустройство, улучшение материального благосостояния, обеспечение отдыха и пр.) [5, с. 78]. Миграционные процессы имеют региональные особенности. Специфика региона определяет характер неорганизованной миграции населения. На региональные проблемы население отвечает в том числе и оттоком в более привлекательные территории. Это «способ голосования населения ногами» [6, с. 18]. Данная тенденция на практике сопровождается пробелами государственного регулирования межрегиональных миграционных процессов. На разные регионы страны миграция влияет по-разному, в зависимости от структуры входящих и исходящих потоков.

При изучении заявленной темы, поддерживая учение Л. Л. Рыбаковского, важно понимать отличия понятий *миграция* и *миграционная мобильность*. Миграция в науке рассматривается как сложный общественный процесс. Концепция трехстадийности миграционного процесса была разработана Л. Л. Рыбаковским. В соответствии с данной концепцией миграционный процесс представляет собой 3 стадии [7]:

1) подготовительная (формируется миграционная мобильность);
2) основная (происходит собственно переселение);
3) заключительная (реализуются процессы приживаемости мигрантов на новом месте жительства, взаимной адаптации мигрантов и местного населения).

Миграция – это территориальные перемещения, совершаемые населением между разными населенными пунктами, фиксируемые тем или иным способом [5, с. 82]. Миграционная мобильность (подвижность) – это потенциальная готовность (способность и / или психологическая готовность) населения к изменению своего территориального статуса [5, с. 80].

Для дальнейшей разработки мер по повышению привлекательности Кузбасса как места жительства важным является изучение первой стадии миграционного процесса. Потенциальная готовность к переезду может реализоваться, а может не реализоваться в силу разных причин. Миграционная мобильность, как правило, выше, чем миграционная активность, т. к. не все имеют возможность переехать на новое место жительства [6, с. 18–19].

Исследователи объясняют зависимость миграционной мобильности от демографических, этнических, социально-экономических характеристик населения. Например, С. В. Рязанцев указывает, что большей миграционной подвижностью обладают люди трудоспособного возраста, одинокие (не состоящие в браке), мужского пола, высокообразованные [6, с. 19]. Данные характеристики и их влияние в современных исследованиях уточняются. Ряд авторов считают, что миграционная активность в молодых возрастах значительно выше, чем во всех остальных [8], что характеризуется целями получения образования, успешной реализации в карьере, улучшения своей социокультурной среды. Снижение миграционной мобильности в старших возрастах (после 35 лет) в научной литературе объясняют тем, что с возрастом люди становятся более привязаны к социуму [9, с. 693]. Наблюдается снижение зависимости миграционной подвижности от пола, что связано с возрастающей ролью женщин во всех сферах жизнедеятельности [10, с. 46].

Оценка миграционной мобильности населения в социологических исследованиях производится с помощью изучения миграционных установок (намерений), т. е. желания или готовности к смене места жительства. Изучаются цели и причины переезда, факторы, стимулирующие и сдерживающие миграцию [11, с. 36].

Миграционная установка – это сформированное представление о том, где человек хотел бы проживать. Данное представление зависит от оценки места жительства настоящего и потенциального, составленной на основе своего опыта, разного рода информации, мифов, легенд, стереотипов. Важными информационными агентами здесь выступают средства массовой коммуникации, агентства недвижимости, родственники, друзья, знакомые. То есть миграционные настроения зависят не от реального желания людей уехать, а в большей части от оценки существующего положения дел в месте

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

проживания [9, с. 693]. Оценка территории как места жительства всегда относительна.

В. А. Беляев и Э. Р. Каллимуллина на основе концепции симулякра Ж. Бодрийяра выделяют следующие каналы симуляционных представлений о мегаполисе: посты, фото, видео в интернет-сетях об удачном опыте переезда; средства массовой информации, которые идеализируют глянцевый образ жизни в большом городе; концентрация центров притяжения решений, финансовых ресурсов, культурных образцов, политических сил и пр. в мегаполисах [12, с. 174].

Место жительства характеризуется географическим расположением, типом поселения, природными и климатическими условиями, экологической ситуацией и т. д. Это пространство жизнедеятельности, которое наполняется жизненным смыслом, характеризуется возможностями реализации целей, потребностей, интересов, ценностей человека [13, с. 62].

Население, проживающее на определенной территории, производит субъективную оценку своего места жительства. Если оценка в целом положительная по важным для человека критериям, то желания переехать не возникает. Если оценка по одному или ряду значимых параметров низкая или негативная, то формируется миграционная установка. Начинается поиск вариантов другого места жительства. Далее выбор может быть сделан, и тогда происходит оценка возможности переезда. Экономические, социальные, психологические издержки снижают вероятность переезда. В случае благоприятного стечения обстоятельств и (или) обострения необходимости переезда принимается решение о миграции.

Е. О. Скрипник выделяет две группы факторов, влияющих на формирование миграционных установок (намерений): факторы экономического и неэкономического характера. К факторам экономического характера исследователь относит высокую стоимость жизни, неудовлетворенность работой и заработной платой, высокие транспортные тарифы и др. К факторам неэкономического характера – социальные связи и социально-психологические установки. Основными факторами, стимулирующими миграцию, определены экономические, а сдерживающими – факторы неэкономической природы (привязанность к месту жительства, страхи потерять с переездом больше, чем приобрести и др.). Важным фактором формирования намерения уехать является уже состоявшийся переезд кого-то из близкого окружения. В науке эту ситуацию называют «эффектом подражания» или «сложившимся шаблоном поведения» [10, с. 55]. Миграционные намерения подогреваются историями об удачном переезде родственников, друзей, их друзей.

Н. Ю. Замятина и А. Д. Яшунский, изучая специфику миграционных процессов с Севера, отмечают важность влияния социальных сетей (тенденция уехать «к своим» со смещением места проживания в более статусные города) и ментальной близости (тенденция переезда в более статусные города, «близкие по духу», притягательные из-за их позитивного имиджа, сложившегося на основе локальных мифов, культуры, информационного поля, личного опыта, оценке символического капитала) [14].

Также к числу факторов миграционных установок в социологических работах относят личный опыт переездов [15], знакомство с условиями жизни в другой среде, наличие социальных связей за пределами региона, личную предрасположенность к миграции [16], неудовлетворенность условиями проживания.

Исследователи утверждают, что вопросы качества жизни комфортности места жительства актуальны как никогда ранее, что стимулирует появление различных проектов и программ, направленных на развитие привлекательности территорий, формирует научное обсуждение [17, с. 100]. Исследователей интересуют притягательные и отталкивающие характеристики регионов, городов.

По данным Всероссийского опроса о миграционных настроениях россиян в пределах страны, проведенного Всероссийским центром изучения общественного мнения в октябре 2019 г. (метод – телефонное интервью, выборка – 1600 респондентов), для половины россиян их место проживания – населенный пункт, в котором они родились (50 %). Самыми популярными причинами переезда среди тех, кто ранее уехал из своего родного населенного пункта, являлись перевод по работе (19 %), из-за учебы (11 %), из-за переезда всей семьи (11 %), в связи с замужеством / женитьбой (11 %) или по иным семейным обстоятельствам (11 %). 25 % хотели бы переехать в другой населенный пункт России на постоянное место жительства. О переезде сейчас задумываются чаще те, кому от 25 до 34 лет (40 %). Не хотят переезжать преимущественно мужчины (75 %), а также жители Москвы и Санкт-Петербурга (84 %). Наиболее популярными городами для переезда по ответам респондентов стали Санкт-Петербург (15 %), Москва (8 %), Краснодар (6 %). Основными причинами, по которым хотят переехать современные россияне, стали: «Ближе к работе / найти работу / у нас безработица» (18 %), «Выше уровень жизни / выше зарплаты, пенсии» (15 %), «Экология / чище / у нас грязно» (13 %), «Лучше климат / погода» (12 %). Среди тех, кто не хочет переезжать, 27 % россиян отмечают, что их всё устраивает в их населенном пункте; 18 % не хотят переезжать, потому что их семья, родные и друзья проживают в их нынешнем месте жительства; 13 % не хотят покидать родные места; 10 % ссылаются на возраст; 8 % россиян привыкли жить в своем городе. О том, что не хотят переезжать, потому что любят свое место жительства, сообщили 5 % россиян[7].

По результатам мониторинговых опросов в 2017–2018 гг. «Кузбасс – политика» Кемеровскую область как

[7] Охота к перемене мест: зачем и почему? // ВЦИОМ. 30.10.2019. № 4091. Режим доступа: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9976 (дата обращения: 05.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

место жительства по ряду параметров кузбассовцы оценивали в среднем на 3 балла из 5. К числу основных беспокоящих проблем местного развития отнесли невысокую заработную плату, высокие цены, плохие дороги, безработицу, проблемы ЖКХ. Причем в 2018 г. по сравнению с 2017 г. усиливается тревога населения по проблемам безработицы и ЖКХ, роста коммунальных платежей, коррупции и взяточничества. Ответственность за проблемы местного развития населением перекладывается на власть, лидирующую партию[8]. Невысокая оценка Кузбасса как места жительства, недовольство рядом проблем в регионе вызывают у части жителей желание уехать в другие, более привлекательные, по их мнению, территории.

Для изучения структуры миграционных потоков в отечественной науке чаще всего используются данные демографической статистики и выборочных опросов. Однако эти источники информации характеризуются рядом недостатков. Сегодня идет поиск новых методов изучения миграционных потоков, их направленности, структуры, причинности. И. С. Кашницкий, Н. В. Мкртчян, О. В. Лешуков для анализа миграции молодежи студенческих возрастов используют сочетание трех источников информации: текущего учета миграции населения, Всероссийских переписей населения, данных Росстата о соотношении численности поступивших в вузы на очную форму обучения по программам бакалавриата, специалитета и численности выпускников школ в региональном разрезе [18]. Н. Ю. Замятина предлагает использовать в качестве исследовательской базы изучения молодежных миграционных потоков социальную сеть «ВКонтакте» [19].

Материалы и методы

Для выявления факторов миграционных установок в данной работе предлагается использовать контент-анализ интернет-ресурсов, предполагающих обсуждение по теме, содержащих комментарии, отзывы, истории участников (назовем их комментаторами) по проблеме миграции. Конечно, далеко не все жители региона присутствуют в интернет-пространстве и тем более участвуют в подобного рода обсуждениях. Ценным в данном случае является не массовость, а неравнодушие, близость к предмету обсуждения, реальное участие в миграционных процессах. Люди, не стесняясь, не ориентируясь на критерии социальной приемлемости, рассказывают свои личные истории, высказывают свое мнение, доказывают свою точку зрения, а не просто делают выбор из предложенных ему вариантов ответов на вопрос. Реальная практика многогранна и уникальную информацию порой можно выявить, изучая мнения людей в интернет-пространстве.

В рамках данного исследования автором были проанализированы 330 комментариев на информационные заметки 2019 г. о миграционных процессах в Кемеровской области на интернет-ресурсах Сібдепо (Интернет-журнал о жизни в Кузбассе), City-n.ru (Новости Кемеровской области)[9].

Результаты

Анализ показал, что заявленная тематика не остается без внимания читателей, которые разворачивают на площадках интернет-ресурсов через свои комментарии оживленные дискуссии, споры. Некоторые информационные заметки собрали более 100 комментариев. Аудитория комментаторов разделилась на два лагеря: одни поддерживают решение людей переехать из Кузбасса, сами высказывают желание присоединиться к отъезжающим (108 комментариев); другие не поддерживают выезд земляков из региона (48 комментариев). Лишь небольшая часть участников обсуждения еще не определилась либо считают, что ничего особенного не происходит (11 комментариев). Комментаторов, выступающих против миграции из Кузбасса, больше всего беспокоит то, что уезжают в основном молодые, трудоспособные, состоятельные люди. Значимая часть комментариев отражает позицию «везде есть свои проблемы», «где-то там никто никого не ждет» (табл. 1).

Основными доводами комментаторов за миграцию из Кузбасса названы экологические проблемы, отсутствие высокооплачиваемых рабочих мест, кроме отрасли угледобычи. В обсуждениях проблемы, связанные с низким уровнем жизни населения и экологией в регионе, звучат особо остро. Экологическую ситуацию оценивают как опасную для жизни. Многие поддерживают переезд молодежи с целью получения образования и дальнейшей жизни в другом регионе (табл. 2). Комментарий «многие знакомые уже уехали, а многие сидят на чемоданах, грустно, сам начинаю задумываться о переезде» получил самое большое количество лайков – 163.

[8] Инициативное мониторинговое исследование «Кузбасс – политика» (КП-2017) «Отношение населения к социальным проблемам региона и оценка состояния систем жизнеобеспечения», апрель-май 2017 г. Опрос проводился исследовательским коллективом кафедры социологических наук Кемеровского государственного университета на территории городов Кемерово, Новокузнецк, Ленинск-Кузнецкий и пгт Яя. Объем выборки – 393 человека; Инициативное мониторинговое исследование «Кузбасс – политика» (КП-2018) «Оценка общественных инициатив и социальной активности населения», май 2018 г. Опрос проводился исследовательским коллективом кафедры социологических наук Кемеровского государственного университета на территории городов Кемерово, Прокопьевск, Юрга, Мариинск. Объем выборки – 400 человек.

[9] «Нам здесь не место»: в какие страны и регионы уезжают тысячи кузбассовцев // City-n.ru. 16.05.2019. Режим доступа: https://www.city-n.ru/view/425186.html (дата обращения: 05.11.2019); Молодежь массово покидает Кузбасс // City-n.ru. 25.06.2019. Режим доступа: https://www.city-n.ru/view/426573.html (дата обращения: 05.11.2019); За три месяца из Кузбасса уехало более 13 тысяч человек // City-n.ru. 06.06.2019. Режим доступа: https://www.city-n.ru/view/425939.html (дата обращения: 05.11.2019); Росстат: население Кузбасса продолжает сокращаться // Сібдепо. 24.01.2019. Режим доступа: https://sibdepo.ru/news/rosstat-naselenie-kuzbassa-prodolzhaet-sokrashhatsya.html (дата обращения: 05.11.2019); За год из Кузбасса уехали более 40 тысяч женщин // Сібдепо. 06.03.2019. Режим доступа: https://sibdepo.ru/news/za-god-iz-kuzbassa-uehali-bolee-40-tysyach-zhenshhin.html (дата обращения: 05.11.2019); «Кузбасс, до свидания!»: куда массово уезжают жители региона // Сібдепо. 03.04.2019. Режим доступа: https://sibdepo.ru/news/kuzbass-do-svidaniya-kuda-massovo-uezzhayut-zhiteli-regiona.html (дата обращения: 05.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

Комментаторы дают оценки мест притяжения населения. За переезд в другие страны высказывались в 6 комментариях. В остальных речь велась о миграции из Кузбасса в другие регионы, города страны. Например, отдельно выделяют Москву как приоритетный город для миграции. Ряд комментаторов считают, что в Москве больше заработная плата, много возможностей для развития, отдыха. Минусами Москвы как места жительства называют высокую конкуренцию, пробки на дорогах («много времени уходит на дорогу»), «бешенный ритм жизни», большое количество мигрантов, высокую стоимость объектов недвижимости. Присутствует в рассуждениях деление страны на «Москву» и «не Москву», например, «если ехать, то, только в Москву или за границу». К Санкт-Петербургу относятся неоднозначно: «все хорошо, кроме климата». Краснодар хвалят за тепло, но в качестве минусов указывают пробки и большое количество кавказцев. Новосибирск – близкий («не так страшно»), с более высокими зарплатами, разнообразным рынком труда, хорошими вузами, хорошей медициной, но тот же климат, высокая стоимость объектов недвижимости, отдаленность от центральной части России, от Европы. Томск характеризуют как город с хорошими вузами, но отсутствием выбора рабочих мест.

На основе анализа комментариев выделяются потоки миграции из Кузбасса, которые можно охарактеризовать по целям переезда:

- молодежь уезжает учиться в вузы других регионов и городов (Томск, Новосибирск, Санкт-Петербург, Москва и др.), как правило, с целью остаться жить

Табл. 1. Аргументы комментаторов, выступающих против миграции из Кузбасса, всего 330 комментариев, январь-ноябрь 2019 г.
Tab. 1. Arguments of commentators against migration from Kuzbass, a total of 330 comments, January-November 2019

Аргументы	Количество комментариев
Везде есть свои проблемы; и здесь можно добиться успеха; где-то там никто никого не ждет	16
Уезжают лучшие, которые могли бы обогатить регион своим присутствием, молодые, талантливые; остаются одни старики	11
Русские уезжают, другие национальности приезжают	3
Переезд – это не выход, жить надо здесь и здесь решать как свои проблемы, так и проблемы региона	2
Жизнь в Кузбассе стала лучше; скоро введут льготы для жителей Сибири	2
Здесь могилы предков	1
Водитель Белаза с высокой заработной платой	1
Красивая природа Сибири	1

Табл. 2. Аргументы комментаторов, выступающих за миграцию из Кузбасса, всего 330 комментариев, январь-ноябрь 2019 г.
Tab. 2. Arguments of commentators advocating migration from Kuzbass, a total of 330 comments, January-November 2019

Аргументы	Количество комментариев
Экологические проблемы	30
Отсутствие высокооплачиваемых рабочих мест, кроме сферы угледобычи; безработица	23
Переезд молодежи для получения образования, дальнейшей жизни в другом регионе	20
Бесперспективность региона, мало возможностей	14
Где-то там лучше	14
Виноваты власти, система распределения ресурсов в стране	14
Высокие заболеваемость и смертность населения	12
Плохой климат	11
Плохая транспортная доступность региона, что приводит к удорожанию отдыха	5
Плохие взаимоотношения между людьми: недооценка на рабочем месте, коррупция, родственные связи	4
Переезд друзей, родственников	3
Высокая стоимость ЖКХ	2
Проблемы с системой здравоохранения	2
Некачественное образование	2
Значимая доля среди населения выходцев из мест заключения	2
Опасные, тяжелые, вредные условия труда	2

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

и работать; возможен после обучения переезд в другой город (например, из Томска дальше в Москву) или за границу; комментаторы отмечают, что уезжает в основном талантливая молодежь, с высокими баллами ЕГЭ;

- население трудоспособного возраста (работающие люди, средний возраст 35 лет) уезжает, ставя перед собой различные цели: жить в экологически чистой территории, трудоустроиться на более оплачиваемую работу, увезти детей, начать жизнь заново (например, после проблем в личной жизни). Уезжают, как правило, хорошие специалисты, бизнесмены, имеющие собственность, накопления; городами для своего нового места жительства чаще всего выбирают Новосибирск, Москву, Санкт-Петербург и Краснодарский край;
- население пенсионного возраста переезжает либо в теплые края (Краснодарский край), либо за детьми, внуками.

Заключение

Миграция населения как социально-демографический процесс обладает ярко выраженным инерционным характером, моментально реагирует на социально-экономические, политические и прочие изменения в обществе. Миграционная убыль населения Кузбасса является острой проблемой для региона. Проведенный анализ выявил наличие двух механизмов миграции: выталкивание и притяжение. Миграционные установки кузбассовцев формируются под влиянием низких оценок региона как места жительства по таким основным параметрам, как экологическая ситуация, уровень и качество жизни, ограниченные возможности для самореализации и пр. Подогревает миграционную мобильность переезд родных и близких, желание родителей отправить своих детей учиться в другой регион с перспективой остаться жить в нем. Если в предыдущие годы одной из причин миграции был межпоколенческий конфликт, то сегодня родители сначала формируют миграционные установки у детей, потом сами переезжают за ними. Также у населения сформированы представления о других, более притягательных по ряду параметров территориях. Добровольный отток молодого и трудоспособного населения из Кузбасса является показателем социального самочувствия населения.

Сложная демографическая ситуация в регионе в определенной степени тормозит его социально-экономическое развитие. Поэтому одной из основных задач развития Кемеровской области должно стать предотвращение миграционного оттока населения, особенно молодежи и квалифицированных специалистов, через реализацию программ и проектов, направленных на повышение экологической, экономической, социокультурной устойчивости территории, формирование притягательных характеристик Кузбасса как места жительства.

Литература

1. Протасова Т. Н. Особенности демографической политики Кемеровской области // XIX Уральские социологические чтения: Региональные особенности разработки и реализации социальной политики: сборник материалов Всерос. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 14–16 марта 2013 г.) Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2013. С. 271–274.
2. Морозова Е. А., Челомбитко А. Н., Андреева Л. М. Демографическая ситуация и ее влияние на социально-экономическое развитие региона // Вестник Кемеровского государственного университета. 2012. № 2. С. 213–219.
3. Демография: современное состояние и перспективы развития / под ред. Д. И. Валентея. М.: Высш. шк., 1997. 271 с.
4. Костенко В. В. Теории миграции: от ассимиляции к транснационализму // Журнал социологии и социальной антропологии. 2014. Т. 17. № 3. С. 62–76.
5. Рыбаковский Л. Л. К уточнению понятия «миграция населения» // Социологические исследования. 2016. № 12. С. 78–83.
6. Рязанцев С. В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. М.: Формула права, 2007. 576 с.
7. Рыбаковский Л. Л. Предистория возникновения теории трех стадий миграционного процесса // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 2. С. 86–94.
8. Карачурина Л. Б., Мкртчян Н. В. Межрегиональная миграция в России: возрастные особенности // Демографическое обозрение. 2016. Т. 3. № 4. С. 47–65.
9. Адигамова О. Ф. Специфика миграционных установок молодых поколений: межрегиональные особенности и тенденции (на примере Республики Башкортостан) // Российские регионы в фокусе перемен: сб. докладов XII Междунар. конф. (Екатеринбург, 16–18 ноября 2017 г.) Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2018. Т. 1. С. 691–696.
10. Скрипник Е. О. Миграционные намерения городского населения Хабаровского края // Пространственная экономика. 2010. № 4. С. 42–57.
11. Кузнецова С. А. Миграционные установки как предмет социально-психологических исследований // Социальная психология и общество. 2013. № 4. С. 34–45.
12. Беляев В. А., Калимуллина Э. Р. Миграция молодежи как функция межпоколенческой динамики // Вестник экономики, права и социологии. 2018. № 1. С. 171–177.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

13. Кузнецова С. А. Миграционные установки как специфический вид социальных установок // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2012. № 4. С. 61–65.
14. Замятина Н. Ю., Яшунский А. Д. Миграция с Севера: социальные сети и ментальная «близость» // Внеэкономические факторы пространственного развития / отв. ред. В. Н. Стрелецкий. М.: Эслан, 2015. С. 147–173.
15. Зайончковская Ж. А., Ноздрина Н. Н. Миграционный опыт населения региональных центров России (на примере социологического опроса в 10 городах) // Проблемы прогнозирования. 2008. № 4. С. 98–111.
16. Данилова З. А. Миграционные настроения населения Байкальского региона (по материалам социологического исследования) // Проблемы прогнозирования. 2010. № 3. С 115–118.
17. Абрамова С. Б., Антонова Н. Л., Пименова О. И. Привлекательность города как фактор территориальной мобильности в оценках студентов (на примере города Екатеринбурга) // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 1. С. 97–123. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-1-97-123
18. Кашницкий И. С., Мкртчян Н. В., Лешуков О. В. Миграция молодежи в России // Демоскоп Weekly. 2016. № 703-704. С. 1–30.
19. Замятина Н. Ю. Метод изучения миграций молодежи по данным социальных интернет-сетей: Томский государственный университет как «центр производства и распределения» человеческого капитала (по данным социальной интернет-сети «ВКонтакте») // Региональные исследования. 2012. № 2. С. 15–28.

Residency Assessment as a Factor of Migration Tenets of Kuzbass Residents*

Tatiana N. Protasova [a, @, ID]
[a] Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000
[@] tn.protasova@mail.ru
[ID] https://orcid.org/0000-0001-7250-3449

Received 02.12.2019. Accepted 24.12.2019.

Abstract: The research featured current demographic situation and migration trends in the Kemerovo region (Kuzbass). The analysis revealed a serious out migration. The annual loss of young and employable population hinders the sustainable development of the region. The article focuses on the relevance of studying the migration attitudes (intentions) of the population, especially the effect of the assessment of residency on intentions to migrate. The research objective was to determine the relationship between the assessment of residency and the formation of migration tenets in Kuzbass residents. The research was based on scientific sources, sociological surveys, and a content analysis of related Internet comments. The study revealed that migration tenets of Kuzbass residents are affected not only by economic factors (wages, job opportunities, etc.), but also by factors of non-economic nature, e.g. environmental situation, climate, remoteness from the European part of Russia, etc.

Keywords: migration, migration mobility, migration intentions, the population of the region, Kemerovo region

For citation: Protasova T. N. Residency Assessment as a Factor of Migration Tenets of Kuzbass Residents. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 367–375. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

References

1. Protasova T. N. Features of the demographic policy of the Kemerovo region. *XIX Ural sociological readings: regional features of the development and implementation of social policy*: Proc. All-Russian Sci.-Prac. Conf., Ekaterinburg, 2013, March 14–16. Ekaterinburg: Izd-vo Ural. un-ta, 2013, 271–274. (In Russ.)
2. Morozova E. A., Chelombitko A. N., Andreeva L. M. The demographic situation and its influence on the region socioeconomic development. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta,* 2012, (2): 213–219. (In Russ.)
3. *Demography: current status and development prospects,* ed. Valentei D. I. Moscow: Vyssh. Shk., 1997, 271. (In Russ.)
4. Kostenko V. V. Migration theories: from assimilation to transnationalism. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii,* 2014, (3): 62–76. (In Russ.)

* The research was funded by the grant of Kemerovo State University "New Opportunities for Studies of the Social and Political Interactions of Urban and Regional Communities", 2019.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-367-375

5. Rybakovskiy L. L. On specifying the notion of "population migration". *Sociological Studies,* 2016, (12): 78–83. (In Russ.)
6. Riazantsev S. V. *Labor migration in the CIS and Baltic countries: trends, consequences, regulation.* Moscow: Formula prava, 2007, 576. (In Russ.)
7. Rybakovskiy L. L. Background to the theory of three stages of the migration process. *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii*, 2018, (2): 86–94. (In Russ.)
8. Karachurina L. B., Mkrtchyan N. V. Interregional migration in Russia: age characteristics. *Demographic Review,* 2016, 3(4): 47–65. (In Russ.)
9. Adigamova O. F. Specifics of migration installations of the younger generations: interregional features and tendencies (on the example of the Republic of Bashkortostan). *Russian regions in the focus of change:* Proc. XII Intern. Conf., Ekaterinburg, 2017, November 16–18. Ekaterinburg: Izd-vo UMC UPI, 2018, vol. 1, 691–696. (In Russ.)
10. Skripnik E. O. Migration intentions of the urban population of the Khabarovsk Territory. *Prostranstvennaia ekonomika*, 2010, (4): 42–57. (In Russ.)
11. Kuznetsova S. A. Migration attitudes as a subject of social psychological research. *Social Psychology and Society,* 2013, (4): 34–45. (In Russ.)
12. Belyaev V. A., Kalimullina E. R. Youth migration as a function of inter-generational dynamics. *The Review of Economy, the Law and Sociology,* 2018, (1): 171–177. (In Russ.)
13. Kuznetsova S. A. Migratory attitudes as specific kind of attitudes. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 2012, (4): 61–65. (In Russ.)
14. Zamiatina N. Tu., Yashunsky A. D. Migration from the North: social networks and mental "proximity". *Non-economic factors of spatial development,* ed. Streletskii V. N. Moscow: Eslan, 2015, 147–173. (In Russ.)
15. Zaionchkovskaya Zh. A., Nozdrina N. N. The Migration experience of the population of Russian regional centers, based on a sociological survey in 10 cities). *Problemy prognozirovaniia,* 2008, (4): 98–111. (In Russ.)
16. Danilova Z. A. The population migration climate in the Baikal region (based on sociological research). *Problemy prognozirovaniia*, 2010, (3): 115–118. (In Russ)
17. Abramova S. B., Antonova N. L., Pimenova O. I. Attractiveness of a city as a factor of territorial mobility in student Estimates (on the example of Ekaterinburg). *Obrazovanie i nauka*, 2019, 21(1): 97–123. (In Russ.) DOI: 10.17853/1994-5639-2019-1-97-123
18. Kashnitsky I. S., Mkrtchyan N. V., Leshukov O. V. Youth migration in Russia. *Demoskop Weekly,* 2016, (703-704): 1–30. (In Russ.)
19. Zamyatina N. Yu. The method of studying the migration of young people on the basis of social nets: Tomsk State University as "a center of production and distribution" of human capital (according to the social online network "VKontakte"). *Regionalnye issledovaniia,* 2012, (2): 15–28. (In Russ.)

Вестник КемГУ. Серия: Политические, социологические... 2019, 4(4)
DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

оригинальная статья
УДК 33.08; 378.4

Привлечение бизнес-практик в образовательную среду: ожидания и реальность*

Анжелика А. Емельянович [a]; Сергей В. Коваль [a, b, c, @]; Данил Г. Дьяченко [a]
[a] Новосибирский государственный технический университет, 630073, Россия, г. Новосибирск, пр-т К. Маркса, 20
[b] Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, 630090, Россия, г. Новосибирск, пр акад. Лаврентьева, 17
[c] Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет, 630008, Россия, г. Новосибирск, ул. Ленинградская, 113
[@] svkkoval@yandex.ru

Поступила в редакцию 18.11.2019. Принята к печати 10.12.2019.

Аннотация: Рассмотрены вопросы, связанные с использованием бизнес-практик в учебном процессе, предусмотренных требованиями федеральных государственных стандартов. Цель работы – систематизация предпосылок для этого процесса исходя из нормативных документов и требований со стороны работодателей к компетенциям выпускников вузов. В качестве инструментов рассматриваются производственные практики и привлечение сотрудников и руководителей организаций из профессиональной сферы в качестве преподавателей. По каждому из инструментов определены проблемы, выявленные при оценке фактических результатов их применения в сравнении с ожидаемыми. Объектами наблюдения выступили два региональных вуза, один из которых входит в топ-100 российских университетов и имеет статус опорного, второй имеет узкую отраслевую специализацию. Объектом выступил вопрос качества подготовки студентов с точки зрения их адаптированности к требованиям профессиональной среды в соответствии с направлением подготовки. Предметом – инструменты, с помощью которых может быть обеспечено качество подготовки. В процессе исследования были использованы методы социологического исследования и метод корреляционного анализа. По итогам проведенного исследования были выявлены как достоинства, так и недостатки рассматриваемых инструментов, сделан вывод, что подготовка профессиональных кадров для системы высшего образования требует пересмотра в части получения представителями профессиональной среды ключевых компетенций в области преподаваемых дисциплин.

Ключевые слова: бизнес-среда, вуз, качество подготовки, профессиональные компетенции, федеральный государственный стандарт (ФГОС)

Для цитирования: Емельянович А. А., Коваль С. В., Дьяченко Д. Г. Привлечение бизнес-практик в образовательную среду: ожидания и реальность // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 376–386. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Введение

Ступень социально-экономического развития общества требует смены подходов во всех сферах деятельности. Не исключением является и отрасль высшего образования, которая является фундаментальной для обеспечения хозяйствующих субъектов и экономики страны в целом высококвалифицированными кадрами. Необходимость смены подходов к подготовке кадров обусловлена и экономической составляющей: бюджетные средства, вкладываемые в образовательные учреждения, являются по существу инвестиционными вложениями, которые должны быть окупаемыми. Исходя из этого, должны повышаться требования к компетенциям выпускников университетов как со стороны потенциальных работодателей, так и со стороны государства как института, представляющего интересы общества. Со стороны работодателей на протяжении всей истории развития института высшего образования существовали претензии к вузам по поводу оторванности знаний выпускников от реальности. Действительно, именно готовность выпускаемого контингента к быстрой адаптации в профессиональной среде, сроки получения от них работодателем ожидаемых результатов от выполнения поставленных задач может являться объективной оценкой качества образовательных услуг.

Целью данной работы является анализ факторов, влияющих на процесс и качество формирования практических профессиональных компетенций у выпускников различных направлений вузов. Объектом наблюдения являются

* Статья подготовлена в рамках выполнения проекта XI.170.1.2. (0325-2017-0013) «Формирование основ теории инновационной экономики: операциональные определения, измерения, модели, научно-технологические прогнозы и программы», № АААА-А17-117022250128-5 (Коваль С. В.).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

два региональных технических вуза, один из которых имеет отраслевую направленность, второй входит в топ-100 российских университетов и имеет статус опорного вуза. Объект исследования – факторы, влияющие на качество и практическую подготовку выпускников по выбранным направлениям обучения с точки зрения требований представителей бизнес-среды и государства. Предметом исследования являются возможности для повышения качества подготовки при привлечении работодателей.

Достижению цели соответствия выпускников ожиданиям работодателей должно способствовать выполнение положений федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), а именно:

- требований к сформированности компетенций у выпускника по результатам освоения образовательной программы в соответствии с ее направленностью и с акцентом на группу профессиональных компетенций;
- блока (во ФГОС3++ модуле) Практики, который включает в себя учебные и производственные практики, предполагающие получение студентами профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности;
- обязательных требований к кадровому обеспечению реализуемых образовательных программ, которые в том числе определяют долю педагогических работников, являющихся руководителями и (или) сотрудниками организаций, осуществляющими свою деятельность в сфере, соответствующей будущей профессиональной деятельности выпускников, причем в федеральных стандартах поколения 3++ уточняется минимальный стаж в этой деятельности – не менее 3-х лет.

Во ФГОС 3++ все перечисленные компоненты усиливаются требованием определения профессиональных компетенций на основании профессиональных стандартов из реестра (перечня видов профессиональной деятельности), размещенного на сайте Министерства труда и социального развития РФ.

Согласно данным мониторинга Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (ИПЭИ РАНХиГС) хотели бы сменить профессию 48 % выпускников вузов инженерного профиля, 10 % выпускников, получивших строительную профессию, и 6 % специалистов по IT. Таким образом, государство несет значительные потери, финансируя образование лиц, деятельность которых в дальнейшем не будет связана с получаемым образованием. Такие результаты ставят вопрос о качестве подготовки выпускников вузов со стороны работодателей, со стороны самих выпускников и со стороны государства в случае бюджетного финансирования обучения.

Несмотря на то, что компетентностный подход в образовании внедряется уже несколько лет, до сих пор имеют место различные подходы к оценке качества образования со стороны государства, вузов, работодателей (бизнеса) и самих выпускников.

Проблема отсутствия единых критериев оценки качества образования у всех заинтересованных сторон поднимается во многих научных публикациях, касающихся актуальных вопросов подготовки кадров в высших учебных заведениях, например, в трудах А. А. Борисовой [1–3], Ж. А. Ермаковой и Ю. Н. Никулиной [4], А. Ю. Тимофеевой [3], В. С. Тимофеева и др. [5].

Со стороны государства качество подготовки кадров определяется выполнением вузами формальных требований ФГОСов в части объемов учебной нагрузки, документального, кадрового, материально-технического обеспечения.

Можно предложить использование вузами для оценки качества обучения полноту выполнения требований государственных стандартов, но это не позволит сделать объективный вывод об успешности образовательной организации в вопросах подготовки специалистов. Выполнение формальных требований вряд ли может служить критерием качества, если при этом выпускающие кафедры при проведении мониторинга будут получать низкие показатели трудоустройства своих выпускников по профессии. Вузы оценивают качество обучения и свое фактическое место на образовательном рынке региона и страны по показателю трудоустройства выпускников, который определен государством в дорожных картах. Также критерием, но уже в долгосрочном периоде, могут быть успехи выпускников: их карьерный рост в профессиональной сфере, соответствующей профилю обучения.

По окончании вуза студенты могут судить о качестве образования и давать оценку выпустившей их образовательной организации исходя из сроков поиска работы, реакции потенциальных работодателей во время собеседования на название вуза, по срокам и комфортности интеграции в производственные и бизнес-процессы организации, адаптации в коллективе, возможности использования на практике знаний и навыков, полученных в период обучения.

Работодатели же хотят видеть молодого специалиста, который в целом имеет ясное представление о способах и методах выполнения поручаемых ему задач и хотя бы первоначальные профессиональные навыки. Другими словами, особенно от выпускников бакалавриата общество в лице работодателей ждет вполне прикладных компетенций, подкрепленных определенным набором базовых теоретических знаний.

Уровень магистратуры больше ориентирован на владение управленческими компетенциями и навыками научно-исследовательской работы. Идеальной организацией обучения в магистратуре является такая, которая позволяла бы студентам параллельно работать, чтобы к моменту окончания был опыт практической деятельности по профессии. Такую возможность можно реализовывать через модульную систему обучения.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Определив универсальные вводные, остановимся на особенности их реализации в подготовке студентов по образовательным программам направления 38.03.02 Менеджмент и 08.03.01 Строительство. В качестве объектов наблюдения выступили два технических региональных вуза.

По первому направлению – менеджмент – сразу возникает вопрос о видах деятельности, в которых могут реализовать себя выпускники данного направления. Обратившись к реестру профессиональных стандартов, получить однозначный ответ на этот вопрос не удается. Можно предположить, что затягивание сроков появления нового ФГОС3++ связано во многом именно с этим обстоятельством. Привлекая потенциальных абитуриентов на данное направление, нередко можно столкнуться с непониманием как самих поступающих, так и их родителей, кем именно могут после окончания вуза работать дипломированные молодые кадры. Если до ввода в действие профессиональных стандартов ответ на данный вопрос был хоть и довольно общий, но привлекающий своей универсальностью, то с 2018 г. он вызывает затруднение исходя из размытого списка профессий, для которых в требованиях профстандартов подходит направление.

Возвращаясь к требованиям ФГОСов, необходимо понять, владение какими знаниями, умениями и навыками можно требовать от дипломированного менеджера, причем этот вопрос актуален как со стороны Министерства науки и высшего образования РФ, так и со стороны работодателя. Ответ влечет за собой решение двух следующих задач: привлечение каких специалистов для образовательного процесса позволило бы достичь большего эффекта для удовлетворения ожиданий работодателей; какой функционал необходимо обеспечить при прохождении производственных практик.

Изначально под словом менеджер подразумевался в первую очередь руководитель. Вызывает сомнение, что сразу же после студенческой скамьи, пусть даже вуза, входящего в топ-100, без наличия каких-либо дополнительных условий выпускника допустят к управленческой работе. Если обратиться к реестру уже утвержденных профессиональных стандартов, список которых постоянно актуализируется, можно увидеть только три документа, начинающиеся со слова менеджер: менеджер продуктов в области информационных технологий; менеджер по информационным технологиям; менеджер по продажам информационно-коммуникационных систем. Все три перечисленные профстандарта были разработаны еще в 2014–2015 гг., до ввода новых ФГОС.

Совместить перечень компетенций в новой редакции образовательного стандарта по менеджменту в свете необходимости интероперабельности с профессиональными стандартами на текущий момент затруднительно. В действующем ФГОСе двадцать профессиональных компетенций делятся на три группы в зависимости от выбранной вузом ориентированности программы обучения. Первая группа из восьми компетенций ориентирована на организационно-управленческую деятельность и предполагает по своей сути формирование управленческих компетенций у выпускника. Здесь возникает вопрос об актуальности и своевременности требований от выпускника бакалавриата способности решения управленческих задач. Такой подход более актуален для студентов уровня магистратуры, т. к. именно он требуется согласно профессиональным стандартам при назначении на руководящую должность. Вторая группа ориентирована на информационно-аналитическую деятельность и содержит в своем составе восемь компетенций, связанных с финансовым менеджментом, а также делопроизводством. Последняя группа состоит из четырех компетенций, характерных для предпринимательской деятельности.

С учетом этого, возможно, актуальнее было бы на уровне бакалавриата в 38 группе заменить название направления Менеджмент на Экономика и управление производственными процессами либо аналогичное этому, чтобы конкретизировать перечень компетенций в соответствии с профстандартами.

Второе направление, которое было охвачено в ходе исследования, более консервативно в части требований к компетенциям, идентичных ко всем профилям направления. Но здесь возникает проблема адекватности контрольных цифр приема по отношению к спросу рынка: предполагается, что выпускники должны устраиваться в строительные организации на должности не ниже мастеров участка или в проектные организации. Но здесь возникает вопрос о количестве вакансий на рынке для такого количества выпускников строительной специальности, наличии управленческих компетенций у последних и желания самих выпускников работать по специальности после окончания вуза.

Для достижения поставленной цели исследования были использованы следующие инструменты: анализ нормативных документов образовательных (ФГОСов действующих и проектов новых) и профессиональных стандартов, которые становятся обязательными с 2020 г.; статистический анализ данных по контингенту; результаты пилотажных социологических исследований, выполненные за период с сентября 2018 г. по февраль 2019 г. на базе вузов – объектов исследования: Новосибирский государственный технический университет и Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин).

Успеваемость студентов как показатель результативности учебного процесса

Традиционно качественным показателем результативности учебного процесса считалась успеваемость студентов и количество отчисленных в период обучения. Проведен анализ успеваемости студентов факультета инженерных информационных технологий регионального строительного вуза по 08 укрупненной группы специальностей и направлений. Как видно из табл. 1, из 281 студента 145 имеют

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

задолженность по результатам летней сессии, что составляет 52 % обучающихся, за зимнюю и летнюю сессии количество должников составило 86 (30 % от общего количество студентов). Правила проведения промежуточной аттестации закреплены во внутренних нормативных актах и положениях ВУЗа. Согласно им академические задолженности могут погашаться в течение одного учебного года. В табл. 1 отражена выборка по задолженностям студентов одного из инженерных факультетов (факультета инженерных информационных технологий) строительного вуза по итогам двух промежуточных аттестаций (экзаменационных сессий). Высокие показатели задолженности говорят о негативной тенденции в учебном процессе, которая приводит к отчислению и снижению численности принятого контингента. Данное утверждение подтверждается данными табл. 2, в которой учтено сокращение студентов только по причине неуспеваемости.

Данные табл. 2 позволяют сделать укрупненный расчет того, сколько средств потерял бюджет на затратах на обучение только по одному направлению в одном вузе. Приняв минимальное значение средней стоимости обучения 100 тыс. руб. на одного студента, потери на поступивших в 2014 г. составили около 50 млн руб., если от числа выпущенных трудоустроится по специальности не более 50 % (в 2017 фактический процент составил 47 % от выпуска), то к 50 млн руб. можно добавить почти 81 млн руб. То есть только по одному направлению обучения одного регионального университета (не самого большого по численности контингента) потери на образование только по одному году приема составят по самым скромным оценкам около 130 млн руб.

Всего из-за неуспеваемости за весь цикл обучения было отчислено 254 студента, или 38,5 % от числа зачисленных в 2014 г., и 171 студент, или 26 % от зачисленных в 2015 г. Интерпретация результатов может быть следующая: первый год в ВУЗе представляет собой адаптационный период, когда от «натаскивания» на тесты в средних учебных заведениях и гиперопеки учителей и родителей студенту приходится перестраиваться на иной подход к образовательному процессу, для которого характерны понимание предмета и высокий уровень самодисциплины. Динамика может быть спрогнозирована и подтверждается расчетами коэффициентов корреляции.

Анализ данных проводился по 4 профилям направления 08.03.01 Строительство регионального строительного вуза (вуз 1) и по направлению 38.03.02 Менеджмент регионального технического университета, входящего в топ-100 вузов (вуз 2), была проанализирована выборка по четырем годам набора (по 100 студентам каждого года набора) по соотношению личных показателей: результаты ЕГЭ при поступлении и результаты сессий. Студенты направления Строительство учатся на бюджетной основе, студенты-менеджеры обучаются по договорам об оказании образовательных услуг. Была выявлена прямая зависимость результатов ЕГЭ и текущей успеваемости, что отражено в данных табл. 3.

Табл. 1. Количество студентов, имеющих задолженности, по итогам экзаменационных сессий 2018–2019 уч. г.
Tab. 1. Number of students that failed to fulfill program requirements according to the results of examination sessions in 2018–2019

Группа	Количество студентов в группе	Задолженность по дисциплинам по итогам летней сессии					Должники по двум сессиям (зимней и летней)
		Количество задолженностей					
		1	2	3	4	5	
210	26	2	1	2	–	5	2
200	32	2	2	1	2	3	0
201	4	–	–	–	–	4	4
261	21	3	2	1	1	6	9
264	17	1	1	1	2	3	1
265	17	–	2	–	2	1	1
300	9	1	1	–	–	1	1
310	20	–	–	3	1	3	3
361	18	5	1	1	2	5	12
362	16	3	2	3	–	4	13
364	17	2	4	–	3	6	12
365	17	4	3	–	1	3	3
400	16	3	–	–	3	2	2
410	4	2	1	–	–	1	4
461	15	–	–	–	1	3	4
463	11	–	–	–	2	7	8
465	15	1	1	1	–	4	6
262 маг	6	–	–	1	–	–	1
Итого	281	29	21	14	20	61	86

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Табл. 2. Количество обучающихся на направлении 08.03.01 Строительство, 2014 и 2015 год приема
Tab. 2. Number of students admitted in 2014 and 2015 that major in Construction (08.03.01), by years

Курс	Обучающиеся	Отчисленные за год	% кзачисленным
Период обучения 2014–2018 гг., всего зачислено 659 человек на 1 курс			
2	531	128	19,4
3	452	79	12,0
4	405	47	7,1
Период обучения 2015–2019 гг., всего зачислено 658 человек на 1 курс			
2	569	89	13,5
3	488	81	12,3
4	472	16	2,4

Табл. 3. Коэффициент корреляции результатов ЕГЭ и успеваемости в вузе
Tab. 3. Correlation coefficient between state exam results after school and academic performance at university

Курс	Вуз 1	Вуз 2
1	0,3	0,3
2	0,9	0,4
3	0,91	0,15
4	0,92	0,46

Расчет коэффициента корреляции для обучающихся на бюджетных местах подтвердил, что с каждым последующим годом обучения по мере углубления в специальность дисциплины значение коэффициента становится выше. При проверке значимость коэффициентов была подтверждена, выборка является репрезентативной.

Результаты анализа по обучающимся на коммерческой форме обучения (вуз 2) также показали прямую зависимость результатов ЕГЭ и успеваемости в университете: после адаптационного периода (1 курс) на втором курсе коэффициент корреляции незначительно, но возрастает. Требует дополнительных исследований причина снижения успеваемости на 3 курсе. Возможно, 3 курс является периодом начала трудоустройства студентов, что приводит к снижению посещаемости и, как следствие, результатов сессий. Стимулом же повышения результативности обучения на последнем 4 курсе является необходимость подготовки и выхода на защиту выпускной квалификационной работы.

Несмотря на обоснованную критику ЕГЭ, его результаты напрямую указывают на готовность будущего студента овладевать знаниями в вузе на качественном уровне. Кроме того, существенным фактом является то, что такая система поступления значительно снижает субъективность и коррупционную составляющую в конкурсе на бюджетные места.

Данные свидетельствуют, что на уровень полученных выпускниками компетенций влияет их готовность овладевать этими компетенциями в течение срока обучения.

Можно предположить, что данная тенденция, кроме отношения к учебе самих студентов, связана с качеством организации самого процесса. В первом квартале 2019 г. проведено пилотажное социологическое исследование студентов двух вузов, которые выбраны объектами наблюдения, в качестве инструмента было выбрано анкетирование 276 студентов. 72 % учатся на бюджетной основе, 28 % – на коммерческой. Из опрошенных лишь 40 % считают, что знаний, получаемых в университете, достаточно, чтобы устроиться и работать по специальности, 46,8 % ответили категорично, что нет, недостаточно, а 13,2 % считают, что требуется дополнительное обучение.

Кадровое обеспечение (научно-педагогический состав)

Одним из факторов, влияющих на качество учебного процесса, является кадровое обеспечение направления подготовки (научно-педагогический состав), реализующий обучение по дисциплинам учебного плана. На формирование кадрового состава оказывают влияние следующие вводные:

- требования к кадрам федеральных государственных образовательных стандартов,
- требования к компетенциям выпускников со стороны работодателей,
- динамика и тенденции социально-экономического развития отрасли, в том числе рынок труда в части предложений.

Круг специалистов, которые могут быть привлечены вузом, а точнее – выпускающими кафедрами, для передачи знаний и формирования реального представления о профессии у будущих выпускников достаточно широк: руководители и сотрудники различных уровней подразделений предприятий разной функциональной и отраслевой направленности, финансовые аналитики, представители бизнес-среды. Но у такого инструмента есть свои плюсы и минусы, некоторые из которых отражены в табл. 4.

В период с 1 по 10 февраля 2019 г. было проведено пилотажное социологическое исследование путем анкетирования студентов, обучающихся на направлении Менеджмент и на техническом (строительном) направлении. Всего в опросе приняли участие 276 человек, в том числе студенты: 33,3 % – второго, 39,1 % – третьего, 14,1 % – четвертого курсов бакалавриата, и 13,4 % – магистранты первого курса. Целью исследования было выявление мнения студентов о целесообразности привлечения в учебный процесс преподавателей-практиков и оценка качества подачи ими материала.

Большинство студентов (68,8 %) считают, что будут работать в соответствии с получаемым образованием, 26,4 % категорически настроены на смену профиля деятельности, остальные 0,8 % еще не определились с выбором. При этом 46,7 % студентов отметили, что несмотря на то, что в учебном процессе уже были предметы, которые читались сотрудниками действующих организаций,

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Табл. 4. Плюсы и минусы привлечения преподавателей-практиков в образовательный процесс в вузе
Tab. 4. Pros and cons of attracting practitioners in the university educational process

Положительные стороны	Отрицательные стороны
Передача опыта непосредственно от первого лица	Субъективность оценок тех или иных факторов при изложении материала, влияние потребности в самопрезентации
Расширение для самих практиков горизонта теоретических знаний в процессе подготовки к занятиям	Отсутствие навыков преподавания, публичных выступлений в сочетании с относительно низким уровнем теоретической подготовки
Возможность иллюстрации теоретических положений практическими примерами	Сложности с подготовкой комплекта учебно-методических материалов в соответствии с требованиями государственных стандартов
Оригинальная подача материала, авторский взгляд	Проблемы с расписанием занятий и дисциплиной их проведения в связи с исполнением обязанностей по основному месту работы
Выявление наиболее талантливых студентов и трудоустройство выпускников в соответствии с профилем подготовки	Низкая вовлеченность в другие направления деятельности вуза, в том числе научно-исследовательскую деятельность
Возможность дополнительного дохода за счет оплаты педагогической деятельности	В связи с вводом профессиональных стандартов тарифы на оплату труда практикам без ученой степени не высоки (как ассистента / преподавателя / старшего преподавателя), что не всегда мотивирует в сопоставлении с доходом по основному месту работы, кроме того, для осуществления педагогической деятельности требуется отсутствие на это время по основному месту работы, что не всегда приветствуется работодателями

общения с людьми, работающими в сфере будущей профессиональной деятельности, не хватает.

Респондентам было предложено оценить по 5-балльной шкале качество преподавания привлеченных с предприятий сотрудников по ряду критериев (табл. 5).

Табл. 5. Оценка качества преподавания привлеченных практиков (результаты опроса студентов, % от опрошенных)
Tab. 5. Assessment of the quality of teaching done by practitioners at university according to a student survey, % of respondents

Критерий оценки	Оценка, балл				
	1	2	3	4	5
Интересная подача лекционного материала	2,5	8,3	35,1	39,1	14,9
Проведение практических занятий, способных заинтересовать дисциплиной	3,6	13,1	36,0	30,2	17,1
Передача опыта через реальные примеры	7,3	9,2	28,6	35,9	19,0
Полезность материала занятий	3,6	8,0	29,5	38,5	20,4
Запоминаемость материала	6,2	12,0	37,5	32,4	12,0

Оценка проводилась без сравнения с профессиональными преподавателями, однако результаты опроса, на взгляд авторов, позволяют судить о несколько завышенных ожиданиях от данного инструмента, т. к. в совокупности половина опрошенных дает низкую (1–2 балла) и среднюю (3 балла) оценку по каждому из критериев (кроме «полезность материала занятий»). Совокупность оценок ниже «хорошо» свидетельствует о невысоком качестве преподавания практиками. Тем не менее на вопрос «Какой процент профильных дисциплин от их общего количества должны, на Ваш взгляд, вести преподаватели-практики?» ответы студентов разделились следующим образом: не менее 20 % – 2,6 %; не менее 40 % – 15,3 %; не менее 60 % – 32,8 %; не менее 80 % – 49,3 %.

Таким образом, у студентов сформирована потребность в преподавателях-практиках, почти 50 % опрошенных считают, что практики должны читать практически все дисциплины. В сопоставлении результатов с предыдущими, можно сказать, что при востребованности опыта практиков эффективность их привлечения в качестве преподавателей снижается качеством преподавания, возможно, вследствие отсутствия у них опыта и навыков педагогической деятельности.

В ходе опроса были предложены уточняющие вопросы, чем привлекает участие практиков в образовательном процессе, что могло бы быть полезным в общении с практикующими специалистами. Варианты ответов и результаты опроса представлены на рисунке. Предоставлялась возможность выбора нескольких вариантов ответа.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Рис. Мотивация студентов при предпочтении преподавателей-практиков
Fig. Motivation of students that gave a high score to practitioners

При достаточно среднем уровне оценок качества обучения у преподавателей-практиков выбор студентов остается в пользу использования такой формы передачи опыта и реальных знаний для формирования компетенций.

Привлечениие бизнес-практики в образование

Каким видится выход из данной ситуации? Одним из вариантов решения особенно в отношении подготовки менеджеров является создание базовых кафедр на предприятиях. Однако такой инструмент не совсем подходит к модели организации отечественного образования, предполагающей формирование учебной нагрузки исходя из деления на группы, потоки, обязательность посещений занятий в противовес западной модульной системе и кредитам, ориентированным на индивидуальное формирование каждым студентом своей учебной нагрузки.

Идеальным был бы вариант формирования кадрового резерва преподавателей, начиная с первых курсов бакалавриата. Такой вариант может быть реализован через следующий алгоритм: в период работы приемной комиссии ответственные сотрудники вуза (заведующие выпускающих кафедр, деканы факультетов и т. п.) в присутствии родителей презентуют трехуровневую систему высшего образования, обосновывая необходимость магистратуры для студентов, проявивших особые качества и способности в процессе обучения на бакалавриате, а также перспективность и необходимость дальнейшего обучения в аспирантуре. Затем на протяжении всех лет обучения на первой ступени необходимо курировать способных студентов, мотивировать на продолжение образования, вовлекать в научно-исследовательскую деятельность, готовя к магистратуре и аспирантуре, во время обучения на второй и третьей ступени – поощрять и способствовать трудоустройству таких студентов по профилю подготовки. Такую возможность можно реализовывать при использовании модульной системы формирования учебной нагрузки в магистратуре. В аспирантуре необходимо привлечение к педагогической деятельности и полноценная подготовка к ней с помощью спецкурсов. После аспирантуры обязательным условием для трудоустройства в штат вузов должно стать наличие от 3 до 5 лет практического стажа по профилю деятельности. Это условие может быть реализовано и через малые инновационные предприятия, создание которых в последнее время много обсуждается в профессиональной среде.

Безусловно, предлагаемая модель представляется несколько нереалистичной из-за общей ситуации, сложившейся в сфере высшего образования: зарплаты, требования к научно-педагогическим кадрам, цифровизация экономики и т. д. – и является самостоятельной темой для анализа. Одним из недостатков модели является длительность процессов ее реализации от входа (работа с абитуриентами) до выхода (обновление штатного состава преподавателей). Необходимо отметить, что такой подход не нов: он активно практиковался в середине прошлого века в отечественном образовании – т. н. преемственность. И при соответствующих мерах поддержки со стороны государства, особенно в части формирования доходов преподавателей, предлагаемая модель может быть реализована уже сегодня.

Есть еще один отрицательный фактор. Сама работа с абитуриентами, умение качественно донести до них и родителей информацию связаны с навыками т. н. продаж. Однако в силу устоявшегося подхода к образованию как некоммерческой деятельности, определяющих личностные качества действующего педагогического состава, его навыков, не всегда описываемый подход может быть реализован.

Здесь необходимо отметить еще один взгляд на привлечение бизнес-практики в образование. В свете последних изменений и требований, предъявляемых к вузам при переходе к тройной и четверной спирали, высшее образование коммерциализируется. Это проявляется через следующие факторы: 1) путем осуществления коммерческого набора; 2) через институты дополнительного образования, активно продвигаемого вузами и в перспективе еще более востребованного в свете требований активно вводимых профстандартов; 3) исходя из требований к коммерциализации научно-исследовательской деятельности.

Таким образом, передача знаний в процессе образовательной деятельности является не целью, а предоставляемой организацией услугой. Даже обучаясь на бюджетной форме, студент учится не бесплатно: его обучение финансируется государством. Коммерциализация требует активного внедрения инструментов и подходов из бизнес-сферы: оценка эффективности вложений, которые несомненно являются инвестиционными, эффективная организация процессов, чаще всего через их реинжиниринг; внедрение различных инструментов, например элементов бережливого производства; разработки стратегии развития с точки зрения бизнес-ориентированности; активная разработка и внедрение инструментов финансового менеджмента и др.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Если рассматривать деятельность вуза с такой точки зрения, то привлечение в штат или проекты вуза сотрудников из бизнес-среды с опытом антикризисного, проектного управления может принести максимальный эффект в короткие сроки. В настоящее время привлечение таких кадров часто негативно воспринимается в среде сотрудников образовательных учреждений в силу непонимания последними подходов, методов, а также страха перед переменами. Особенно парадоксальна такая обратная связь от сотрудников кафедр, в задачи которых входит формирование у выпускников управленческих компетенций, экономической грамотности. Но высшее образование не может обеспечить необходимые перемены, не привлекая новые кадры с бизнес-компетенциями, а фундаментальное знание теории профессиональных преподавателей могло бы эффективно сочетаться с опытом практиков.

Подготовка будущих кадров по предлагаемому выше алгоритму позволит обеспечить формирование качественного состава будущих менеджеров в системе высшего образования, хорошо понимающих отраслевые особенности системы, требования времени к управлению и владеющих необходимыми знаниями и навыками.

Результаты проведенного пилотажного исследования, описанного выше, показали, что 44,6 % опрошенных студентов в ответе на вопрос «Чего, на Ваш взгляд, не хватает в учебном процессе?» указали на недостаток практики, а 46,7 % – на недостаток общения с представителями профессионального сообщества по профилю образования. Такие данные носят негативный характер на фоне особого внимания к практике в государственных образовательных стандартах (регламентируется от 10 до 50 % учебной нагрузки в структуре образовательной программы по менеджменту).

В настоящее время поиск предприятий – мест прохождения производственной практики –осуществляется в нескольких вариантах. Первый вариант: студенты сами находят место практики через родителей, знакомых, друзей. Особенно это касается иногородних: в таких случаях место практики определяется регионом проживания, чтобы продлить пребывание дома на время практики. Второй вариант: место практики предоставляет вуз, где в отделе практики или деканате формируется база предприятий-партнеров вуза, с которыми заключены договоры о сотрудничестве. Третий вариант: поиск места практики и заключение договоров осуществляют уполномоченные сотрудники выпускающих кафедр: формируется пул компаний, готовых брать студентов на производственную практику либо через контакты с работающими по профилю выпускниками кафедры предыдущих лет, либо путем стандартных «продаж», т. е. через холодные звонки и рассылки предложений о сотрудничестве, либо через личные контакты сотрудников кафедры.

Для второго и третьего вариантов характерны некоторые проблемы:

1) сложность переговоров с ответственными сотрудниками и (или) лицами, принимающими решения на предприятии, которые не всегда позитивно настроены на сотрудничество и могут дать негативную обратную связь;

2) трудности при переговорах в определении количества и «качества» студентов, которые могут быть направлены на предприятие, т. к. договоры необходимо заключать заранее, когда студенты еще сами не понимают темы своих научных интересов, руководителя и своих предпочтений;

3) объем работ / поручений, которые могут быть выполнены студентами, и их соответствие требуемым от выпускников компетенциям: компании не всегда готовы к постановке реальных задач, что обусловлено сроками практики (не более месяца), а также отсутствием возможности определения ответственности за результаты работы.

Практика часто сводится к формальному взаимодействию с предприятиями по поводу предоставления необходимого для отчета пакета документов. Сложности в этом вопросе определяются отсутствием возможности выделения куратора для практикантов. Такое кураторство предполагает дополнительную нагрузку на сотрудника компании, что требует дополнительной оплаты, к чему не всегда готово руководство предприятий.

Если обратиться к опыту американских коллег [6–9] в способах формирования практических знаний и навыков у будущих выпускников, то такой формат, как привлечение практиков в качестве преподавателей, там отсутствует, как отсутствуют в структуре образовательной программы практики. При этом бакалаврских программ по менеджменту нет – это направление для второго уровня образования. По мнению Г. Мицберга [10, с. 133–134], менеджерское образование должно быть нацелено на людей, имеющих стаж работы. Причем уровень получения такого образования – начиная с MBA. Отечественная практика, сложившаяся на сегодняшний день, показывает, что наибольшее распространение профессий, начинающихся со слова *менеджер*, характерно не для руководителей. Особенно активно данное слово используется в продажах и на других функциональных участках, предполагающих общение с действующими и потенциальными клиентами организаций, конечной целью которого является повышения объемов реализуемых товаров и услуг: менеджер прямых продаж, менеджер продаж, менеджер по работе с клиентами, менеджер по сбыту и т. п.

Предполагается, что получив базовые прикладные знания, для обеспечения будущего карьерного роста человек должен получить представление о теоретических и практических основах управленческого труда. Летом в кампусы университетов приходят сотрудники различных компаний, рассказывают о самих компаниях, их деятельности и предоставляют возможность частичной занятости. Студенты на добровольных началах могут поработать в компаниях, что добавляет дополнительные пункты в их

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

резюме при трудоустройстве после окончания университета. Поиск первого места работы для выпускника, как и в России, является достаточно трудной задачей. Отечественные работодатели, к сожалению, в большинстве своем не готовы к варианту частичной занятости студентов, предпочитая постоянный штат сотрудников. Необходимо на уровне государства принимать стимулирующие меры для работодателей, чтобы они увидели, что привлечение студентов профильных направлений деятельности на условиях частичной занятости позволяет с меньшими затратами формировать базу кадрового резерва или подбирать сотрудников на вакансии, не вступая при этом сразу в полноценные трудовые отношения. Принимая перспективного сотрудника без опыта, компания получает возможность подготовить кадры «под себя», собственные требования. Есть проблемы и с другой стороны: студенты не проявляют ожидаемых энтузиазма и настойчивости в получении реальных знаний и навыков профессиональной деятельности, что осложняет взаимодействие с работодателями, часто сводит на нет такие проекты.

Лояльные к совместным проектам компании могут быть разочарованы результатами сотрудничества: вуз не сможет подобрать студентов для них в ожидаемые сроки; практиканты окажутся не готовы к выполнению поставленных перед ними задач.

Выводы

1. Несмотря на обоснованную критику ЕГЭ со стороны профессионального сообщества, его результаты могут выступать критерием готовности абитуриента – потенциального студента – к качественному подходу к учебе. И данный инструмент может быть критерием для «отсечки» контингента, изначально не нацеленного на серьезное получение высшего образования. Но вместе с тем данный показатель не определяет готовность будущего выпускника работать по выбранной специальности после окончания вуза, что в случае с обучением на бюджетной основе приводит к низкой эффективности средств, направляемых государством на подготовку кадров в высшем образовании.

2. Регулируемое на уровне ФГОСов привлечение практиков к ведению дисциплин в высших учебных заведениях хоть и является вполне обоснованным инструментом, но имеет, как и каждый инструмент, негативные стороны: недостаточность профессиональных педагогических компетенций у преподавателей-практиков, что влияет на качество подачи и усвоения студентами материала, а значит и формирования у них заинтересованности в будущей профессии; отсутствие временных ресурсов у таких сотрудников и отсутствие достаточных финансовых ресурсов у самих вузов для привлечения таких преподавателей. Одним из возможных вариантов решения вопроса представляется формирование требований к будущим преподавателям: несмотря на окончание аспирантуры, обязательное наличие практического опыта работы по специальности перед началом педагогической деятельности. Но уровень доходов и прочие условия работы преподавателей не способствуют привлекательности сферы деятельности, поэтому предлагаемый выход в текущих обстоятельствах представляется утопичным, из чего вытекает следующий вывод.

3. Необходимо активное внедрение методов и инструментов из бизнес-среды в систему высшего образования. В настоящее время многие позитивные изменения, которые могли бы вызвать повышение качества подготовки в соответствии с актуальными требованиями работодателей и государства, встречают уравновешивающую обратную связь со стороны консервативно настроенной части профессионального сообщества. Это же обстоятельство является одним из факторов, затрудняющих привлечение к педагогической деятельности в вузе представителей с опытом практической деятельности.

4. Такой инструмент, также вытекающий из требований федеральных государственных стандартов, как производственные практики, в большей части реализуется формально ввиду коротких сроков; отсутствия заинтересованности у самих потенциальных работодателей (по месту практики) в отвлечении временных и трудовых ресурсов (при назначении руководителей практики от предприятия); отсутствия интереса у самих студентов к поручаемой им работе на практиках.

В табл. 6 определены ожидания и реальные результаты привлечения бизнес-практик в образовательную среду.

Заключение

Рассмотренные в статье проблемы не являются результатом современной ситуации в высшем образовании: вопросы практической адаптации выпускников вузов, уровня качества их подготовки являлись актуальными на протяжении, наверное, всей истории высшего образования. Но в настоящее время под воздействием социально-экономических условий в целом и концепции Университет 4.0 в частности средства, направляемые на образование, окончательно приобрели все черты инвестиционных вложений. Если выпускник не готов работать в соответствии с направлением подготовки, на котором он обучался, то можно считать, что бюджетные деньги потрачены неэффективно, т. к. требования профессиональных стандартов в отношении уровня и направлений подготовки для получения любой должности почти во всех сферах деятельности достаточно однозначны. Такое же утверждение справедливо и для заказчиков, которые оплачивают обучение на условиях коммерческого набора. Имеющиеся инструменты для формирования интереса и компетенций к будущей профессии у обучающихся формально работают, но, как показывают результаты исследования, не достаточно результативно. Вместе с тем качественный анализ рисков и проблем позволяет выявлять проблемные вопросы и находить возможные их решения.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Табл. 6. Анализ внедрения бизнес-практик в образовательную среду
Tab. 6. Analysis of the implementation of business practices in the educational environment

Форма привлечения бизнес-практик	Ожидания	Реальность
Привлечение сотрудников и руководителей организаций из профессиональной сферы в качестве преподавателей	• передача опыта в непосредственном контакте студентов с представителями профессиональной среды	• развивает кругозор у студентов, понимание областей применения знаний, но не является инструментом для их закрепления
Организация практик на предприятиях и организациях в размерах и сроках, установленных образовательными программами и календарными графиками обучения	• получение студентами практических умений и навыков по профессии в результате непосредственного участия в деятельности предприятий и организаций	• ввиду установленных сроков и форм организации часто сводится к формальному сбору документов для отчета, выполнению заданий не в соответствии с профилем деятельности
Внедрение инструментов из бизнес-среды в управление образовательными организациями	• знания профессиональных преподавателей в первую очередь должны реализовываться на практике в вузе совместно со студентами, что является эффективным инструментом для демонстрации практического применения теории на практике; • привлечение бизнес-практиков в такие проекты позволило бы повысить их эффективность	• несмотря на необходимость реинжиниринга различных процессов в вузах под влиянием смены концепции высшего образования, из-за отсутствия практического опыта работы профессиональные преподаватели не всегда готовы к практической демонстрации и внедрению практических навыков, полученных в результате преподаваемых ими дисциплин; • опыт сторонних кадров воспринимается как агрессивный и встречает непонимание и сопротивление в профессиональной среде

Литература

1. Борисова А. А. Механизм регулирования профильной занятости выпускников вузов // Современная наука. 2016. № 1. С. 52–54.
2. Борисова А. А. Инструменты диагностики профильной занятости выпускников: ограничения и результаты использования // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 1. С. 10–16.
3. Борисова А. А., Тимофеева А. Ю. Результативность конкуренции выпускников на рынке труда: измерение связи между типом трудоустройства и уровнем конкурентоспособности // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2015. № 4. С. 102–117. DOI: 10.17223/19988648/32/7
4. Ермакова Ж. А., Никулина Ю. Н. Качество образования с позиции потребителей образовательных услуг вуза // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 7. С. 725–734. DOI: 10.18334/ce.11.7.38162
5. Тимофеев В. С., Борисова А. А., Аврунев О. Е. Готовность обучающихся состояться в профессии: старт профессионального становления // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. № 3. С. 53–62.
6. Oplakanskaia R., Osmuk L., Pogorelskaya A., Pomorina I. Post-industrial university towns and the triple helix concept: case studies of Bristol, Sheffield, Novosibirsk and Tomsk // Bulletin of Geography. Socio-economic Series. 2019. № 44. P. 39–46. DOI: https://doi.org/10.2478/bog-2019-0013
7. Anttonen M., Lammi M., Mykkänen J., Repo P. Circular economy in the triple helix of innovation systems // Sustainability. 2018. Vol. 10. № 8. DOI: 10.3390/su10082646
8. Lemos M., Liberali F. The creative chain of activities towards educational management transformation Findings from an intravention case study // International Journal of Educational Management. 2019. Vol. 22. № 7. P. 1718–1732.
9. Alvarez I. G., Cerza R. E. B., Merizalde A. M. M., Ramirez J. A. E., Delgado R. A. Implementation of educational inclusion in the career initial education of the metropolitan university of Ecuador // Revista Conrado. 2019. Vol. 15. № 70. P. 330–335.
10. Мицберг Г. Менеджмент: Природа и структура организаций. М.: Эксмо, 2009. 595 с.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

Attracting Business Practice in Educational Environment: Expectations and Reality*

Angelica A. Emelyanovich [a]; Sergey V. Koval [a, b, c, @, *]; Danil G. Dyachenko [a]

[a] Novosibirsk State Technical University, 20, K. Marx Ave., Novosibirsk, Russia, 630073

[b] Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, 17, Ac. Lavrentiev Ave., Novosibirsk, Russia, 630090

[c] Novosibirsk State University of Architecture and Civil Engineering, 113, Leningradskaya St., Novosibirsk, Russia, 630008

[@] svkkoval@yandex.ru

Received 18.11.2019. Accepted 10.12.2019.

Abstract: The article features the use of business practices in the sphere of education, as required by the Federal State Standard. The research objective was to systematize the prerequisites for this process: on the basis of normative documents and on the basis of the requirements employers impose on the competencies of university graduates. The authors consider externship training and involvement of employees and managers into the teaching process as perspective tools. For each tool, they identified problems according to a comparative analysis of the expected outcome and the actual results of their application. The research featured two regional universities. One is a basic university included in the Top 100 of Russian universities, while the other has a narrow industrial specialization. The object of the study was the quality of training of students in terms of their adaptation to the requirements of the professional environment, as well as the tools that can provide this quality. The research employed various methods of sociological research and the method of correlation analysis. The paper focuses on advantages and disadvantages of the tools. The training of university staff seems to require a revision in that teaching personnel have to obtain key competencies in the professional disciplines they teach.

Keywords: business environment, university, quality of training, professional competence, Federal State Standards

For citation: Emelyanovich A. A., Koval S. V., Dyachenko D. G. Attracting Business Practice in Educational Environment: Expectations and Reality. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 376–386 (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-376-386

References

1. Borisova A. A. The mechanism of regulation of the employment profile of graduates. *Sovremennaia nauka*, 2016, (1): 52–54. (In Russ.)
2. Borisova A. A. Instruments of diagnostic of profile employment of graduates: limitations and results. V*estnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2016, (1): 10–16. (In Russ.)
3. Borisova A. A., Timofeeva A. Yu. The effect of graduates' competitiveness in the labour market: measuring the correlation between the type of employment and the degree of competitiveness. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika,* 2015, (4): 102–117. (In Russ.) DOI: 10.17223/19988648/32/7
4. Ermakova Zh. A., Nikulina Yu. N. The quality of education from the viewpoint of consumers of educational services at the university. *Creative Economy,* 2017, 11(7): 725–734. (In Russ.) DOI: 10.18334/ce.11.7.38162
5. Timofeev V. S., Borisova A. A., Avrunev O. E. The readiness of students to succeed in their profession: a start of professional formation. *Izvestiia Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii*, 2014, (3): 53–62. (In Russ.)
6. Oplakanskaia R., Osmuk L., Pogorelskaya A., Pomorina I. Post-industrial university towns and the triple helix concept: case studies of Bristol, Sheffield, Novosibirsk and Tomsk. *Bulletin of Geography. Socio-economic Series,* 2019, (44): 39–46. DOI: https://doi.org/10.2478/bog-2019-0013
7. Anttonen M., Lammi M., Mykkänen J., Repo P. Circular economy in the triple helix of innovation systems. *Sustainability*, 2018, 10(8). DOI: 10.3390/su10082646
8. Lemos M., Liberali F. The creative chain of activities towards educational management transformation Findings from an intravention case study. *International Journal of Educational Management*, 2019, 22(7): 1718–1732.
9. Alvarez I. G., Cerza R. E. B., Merizalde A. M. M., Ramirez J. A. E., Delgado R. A. Implementation of educational inclusion in the career initial education of the metropolitan university of Ecuador. *Revista Conrado*, 2019, 15(70): 330–335.
10. Mintzberg H. *Management: The nature and structure of organizations*. Moscow: Eksmo, 2009, 595. (In Russ.)

* This article is part of project XI.170.1.2. (0325-2017-0013) "Setting the foundations for the basics of innovative economics: operational definitions, measurements, models, scientific and technological forecasts and programs", No. AAAA-A17-117022250128-5 (Koval S. V.).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

оригинальная статья
УДК 331.103.3

Оценка эффективности использования рабочего времени на основе внешнего аудита

Анжелика А. Емельянович [a, @]; Иван В. Лау [a]; Матвей Е. Власов [a]
[a] Новосибирский государственный технический университет, 630073, Россия, г. Новосибирск, пр-т К. Маркса, 20
[@] kristimof@yandex.ru

Поступила в редакцию 22.11.2019. Принята к печати 15.12.2019.

Аннотация: Все актуальные тенденции и методики управления, которые активно обсуждаются, анализируются и внедряются в бизнес-среде, так или иначе направлены на повышение эффективности управления бизнесом, а значит в первую очередь – персоналом организации. Традиционно основными показателями оценки эффективности работы персонала являются показатели производительности труда. Россия занимает 36 место в рейтинге стран по производительности. Такой скоромный показатель места в рейтинге обусловлен множеством факторов, в состав которых можно включить и слабые управленческие функции при организации труда персонала. Имеются в виду именно классические функции управления, которые описываются во всех учебниках менеджмента: планирование, организация, мотивация и контроль и координация. Подтверждением этого являются результаты наблюдения не за управленцами, а за рядовыми сотрудниками при возникновении у самих менеджеров вопросов, связанных с низкой производительностью труда. Несмотря на ускоренную цифровизацию всех отраслей экономики, для формирования представления об организации труда сотрудников, анализа причин низких показателей производительности и выявления потерь рабочего времени фотография рабочего дня остается объективным и достоверным инструментом. Целью настоящей работы является применение и анализ результатов фотографии рабочего дня в двух организациях. Объектами наблюдения являлись саморегулируемая организация в сфере строительства и крупная производственная компания в сфере производства продуктов питания. Объектом исследования является рабочее время сотрудников. Предмет исследования – организация рабочего времени. В качестве метода исследования была использована фотография рабочего дня, которая выполнялась в ходе проведения внешнего аудита рабочего времени в компаниях. В статье представлены результаты двух проектов, реализованных в разных по масштабам и отраслевой принадлежности организациях, для выявления потерь рабочего времени, что, по мнению заказчиков аудита – работодателей, является причиной низкой производительности труда. Результаты, полученные при подведении итогов, представляют интерес, прежде всего, в том отношении, что основной причиной потерь, независимо от размеров бизнеса, является низкий уровень менеджмента, а именно осуществление двух из четырех основных его функций: планирование и контроль.

Ключевые слова: организация труда, потери рабочего времени, производительность труда, результативность труда, управление персоналом, фотография рабочего дня, эффективность труда

Для цитирования: Емельянович А. А., Лау И. В., Власов М. Е. Оценка эффективности использования рабочего времени на основе внешнего аудита // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 387–397. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

Введение

Эффективное управление хозяйствующим субъектом включает в себя две основные функции: 1) обеспечение прибыльности и конкурентоспособности; 2) управление персоналом. Единого подхода, утвержденной методики и системы критериев оценки эффективности управления персоналом нет. Существуют различные подходы к их выбору, данную тематику рассматривали в своих работах М. В. Екатеринин [1], И. А. Краденых и В. С. Литвинцев [2], Я. Н. Лозовская и М. В. Михайлов [3], В. Н. Попов и др. [4], Н. А. Ушакова и О. Л. Перерва [5], О. А. Борис и др. [6], А. Череп и др. [7], О. А. Сергиенко и др. [8], В. В. Моисеев [9] и др.

Проблемы оценки эффективности управления персоналом и эффективности самого персонала актуальны и при внедрении таких популярных на сегодняшний день инструментов повышения эффективности бизнеса в целом, как бережливое производство, что отражено в трудах В. В. Моисеева и др. [10], А. О. Годуновой [11], Т. С. Степченко [12] и др.

Под эффективностью (лат. *effectivus*), согласно стандартам системы качества ISO 9000, понимается соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами. Эффективность использования трудовых ресурсов может быть описана показателями, характеризующими производительность труда.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

Россия занимает 36 место в рейтинге стран по производительности труда[1]. По данным Организации экономического сотрудничества и развития производительность труда в России в 2017 г. составила $26,5 в час. Этот показатель отражает объем ВВП, вырабатываемый каждым трудящимся россиянином за один час работы (в текущих ценах). В сравнении с предыдущим годом производительность в России выросла на 7 % и вернулась на уровень 2014 г. В 2015 и 2016 годах этот показатель составлял $24,7.

Причин такого низкого показателя несколько:

1) изношенность основных фондов (до 50 %), т. е. техническая и технологическая отсталость;
2) неэффективная организация труда, организация процессов на предприятиях, что приводит к большим потерям рабочего времени.

Управление эффективностью деятельности по управлению персоналом требует постоянного контроля, для чего необходимы методики его осуществления и индикативные критерии. Проведение диагностики эффективности требуется в ситуации, когда необходимо разработать дальнейшую стратегию управления персоналом, определить наиболее острые проблемы, разработать план мероприятий для их решения. Ситуации, когда целесообразна диагностика:

1) необходимость повышения показателей бизнеса;
2) в период реализации мер антикризисного управления;
3) при подготовке к слиянию компаний;
4) при структурной перестройке бизнеса.

При возникновении у руководства предприятия сомнений в эффективности организации труда и недовольства низкой производительностью сотрудников обращаются к различным инструментам оценки, включая независимый организационно-кадровый аудит с привлечением независимых экспертов. Проводится как сплошной аудит, охватывающий все функциональные структуры и процессы предприятия, так и выборочный, когда ставится задача оценки результативности деятельности только одного структурного подразделения организации.

При сильном менеджменте на местах возникновение таких проблем с организацией рабочего времени сотрудников длительное время невозможно, т. к. эффективность руководителя в первую очередь оценивается результатами деятельности подразделения, находящегося под его управлением. При возникновении у собственника бизнеса сомнений в достаточной результативности одного из подразделений компании или эффективности нескольких подразделений, участвующих в основном производственном процессе, целесообразно привлечение внешних экспертов для объективной оценки ситуации.

Потери рабочего времени среди персонала, по оценкам различных экспертов, составляют от 10 до 50 % рабочего времени. Такие показатели позволяют говорить о скрытых внутренних резервах организаций и предприятий для повышения производительности труда и снижения издержек даже без дополнительных расходов на техническое перевооружение или перестройку основных процессов.

Методы и материалы

Несмотря на цифровизацию многих процессов и новые технологии в сфере управления персоналом, одним из традиционных и эффективных методов диагностики эффективности использования рабочего времени является фотография рабочего дня (ФРД). С помощью ФРД можно отследить как затраты рабочего времени сотрудников на выполнение функциональных обязанностей, так и его потери, связанные с личными интересами. Выводы по итогам ФРД позволяют на производстве и в сфере услуг контролировать обоснованность норм времени на выполнение операций, в целом по итогам анализа потерь сделать выводы о необходимости сокращения / увеличения штата организации с целью повышения производительности труда и сокращения затрат либо по причине снижения затрат на оплату труда, либо снижения брака (если сотрудников не хватает и усиленная нагрузка приводит к браку).

Фотография представляет собой документ, фиксирующий выполнение сотрудником его функциональных обязанностей и отличающийся от хронометража, который используется самим сотрудником, большей объективностью, особенно если осуществляется внешним аудитором (не сотрудником организации), т. к. исключает фактор субъективности из-за влияния личных отношений, складывающихся в коллективе. Кроме того, отличительной чертой проведения ФРД является ее инициирование «сверху», т. е. санкционируется руководством. Все полученные данные фиксируются письменно – вписываются в бланк, форма которого либо выбирается произвольно проверяющим, либо утверждается внутренним распоряжением руководством организации.

Фотография рабочего времени необходима для достижения следующих целей:

1) обоснование новой организационной структуры и штата работников,
2) создание или пересмотр должностных инструкций;
3) разработка и обоснование планов работы;
4) установление индивидуального плана на каждого сотрудника;
5) обоснование и разработка KPI;
6) определение структуры рабочего времени;
7) обнаружение потерь рабочего времени и выявления их причин;
8) выявление причин нарушения установленных сроков работ и плановых показателей;
9) проведение реорганизации процессов на предприятии.

[1] Россия отстала в 3,8 раза от Ирландии по производительности труда // РБК. 05.02.2019. Режим доступа: https://www.rbc.ru/economics/05/02/2019/5c5872889a794725eb8d815e/ (дата обращения: 01.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

К плюсам метода можно отнести:

1) ФРД позволяет решить много задач, связанных с повышением эффективности работы как предприятия, так и каждого отдельного сотрудника;
2) не требует больших финансовых затрат;
3) подходит для сотрудников, занятых как физическим, так и интеллектуальным трудом.

Результаты

Описаны два проекта по аудиту рабочего времени в компаниях, реализованные в период с ноября 2018 г. по август 2019 г., основным инструментом которых стала ФРД.

Первый проект

Инициатором выступил руководитель бизнеса – региональной саморегулируемой организации (СРО) строителей, в составе которой на момент аудита было зарегистрировано 486 членов. Поводом для начала проекта стали результаты работы отдела проверок и контроля: при регламентируемой законодательством периодичности проверок членов СРО (один раз в два года) за отчетный календарный год было проверено всего 68 организаций-членов СРО. Этот отдел стал объектом наблюдения. Продолжительность наблюдения: с 06.11.2018 по 30.11.2018.

Целью проекта являлось выявление проблемных вопросов в деятельности отдела проверок и контроля как основной бизнес-единицы с последующей разработкой рекомендаций по их устранению. В соответствии с поставленной целью в ходе проекта решались следующие задачи:

1) анализ должностных инструкций сотрудников, вовлеченных в процесс проверки, и внутренних документов организации, регламентирующих проведение проверок (основная деятельность объекта наблюдения);
2) определение потерь рабочего времени и рекомендации по их устранению в дальнейшем.

Применяемые в ходе проекта инструменты и методы исследования: ФРД (индивидуальная), метод опроса (интервьюирование), метод группового наблюдения, когда объектом становится группа сотрудников, структурное подразделение.

Были определены следующие этапы проекта:

I. Анализ обеспеченности процесса проверок и функционального подразделения нормативными документами, регулирующими деятельность (положение об отделе; должностные инструкции сотрудников), их содержания и соотнесение с фактическим функционалом.

II. Выборочное (ограниченное по времени – не более 6 часов в день) составление ФРД сотрудников отдела.

III. Выезд на место проведения проверки с сотрудниками, анализ соответствия их поведения на проверке принятому порядку.

На первом этапе были изучены должностные инструкции сотрудников. Положение об отделе в составе нормативной документации отсутствовало. Личные дела сотрудников не были предоставлены эксперту. В связи с этим не изучались данные об уровне профессиональной подготовки, образования и стаже работы сотрудников, т. к. заказчик не ставил такой задачи в связи с тем, что самостоятельно осуществлял набор сотрудников, и все формальные критерии его устраивали. Рабочие места специалистов отдела проверок и контроля и руководителя отдела территориально находятся в разных кабинетах, расположенных на одном этаже бизнес-центра. Рабочее место начальника отдела – в одном кабинете с заместителем генерального директора, которому функционально подчиняется отдел. В таблице представлен кадровый состав сотрудников отдела проверок и контроля с перечнем должностных обязанностей в соответствии с утвержденными руководителем должностными инструкциями и функционал заместителя генерального директора.

Табл. Функционал сотрудников отдела и заместителя генерального директора
Tab. Functional of the department employees and the deputy general director

Должность	Количество сотрудников в соответствии со штатным расписанием	Фактическое количество сотрудников	Должностные обязанности (согласно должностной инструкции)
Начальник отдела контроля	1	1	1. Организация проведения плановых (внеплановых) проверок членов СРО. 2. Выдача членам СРО выписок из реестра членов СРО, учет данных выписок. 3. Учет и контроль за уплачиваемыми взносами членами СРО. В случае задержки уплаты формирует пакет документов и передает в юридический отдел СРО для дальнейшей работы по взысканию. 4. Ведение реестра членов СРО. 5. Разъясняет членам СРО действующее законодательство и положения внутренних документов СРО в области саморегулирования. 6. Выезд в служебные командировки в связи с производственной необходимостью.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

Должность	Количество сотрудников в соответствии со штатным расписанием	Фактическое количество сотрудников	Должностные обязанности (согласно должностной инструкции)
Специалист отдела контроля	3	2	1. Обязанность знать законы и иные нормативные правовые акты РФ в области саморегулирования и градостроительной деятельности, строительные нормы и правила, организацию строительства. 2. Обязанность знать распорядительные методические и нормативные документы по строительству и эксплуатации объектов. 3. Обязанность знать требования, правила, стандарты и другие внутренние документы СРО, в случае необходимости разъяснять их содержание и толкование членам СРО. 4. Ведение переписки с организациями, являющимися членами СРО по основным вопросам деятельности в рамках своей компетенции. 5. Осуществление разработки нормативных документов СРО, положений, стандартов и правил. 6. Служебные командировки в связи с производственной необходимостью. 7. Осуществление контроля за поступающей в СРО информацией (письма, жалобы, заявления, предложения). 8. Обязанность знать и соблюдать требования правил и инструкции по охране труда по своей специальности (работе), своевременно проходить обучение и проверку знаний в области охраны труда, знать прием оказания первой медицинской помощи, уметь использовать средства пожаротушения. 9. Осуществление обработки персональных данных физических лиц, членов СРО, сотрудников СРО в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.
Заместитель генерального директора	1	1	1. Осуществление контроля за деятельностью работников СРО в пределах своих полномочий. 2. Организация проведения плановых (внеплановых) проверок членов СРО. 3. Представление на утверждение состав контрольной комиссии и формирование контрольных групп. 4. Осуществление проверки документов, представленных на вступление в СРО. 5. Анализ документов, представленных Членами СРО для включения в национальный реестр специалистов, внесение сведений в АИС НРС и передача документов на рассмотрение в НОСТРОЙ. 6. Осуществление разработки нормативных документов СРО, разъяснение членам СРО содержания действующих нормативных документов, положений, стандартов и правил. 7. Осуществление ведения в информативно-телекоммуникационной сети интернет-сайта. 8. Служебные командировки в связи с производственной необходимостью. 9. Осуществление контроля за поступающей в СРО информацией (письма, жалобы, заявления, предложения). 10. Осуществление обработки персональных данных физических лиц, членов СРО, сотрудников СРО в соответствии с требованиями действующего законодательства.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

По итогам первого этапа проекта были выявлены следующие особенности функционирования отдела, которые можно рассмотреть как негативные факторы, влияющие на показатели результативности работы отдела:

1. В обязанностях руководителя отдела, отраженных в должностной инструкции, отсутствуют функции контроля и планирования деятельности сотрудников отдела.
2. Согласно должностной инструкции координация деятельности сотрудников отдела возложена на заместителя генерального директора.
3. Наблюдение за трудовой деятельностью заместителя генерального директора и начальника отдела проверок и контроля не входило в основные цели проекта, в том числе из-за отсутствия дополнительного рабочего места и возможности его организации в занимаемом ими офисном помещении. Вместе с тем в ходе наблюдения за рядовыми сотрудниками отдела было выявлено, что фактический функционал руководителя отдела аналогичен функционалу специалистов.
4. За время наблюдения не было ни одного оперативного совещания / планерки, инициируемого заместителем генерального директора или начальником отдела.
5. Сотрудники отдела периодически обращались к руководителю (не чаще 1–2 раз за время наблюдения, период общения – краткосрочный) в целях получения подписи на документах или консультации по клиенту, но при этом ни начальник отдела, ни генеральный директор ни разу не пришли с проверкой и контролем деятельности в офис специалистов. Начальник отдела в период работы наблюдателя на проверки в строительные организации не выезжал.
6. Составление графика проверок носит формальный характер, не установлены принципы и подходы к нормам при планировании периодичности и продолжительности проверок. Отсутствует контроль его исполнения.

На втором этапе была проведена ФРД сотрудников отдела проверок и контроля.

Основные задачи проведения ФРД:

- определение структуры рабочего времени;
- установление норм проверок на каждого сотрудника;
- определение потерь времени в рабочем процессе;
- оценка эффективности сотрудников для определения уровня их профессионализма и мотивации к работе.

Был применен индивидуальный вид ФРД. Общая продолжительность наблюдения – 10 дней.

Потери времени одного из специалистов отдела (Сотрудник 1) составляют 9 % от времени наблюдения. Основные потери связаны с личными контактами по телефону: рассматривать такие потери как критические нельзя, т. к. законодательство (ст. 109 ТК РФ) предусматривает перерывы при непрерывной работе за компьютером. Длительность перерывов и категорию нагрузки можно рассчитать в соответствии с СанПиНом 2.2.2/2.4.1340 03. Время перерывов может составлять 10–15 минут в час или от 50 минут до полутора часов в день. По решению работодателя эти перерывы могут включаться в оплачиваемое время, и их доля в общей структуре рабочего времени может составлять 17–24 %. Продолжительность перерывов в работе для личных нужд Сотрудника 1 в период наблюдения меньше, чем максимальное время, предусмотренное регламентирующими документами.

После наблюдения за вторым специалистом (Сотрудник 2), работающим на такой же должности, как и Сотрудник 1, можно сделать вывод о более существенных потерях рабочего времени – 20 % от времени наблюдения. Основные причина – личные разговоры по телефону. Доля потерь превышает минимальные нормы допустимости таких перерывов (17 %) в общей структуре рабочего времени.

В процессе реализации проекта была определена еще одна проблема: в силу технических и организационных сложностей нельзя точно сделать вывод об эффективности рабочего времени сотрудника за ПК (возможен анализ только при взаимодействии с системным администратором, что трудоемко, т. к. данный функционал находится на аутсорсинге). Современным инструментом для контроля рабочего времени сотрудника на ПК являются современные автоматические онлайн-системы учета рабочего времени и оценки эффективности работы сотрудников за компьютером, такие как *Yaware*, *TimeTracker* либо *StaffCop Enterprise.*

Для определения потерь рабочего времени был применен коэффициент использования рабочего времени [13]:

$$K_{\text{ирв}}(\text{час}) = \frac{T_{\phi}}{T_{y}},$$

где $T\phi$ – фактическое время, которое было отработано рабочим за день; $Ту$ – установленная продолжительность рабочего дня. Согласно формуле, реально потраченное с пользой время соотносится с тем временем, которое в теории должно быть потрачено с пользой.

Исчисленный коэффициент потерь рабочего времени по первому специалисту отдела контроля составляет 0,09, т. е. из восьмичасового рабочего дня Сотрудник 1 около 45 минут тратит на личные нужды, что является низким показателем потерь. Коэффициент потерь рабочего времени по Сотруднику 2 составил 0,2, одна пятая всего времени потрачена непродуктивно, т. е. в течение 8-часового рабочего дня 1 час 36 минут тратится специалистом на личные нужды. Это средний показатель, т. к. согласно исследованиям в организациях многие сотрудники теряют в среднем от трех до четырех часов рабочего времени в день, т. е. половину рабочего дня [14].

На седьмой день наблюдения и проведения ФРД во время отсутствия наблюдателя было изменено расположение его рабочего места: если раньше оба специалиста отдела находились в зоне видимости, то после перестановки рабочий стол наблюдателя был развернут к стене. Перестановка не позволяла продолжать достоверное

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

и полное наблюдение за сотрудниками, особенно критичной была перестановка для рабочего места Сотрудника 2. Имело место т. н. блокирующее поведение, вызванное обеспокоенностью персонала систематическим контролем за их деятельностью.

Рекомендации по улучшению контроля и уменьшению потерь рабочего времени:

- планирование задач для сотрудников на день / неделю на основании принципов ДИСКО (SMART);
- установка *Yaware*, *TimeTracker* либо *StaffCop Enterprise* – программы для учета и анализа продуктивности рабочего времени за компьютером.

По второму этапу проекта сделаны следующие выводы:

1. Анализ ФРД свидетельствует о наличии значительных потерь времени у сотрудников отдела, преимущественно у одного из сотрудников отдела.
2. Необходимость разработки правил корпоративной культуры (кодекс корпоративного поведения), в которых были бы прописаны требования к использованию средств коммуникации в личных целях и принципов организации труда в компании.
3. Для уточнения эффективности использования рабочего времени при работе на ПК целесообразно использовать автоматизированные системы учета рабочего времени.

Третий этап был связан с выездными проверками сотрудников и контролем качества их проведения. Согласно внутреннему регламенту процедура проверки включает следующие этапы:

1) проверку наличия документации (разработан список),
2) документирование факта наличия / отсутствия обязательных документов,
3) составление перечня отсутствующих документов для устранения данного замечания членом СРО,
4) анализ имеющихся документов,
5) выявление несоответствий с отраслевыми критериями и рекомендации по устранению замечаний со сроками повторного контроля устранения со стороны СРО.

Сотрудник 1. Объект проверки – строительная организация – член СРО. Длительность проверки – около 40 минут.

Выполненный функционал: 1) проверка документации; 2) уточняющие вопросы по документам (все документы были в наличии, вопросы носили технический характер, в анкете отражено наличие всех документов; 3) замечания к недоработкам в документации проверяемой организации; 4) рекомендации для исправления недостатков и согласование сроков повторного контроля.

Сотрудник 2. Объект проверки – строительная организация – член СРО, находилась в шаговой доступности от офиса (5 минут пешком). Длительность проверки – 8 минут.

Выполненный функционал: 1) проверка документации; 2) проверка по анкете наличия / отсутствия обязательных документов; 3) указание на отсутствующие документы. Анализ документов, а также выявление недочетов в них не проводился.

Таким образом, Сотрудник 1 в период выполнения проверки организации – члена СРО в полном объеме провел проверку, Сотрудник 2 не провел процедуру проверки в полном объеме.

Как отмечалось выше, за анализируемый календарный год было проведено всего 68 проверок, т. е. за 11 месяцев тремя сотрудниками (с учетом того, что начальник отдела также осуществляет проверки) проводилось в среднем 6 проверок в месяц, выработка на сотрудника составила в среднем 2 проверки на человека в месяц. При наличии в составе членов СРО 486 организаций с установленными нормами проверок не реже один раз в два года более обоснованным является проведение в среднем 240–245 проверок в год, что в 3,5 раза превышает фактический показатель. Таким образом, для обязательного осуществления проверок в 2019 г. планируется 418 организаций, кроме того, по имеющимся у руководителя данным, составленным на основании результатов переговоров и достигнутых договоренностей, количество членов организации должно вырасти до 510, значит количество проверок в 2019 г. должно составить 442. Учитывая, что количество рабочих дней в 2019 г. при пятидневной рабочей неделе составит 247, необходимо проводить не менее двух проверок в день. При сохранении штата отдела (3 сотрудника) каждый сотрудник должен проводить не менее 1 проверки в два дня. По сравнению с ситуацией на дату проверки, интенсивность работы должна увеличиться в 6,5 раз.

До руководителя организации – заказчика проекта – были доведены следующие результаты и рекомендации:

1. Пересмотр организационной структуры отдела, который возможен как при сохранении существующей линейной структуры и должности начальника отдела, но с возложением на него контролирующих функций. Предложено в качестве альтернативы изучение и применение *scrum* (скрам) – технологий в управлении, которые изначально появились как инструмент управления проектами, но в последнее время активно внедряются в оперативное управление компаниями (примером может выступить новосибирская компания *NPM group*). Методика требует адаптации к сфере деятельности организации, но, возможно, впишется в корпоративную культуру СРО, сложившуюся к настоящему моменту, обеспечив при этом необходимый контроль за сотрудниками. В качестве scrum-менеджера потенциально может рассматриваться заместитель генерального директора, а должность начальника отдела ликвидируется и переводится в ставку специалиста.
2. Исходя из решения, принятого по первому пункту, требуется пересмотр и редактирование имеющихся должностных инструкций с конкретизацией должностных обязанностей в части управления отделом.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

3. Использование цифровых технологий (установка ПО: *Yaware, TimeTracker* либо *StaffCop Enterpris*) для контроля за рабочим временем сотрудников, исполнение должностных обязанностей которых в значительной степени связано с работой за персональным компьютером.
4. Закрепление за каждым сотрудником отдела перечня организаций-членов СРО с добавлением функционала клиентских менеджеров, т. е. весь перечень операций по сопровождению организации-члена СРО для повышения качества обслуживания.
5. Составление графика проверок на 2019 г. из расчета 1 проверка за 2 рабочих дня при сохранении текущего штатного состава сотрудников и сохранении за начальником отдела функционала по проверке организаций – членов СРО. Так как в отделе есть вакансия, то возможен прием специалиста с соответствующими профессиональными компетенциями для снижения рисков переработки сотрудников на период отпусков, больничных, а также при планируемом увеличении членов СРО до 510 организаций.

Второй проект

Начало второго проекта – апрель 2019 г. Проект продолжается в настоящее время (проводится в разрезе структурных подразделений). Инициатор – руководство крупного производственного предприятия г. Новосибирск, занимающего лидирующие позиции по продажам замороженных полуфабрикатов на рынках от Урала до Дальнего Востока. Проект направлен на выявление потерь рабочего времени и причин снижения производительности труда с привлечением внешнего аудита. Объектом наблюдения первого этапа аудита является процесс организации работы холодильно-логистического терминала (ХЛТ). Период наблюдения: с 21.03.2019 по 28.04.2019. Структура ХЛТ построена по линейному типу организационного управления (рис.).

Руководителю высшего уровня – начальнику складского комплекса – подчиняется средний уровень – мастера смены. У мастера смены в подчинении находятся: грузчики-комплектовщики, водители штабелера-наборщика, водители электропогрузчика, приемосдатчики, кладовщик.

Производственный процесс верхнего уровня в ХЛТ на объекте по модели цепочки добавления ценности выглядит следующим образом: приемка готовой продукции на ХЛТ → хранение → наборка по заявкам → отгрузка.

Проект направлен на выявление потерь рабочего времени и причин снижения производительности труда. Основным инструментом была выбрана фотография рабочего времени.

В процессе наблюдения выявилось отсутствие оперативного управления со стороны линейного руководителя. Штатная единица начальника складского комплекса есть, но функционал сводится к учету товарно-материальных ценностей. Специалисты смены самостоятельно распределяют полученное задание между собой. Темп работы задают сотрудники, работающие на малой технике. Положительный момент: ни одного случая простоя по причине отсутствия контроля в организации процесса замечено не было.

Внутренние нормативные документы, регламентирующие работу, разработанные нормы труда отсутствуют.

В структурном подразделении установлен сменный график работы в две смены: первая смена – с 7.00 до 19.00 часов, вторая – с 19.00 до 7.00 часов. Время установлено в соответствии с графиком работы основного производства. Но фактически передача смены происходит в разное время (в момент наблюдения за приемосдатчиком передача смены проходила с 7.59 до 8.06). Наиболее интенсивная работа – в ночную смену. В период наблюдения отмечена постоянная неравномерная загруженность по дням недели. Работа в ночные смены более интенсивна, загруженность по дням недели очень неравномерна и может различаться больше чем в два раза. Распространены случаи незапланированных отгрузок, например

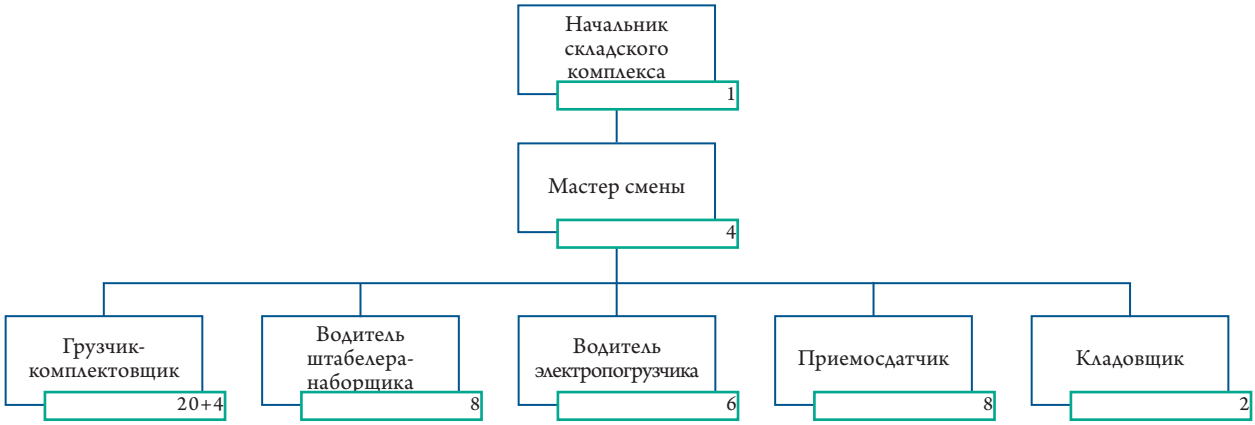

Рис. Организационная структура управления ХЛТ

Fig. Organizational structure of the management of the refrigeration and logistics terminal

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

по просьбе клиентов, и случаи срыва отгрузок: когда заказчик не присылал транспорт по тем заявкам, которые уже скомплектованы. По предварительной оценке требуется существенное изменение системы планирования отгрузок со стороны блока продаж, после чего возможен перевод сотрудников ХЛТ на скользящий график работы.

В условиях холодного склада время отдыха, согласно ТК РФ, должно дополнительно включать в себя перерывы на обогрев. В Компании установлено 3 перерыва по 10 минут и два по 30 минут, т. е. полтора часа в течение рабочей смены. Рабочая смена составляет 10,5 часов.

ФРД проводилась по трем функциональным единицам: грузчик-комплектовщик, водитель погрузчика, водитель штабелера-наборщика.

Грузчик-комплектовщик. Фактическое распределение времени труда и отдыха отличается от установленного графика. Рабочее время по результатам ФРД составляет 65 % от рабочей смены (7 часов 26 минут), время отдыха, включая простои, – 35 % от рабочей смены (3 часа 58 минут).

В качестве первой причины можно указать на недостатки в планировании и организации процесса отгрузок со стороны управления, в частности отдела продаж. Простоев по причине намеренно низкого темпа работы со стороны сотрудников замечено не было. В качестве второй причины простоев грузчиков-комплектовщиков является ограничение места хранения скомплектованных заявок и неэффективное распределение работ в зоне хранения между сотрудниками. Грузчики-комплектовщики ожидают, пока работу по комплектации выполнит водитель-штабелера и водитель погрузчика, которые в свою очередь могут ожидать друг друга. В данном случае можно говорить о внедрении элементов бережливого производства как инструмента для ликвидации простоев.

Водители погрузчиков. Интенсивность труда значительно выше грузчиков-комплектовщиков. Рабочее время составляет 77,48 % (8 часов 13 минут), время отдыха, в том числе простои, – 22,52 % (2 часа 37 минут). В период наблюдения простои были связаны, во-первых, с несогласованностью действий между водителями погрузчика и водителями штабелера-наборщика во время комплектации заявок, во-вторых, с ошибками учета (не было отмечено перемещение паллет). Поломок, ремонтов, работ по обслуживанию оборудования, кроме плановых замен батарей, в период наблюдения не зафиксировано. Устранение причин простоев также может быть достигнуто с помощью внедрения Lean-технологий.

Водитель штабелера-наборщика. Время работы составляет 57,26 % от рабочей смены (6 часов), время отдыха, включая простои, – 42,74 %, или 4,5 часа. По данным сотрудникам имеется наибольший потенциал использования рабочего времени. Поломок, ремонтов, работ по обслуживанию оборудования, кроме плановых замен батарей, в период наблюдения не зафиксировано. Не регламентировано количество сотрудников, которые могут находиться в кабине штабелера, в том числе данный вопрос не зафиксирован в инструкции по технике безопасности (во время пересчета в кабине находятся 2 или 3 человека). Необходимо рассмотреть возможность использования работников на данной должности к другим работам, например, связанным с учетом товарно-материальных ценностей, обеспечив начальнику терминала свободное время для осуществления управленческих функций, в том числе функций контроля.

Выводы

Итоговым ***по первому проекту*** может стать вывод о слабом контроле над сотрудниками отдела как с точки зрения формализованных критериев (описание во внутренних документах), так и при фактической реализации процесса. Имеет место конфликт интересов между руководителями верхнего и среднего звена, возникают вопросы к обоснованности действующей организационной структуры СРО. При зафиксированном в должностных инструкциях перечне обязанностей нет необходимости в должности начальника отдела – его функционал соответствует должности главного или ведущего специалиста отдела, т. к. отсутствуют прописанные обязательные функции управления (руководства): планирование и контроль.

Перепланирование организационной структуры и упор на повышении значения функции контроля в осуществлении деятельности отдела позволит обеспечить плановый характер проверок, их регулярность и повышение качества, повысить интенсивность труда специалистов отдела. Необходима разработка нормативной документации (положение об отделе, формализация процессов инициации и осуществления проверок в соответствии с действующим законодательством). Так как значительная часть процессов связана с подготовкой отчетов и работой на ПК, рекомендуется внедрить программный продукт для анализа продуктивного времени работы специалистов на компьютере.

По второму проекту, несмотря на то, что сфера и масштаб организации существенно отличается от характеристик первой, первопричинами больших потерь рабочего времени являются те же факторы: отсутствие нормативных документов, низкий уровень осуществления управленческих функций планирования и контроля и координации. Имеет место непоточная организация производственного процесса. Сотрудники выполняют возложенный на них функционал, но ввиду того, что функции управления представлены слабо, осуществление процесса носит стихийный характер, исходя из текущей оперативной обстановки. Перепланирование организационной структуры не требуется, но возможен пересмотр функционала сотрудников на отдельных должностях и необходим поиск оптимального решения по перепланированию процесса в целом и взаимоувязке его с другими функциональными

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

подразделениями, чему и может способствовать внедрение элементов бережливого производства.

Заключение

Выводы, полученные в результате анализа результатов проекта в качестве первоочередных причин низкой производительности труда, т. е. показателя, который может выступать в качестве основного критерия эффективности управления, можно считать допускаемыми в организациях различных сфер и масштабов деятельности потери рабочего времени сотрудников. Причиной таких потерь в первую очередь можно назвать низкий уровень исполнения непосредственными руководителями ключевых функций управления: планирования и контроля, в противном случае выявленные в результате внешнего аудита потери не могли допускаться длительное время, их ликвидация стала бы одной из задач руководителей подразделений.

Внедрение цифровых технологий, современных инструментов повышения производительности не смогут дать существенных сдвигов в вопросах эффективности управления без предварительной работы по формированию необходимых управленческих компетенций у руководящих сотрудников, что должно быть в первую очередь зафиксировано в должностных инструкциях.

Литература

1. Екатеринин М. В. Повышение производительности труда на основе международных стандартов // Методы менеджмента качества. 2018. № 12. С. 1.
2. Краденых И. А., Литвинцев В. С. Роль менеджмента в экономической деятельности золотодобывающих предприятий // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2018. № 10. С. 200–206. DOI: 10.25018/0236-1493-2018-10-0-200-206
3. Лозовская Я. Н., Михайлов М. В. Современные концепции управления производством: достоинства и недостатки // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2018. № 3. С. 159–167. DOI: 10.25018/0236-1493-2018-3-0-159-167
4. Попов В. Н., Грибин Ю. Г., Гаркавенко А. Н., Рожков А. А., Мельникова А. С. Повышение производительности, качества и эффективности труда – основа экономичности и конкурентоспособности угледобывающих предприятий // Уголь. 2018. № 10. С. 60–65. DOI: 10.18796/0041-5790-2018-10-60-65
5. Ушакова Н. А., Перерва О. Л. Совр еменные методы повышения эффективности стратегических систем управления промышленным предприятиями в условиях неопределённости // Экономика и предпринимательство. 2017. № 12-2. С. 807–814.
6. Boris O. A., Gyyazov A. T., Kuzmenko I. I., Anopchenko T. Yu. Strategic features of investing in human capital in the era of innovation // International scientific and practical conference "Contemporary issues of economic development of Russia: challenges and opportunities". 2019. № 59. P. 759–766. DOI: https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.04.82
7. Cherep A., Helman V., Lynenko A. Development of approaches to personnel management before the phase of the merging process of enterprises // Baltic journal of economic studies. 2019. Vol. 5. № 1. P. 233–238. DOI: https://doi.org/10.30525/2256-0742/2019-5-1-233-238
8. Sergienko O. A., Morozova N. L., Karpets O. S., Babenko M. V. Model aspects of evaluating efficiency of the personnel management and motivation // Financial and credit activity-problems of theory and practice. 2018. Vol. 4. № 27. P. 307–317. DOI: https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i27.154121
9. Моисеев В. В. Методы управления в повышении эффективности производства // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2017. № 133. С. 1114–1125. DOI: 10.21515/1990-4665-133-081
10. Моисеев В. В., Михеева В. А., Московец А. М. Проблемы обоснования инвестиций в развитие человеческих ресурсов организации // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2017. № 128. С. 1224–1235. DOI: 10.21515/1990-4665-128-086
11. Годунова А. О. Бережливое производство в контексте новейшей управленческой концепции улучшения производственной системы предприятия // Системное управление. 2015. № 4. С. 9.
12. Степченко Т. С. Lean-технологии в управлении предприятием // Современные технологии управления. 2015. № 7. С. 38–41.
13. Егоршин А. П. Управление персоналом. 4-е изд., испр. Н. Новгород: НИМБ, 2003. 720 с.
14. Одегов Ю. Г. Инструменты оценки эффективности работы по управлению персоналом // Кадровик. 2011. № 6. С. 74–81.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

Time Utilization Assessment based on External Audit

Angelika A. Emelyanovich [a, @]; Ivan V. Lau [a]; Matvey E. Vlasov [a]
[a] Novosibirsk State Technical University, 20, K. Marx Ave., Novosibirsk, Russia, 630073
[@] kristimof@yandex.ru

Received 22.11.2019. Accepted 15.12.2019.

Abstract: All current business management trends and techniques are aimed at improving the efficiency of personnel management. Traditionally, the main indicators of staff performance assessment are those of workforce productivity. According to labor productivity, Russia ranks 36th. This situation is caused by many factors, including poor management functions in the organization of staff work, i.e. planning, organization, motivation, and control. The research involved monitoring ordinary employees in situations when their managers had questions related to low productivity. Despite the digitalization of all economic sectors, the motion study still remains an objective and reliable tool that helps to understand work organization, as well as to explain low productivity and poor time utilization. The research objective was to analyze the results of the motion study conducted in two organizations, a self-regulatory construction firm and a large food production company. The authors analyzed the time management of the employees by using the motion study method. Therefore, the article presents the results of two projects implemented in different scale and industry organizations to identify the loss of working time and the causes of low productivity. They showed that the main cause of low efficiency, regardless of the size of the business, remains the poor management, especially planning and control.

Keywords: labor organization, loss of working time, labor productivity, labor efficiency, personnel management, working day, labor efficiency

For citation: Emelyanovich A. A., Lau I. V., Vlasov M. E. Time Utilization Assessment based on External Audit. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 387–397. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

References

1. Ekaterinin M. V. Increasing labor productivity based on international standards. *Methods of Quality Management*, 2018, (12): 1. (In Russ.)
2. Kradenyh I. A., Litvincev V. S. Role of management in business activity of gold mines. *Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal)*, 2018, (10): 200–206. (In Russ.) DOI: 10.25018/0236-1493-2018-10-0-200-206
3. Lozovskaya Ya. N., Mikhaylov M. V. Modern production management philosophies: strengths and weaknesses. *Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal)*, 2018, (3): 159–167. (In Russ.) DOI: 10.25018/0236-1493-2018-3-0-159-167
4. Popov V. N., Gribin Yu. G., Garkavenko A. N., Rozhkov A. A., Melnikova A. S. Improvement of labor efficiency, quality and performance is the basic principle of coal mining enterprises cost efficiency and competitiveness. *Ugol*, 2018, (10): 60–65. (In Russ.) DOI: 10.18796/0041-5790-2018-10-60-65
5. Ushakova N. A., Pererva O. L. Modern methods of increasing the efficiency of strategic management systems of industrial enterprises in conditions of uncertainty. *Economy and entrepreneurship*, 2017, (12-2): 807–814. (In Russ.)
6. Boris O. A., Gyyazov A. T., Kuzmenko I. I., Anopchenko T. Yu. Strategic features of investing in human capital in the era of innovation. *International scientific and practical conference "Contemporary issues of economic development of Russia: challenges and opportunities"*, 2019, (59): 759–766. DOI: https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.04.82
7. Cherep A., Helman V., Lynenko A. Development of approaches to personnel management before the phase of the merging process of enterprises. *Baltic journal of economic studies*, 2019, 5(1): 233–238. DOI: https://doi.org/10.30525/2256-0742/2019-5-1-233-238
8. Sergienko O. A., Morozova N. L., Karpets O. S., Babenko M. V. Model aspects of evaluating efficiency of the personnel management and motivation. *Financial and credit activity-problems of theory and practice,* 2018, 4(27): 307–317. DOI: https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i27.154121
9. Moiseev V. V. Management methods to increase production efficiency. *Polythematic network electronic scientific journal of Kuban state agrarian University*, 2017, (133): 1114–1125. (In Russ.) DOI: 10.21515/1990-4665-133-081
10. Moiseev V. V., Mikheeva V. A., Moskovets A. M. The problem of investment feasibility study in the field of human resources development. *Polythematic network electronic scientific journal of Kuban state agrarian University*, 2017, (128): 1224–1235. (In Russ.) DOI: 10.21515/1990-4665-128-086

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-387-397

11. Godunova A. O. Lean manufacturing in the context of the recent management concepts to improve the production system of the enterprise. *Sistemnoe upravlenie*, 2015, (4): 9. (In Russ.)
12. Stepchenko T. S. Lean-technologies in the management of the company. *ENG: Modern Management Technology*, 2015, (7): 38–41. (In Russ.)
13. Egorshin A. P. *Personnel management*, 4th ed. Nizhny Novgorod: NIMBUS, 2003, 720. (In Russ.)
14. Odegov J. G. HR management tools. *Kadrovik*, 2011, (6): 74–81. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

оригинальная статья
УДК 330.88

Регулирование и институциональный потенциал брачной рождаемости (на материалах регионов СФО)*

Евгений А. Капогузов [a, @, ID1]; Роман И. Чупин [b, ID2]; Мария С. Харламова [c, ID3]
[a] Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, 644077, Россия, г. Омск, пр-т Мира, 55-а
[b] Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, 630090, Россия, г. Новосибирск, пр. Акад. Лаврентьева, 17
[c] Омский научный центр СО РАН, 644024, Россия, г. Омск, пр. К. Маркса, 15
[@] egenk@mail.ru
[ID1] https://orcid.org/0000-0001-8083-5654
[ID2] https://orcid.org/0000-0002-8904-1380
[ID3] https://orcid.org/0000-0003-4144-5893

Поступила в редакцию 03.12.2019. Принята к печати 24.12.2019.

Аннотация: Статья посвящена исследованию проблемы сокращения брачной рождаемости в контексте трансформации института семьи. Согласно национальному проекту «Демография», ключевой задачей демографической политики в Российской Федерации является увеличение количества детей до 1,7 на одну женщину. Достижение целевого показателя представляется невозможным без раскрытия институционального потенциала традиционных семей, способствующих сокращению уровня регулирования рождаемости населением посредством абортов и контрацепции. С целью последующего определения институционального потенциала реализации национального проекта «Демография» в статье проведен расчет и оценка уровня брачной рождаемости и уровня регулирования рождаемости населением. Для расчета использована модель Коула-Трассела, в основе которой заложено предположение об отклонении брачной контролируемой рождаемости от естественной рождаемости. Эмпирической базой исследования послужили данные по 12 регионам Сибирского федерального округа Российской Федерации, в том числе данные распределения родившихся по возрасту матери в браке и вне брака в 2017 г. В результате оценки параметров модели Коула-Трассела сделаны предположения о наличии институционального потенциала, позволяющего усилить демографическую функцию семьи и повысить уровень рождаемости.

Ключевые слова: институциональное регулирование, брак, семейные отношения, демография, стандарты рождаемости, уровень регулирования рождаемости населением

Для цитирования: Капогузов Е. А., Чупин Р. И., Харламова М. С. Регулирование и институциональный потенциал брачной рождаемости (на материалах регионов СФО) // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 398–405. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

Введение

Первой по порядку и далеко не последней по значимости целью для Правительства РФ в соответствии с Указом Президента РФ № 204 от 07.05.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» является обеспечение устойчивого естественного роста численности населения РФ. В качестве основных механизмов и инструментов применительно к решению задач в рамках демографического блока выступают направления, позволяющие улучшить ситуацию с естественным приростом населения с точки зрения как увеличения рождаемости, так и снижения смертности.

Относительно научной составляющей национального проекта в основу разрабатываемых мероприятий закладывается следование принципу экономической рациональности, в частности, акцент делается на материальном стимулировании повышения уровня рождаемости. В этом плане демографическое поведение семей в части деторождения не отталкивается исключительно от стратегии «машин удовольствия» [1], а исходит из приоритета детородной функции в перечне функций домохозяйств. Несмотря на то, что репродуктивная функция является одной из ключевых [2], не менее значимой является функция по воспроизводству человеческого капитала [3]. Действительно, если функции по рождению

* Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета при правительстве Российской Федерации по теме «Семейные домохозяйства как экономический субъект».

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

и воспитанию детей ставятся на первый план, то в рамках такого подхода семейная политика направлена в первую очередь на стимулирование деторождения. Такая задача стоит во многих странах, страдающих от старения и депопуляции населения. Если вспомнить опыт многих стран «третьего мира» (прежде всего, КНР и ряд стран Юго-Восточной Азии), то есть и противоположная целевая функция семейной политики, направленная на сдерживание неэффективного прироста населения в условиях демографического взрыва.

Также стоить отметить, что акцент на «детопроизводстве», свойственный странам с сильными коллективистскими тенденциями, противоречит культурным установкам и практикам развитых стран. Если рассматривать современные высокоразвитые страны, то для них более актуален иной подход к типологизации функций семьи, акцентирующий внимание не на деторождении, а на комплексном характере взаимодействия взрослых людей, включая функцию производства, сохранения и реализации человеческого капитала. Кроме детородной функции не менее значима и функция социализации [4, с. 25].

Однако, по мере трансформации института семьи происходит содержательное изменение социальных и демографических функций брака. Согласно теории Дж. Хаджнала [5] и сформированному вокруг нее дискурсу [6], на современном историческом типе брачности происходит разделение репродуктивного и брачного поведения. Ключевыми характеристиками современного исторического типа брачности являются рост среднего возраста вступления в брак, увеличение удельного веса окончательного безбрачия наряду с ростом незарегистрированных (фактических) браков, рост числа рождений вне брака. В этих условиях брак перестает выполнять свои ключевые демографические и социальные функции и не является обязательным условием выживания индивида в обществе.

Наиболее активно «отмирание» традиционной семьи – и тем самым традиционного основного типа домохозяйств – происходит в США. Так, исследование [7] показывает, что изменение схемы брака и деторождения в США привело к более нестабильным условиям жизни и сложным семейным связям, которые влияют на здоровье и благополучие детей и взрослых. Из-за упадка брака и расширения сожительства все больше детей рискуют оказаться в нищете. Сложные и нестабильные семейные условия угрожают развитию детей, потенциально ограничивая их жизненные шансы. Кроме того, увеличение доли людей, достигших преклонного возраста без супруга или со слабыми связями со взрослыми детьми, может привести к увеличению неудовлетворенных потребностей в уходе и необходимости платных услуг.

Количество браков в США продолжает снижаться, несмотря на то, что однополые пары получили право вступать в брак. В 2014 г. около половины всех взрослых (от общей численности взрослого населения в США) состояли в браке, тогда как в 1960 г. – почти три четверти [8]. О сокращении доли традиционных семей говорит тот факт, что только 59 % домохозяйств в США являются полноценными семьями с двумя биологическими родителями и детьми. В остальных 41 % домохозяйств наблюдаются сложные семейные отношения: разные родители, отсутствие одного из родителей, сводные братья и сестры [8]. Сложные семейные связи уменьшают возможности инвестирования в детей.

Ситуация в РФ в плане сохранения функциональности традиционной семьи является более стабильной. Однако общие трансформационные процессы, происходящие в институциональной среде в конце XX – начале XXI в., не могли не сказаться на институте брака. Согласно исследованиям А. Р. Михеевой, в современных российских семейных отношениях отмечается разделение брачного и репродуктивного поведения [9], происходит распространение незарегистрированных бракоподобных союзов, внебрачного материнства и послеразводного родительства. Многие из данных форм нетрадиционных семейных отношений находят свою институционализацию в виде формальных и (или) неформальных правил, и, таким образом, трансформация института семьи в новейшей истории России неразрывно связана с появлением новых форм семейных отношений и, следовательно, с изменением социальных и демографических функций семьи.

Общий исторический тренд трансформации института семьи не обошел стороной и Россию. Несмотря на это, в медиадискурсе продолжает бытовать мнение, что РФ является своего рода «заповедником» традиционных семейных отношений. Однако, согласно федеральным статистическим наблюдениям по социально-демографическим проблемам, проводимым Росстатом, репродуктивные планы российского населения неоптимистичны: почти половина опрошенного населения в возрасте до 25 лет состоит в незарегистрированном браке, 40 % из которых считают регистрацию брака необязательной (табл. 1[1]).

При этом наличие ребенка или беременности не увеличивает вероятности заключения брака. Кроме того, по результатам выборочных обследований отмечается низкое значение рожденных детей, а также отсутствие желания и готовности у опрошенных иметь ребенка: ожидания иметь двух и более детей меньше фактического количества детей в семье, что свидетельствует о распространенности нежелательной беременности (табл. 2). В свою очередь среди уже состоящих в браке и не имеющих ребенка 30 % используют контрацепцию, среди состоящих в браке и имеющих детей – уже более 40 % (табл. 3).

[1] Таблицы 1–3 составлены по: Выборочное наблюдение репродуктивного поведения населения 2017 // Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: https://gks.ru/free_doc/new_site/RPN17/index.html (дата обращения: 23.10.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

Табл. 1. Распределение респондентов по отношению к регистрации брака
Tab. 1. Attitude to registered marriage

Возраст (лет)	Состоящие в незарегистрированном браке (% от состоящих в браке, зарегистрированном или нет)		Готовы зарегистрировать первый брак (% от состоящих в незарегистрированном браке)		Готовы зарегистрировать повторный брак (% от состоящих в незарегистрированном браке)	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
до 25	38,6	46,7	67,1	48,6	41,8	26,7
25–29	20,0	22,3	64,8	50,4	36,5	27,0
30–34	16,0	16,3	64,3	53,9	35,0	29,6
35–39	13,3	13,6	64,6	54,8	35,8	29,0
40 и старше	15,0	12,0	67,4	65,2	31,4	32,7

Табл. 2. Распределение респондентов по отношению к деторождению
Tab. 2. Attitude to parenthood

Число рожденных детей	Распределение респондентов по числу рожденных детей, %		Среднее желаемое число детей, человек		Среднее ожидаемое число детей, человек	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
0	29,9	32,2	–	–	–	–
1	36,8	30,6	1,84	1,79	1,56	1,57
2	26,5	29,2	2,12	2,12	1,84	1,85
3	5,5	6,4	2,34	2,30	2,06	2,00
4	1,0	1,2	2,63	2,57	2,35	2,21
5 и более	0,4	0,5	2,88	2,76	2,60	2,38

Табл. 3. Распределение респондентов по отношению к контрацепции в зависимости от наличия детей, %
Tab. 3. Attitude to contraception depending on paternal status, %

Период	Женщины	Мужчины
После вступления в нынешний брак до рождения первого ребенка	36,5	30,9
Между рождениями первого и второго ребенка в нынешнем браке	60,8	58,7
Между рождениями второго и третьего ребенка в нынешнем браке	55,5	47,0
После рождения младшего ребенка в нынешнем браке	71,5	68,8
Отказ от ответа / трудно сказать	9,7	14,5

В рамках данного исследования проведена оценка реализации демографической функции семьи с целью последующего определения институционального потенциала национального проекта «Демография» в части возможностей достижения целевых индикаторов по приросту рождаемости.

Методы и материалы

При анализе рождаемости традиционно используются демографические методы, а также модели и методы эконометрического анализа. Среди наиболее распространенных следует упомянуть многомерные таблицы рождаемости, которые позволяют определить закономерности изменения численности при различных состояниях. Например, изменение семейного статуса матери в зависимости от возраста ее ребенка [10].

Несмотря на очевидные достоинства многомерных демографических таблиц, они основываются на модели стационарного населения, что приводит к элиминированию значимых с точки зрения рождаемости факторов. В частности, использование многомерных таблиц игнорирует зависимость рождаемости от демографической истории, а также предполагает закрытость населения. При рассмотрении эмпирических данных по реальным поколениям часто данные факторы оказывают непосредственное влияние на деторождение [11].

Решение проблемы учета демографической истории возможно посредством применения индексов рождаемости Коула [12]. Индексы рождаемости рассчитываются как отношение реального числа рождений к гипотетическому при той же возрастной структуре женщин и максимальных возрастных коэффициентах рождаемости.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

Основой индексов выступает стандарт возрастной рождаемости гуттеритов, который позволяет оценить влияние на общий уровень рождаемости брачной структуры.

Существует множество способов оценки потенциального уровня рождаемости, однако большинство из них основаны на понятии естественной рождаемости, предложенном Л. Анри [13]. Под естественной рождаемостью понимается уровень рождаемости, которая искусственно не ограничивается на уровне семьи при помощи контрацепции и абортов.

Суть оценки естественного уровня рождаемости достаточно проста: фактический уровень рождаемости в некоторой стране сравнивается с потенциальным [14]. Потенциальный уровень рождаемости определяется на основе модели, в основе которой может лежать рождаемость гуттеритов, гипотетический минимум естественной рождаемости и шкала Анри [15, с. 183]. При этом предпринимались попытки использования иных моделей, основанных на фактических данных о предельно высоком уровне рождаемости в отдельных сообществах [16].

Наиболее точным инструментом анализа уровня рождаемости является модель Коула-Трассела [17]. В первоначальной трактовке модели было заложено предположение, согласно которому брачная рождаемость регулируется населением в соответствии с определенным социальным стандартом. В обобщенном виде модель имеет вид:

$$r(x) = M \cdot n(x) \cdot e^{m \cdot v(x)}, \qquad (1)$$

где $r(x)$ – коэффициент брачной рождаемости в возрасте x; $n(x)$ – коэффициент естественной рождаемости в возрасте x; $v(x)$ – социальный стандарт рождаемости, заданный как возрастная модель отклонения от естественной рождаемости; m – уровень регулирования рождаемости населением; M – уровень брачной рождаемости.

Путем выявления параметра m появляется возможность косвенного определения распространенности практик по сдерживанию деторождения, тогда как отклонение параметра M от 100 % свидетельствует о наличии институционального потенциала брачной рождаемости.

Для определения параметров регулирования рождаемости Коул и Трассел предложили использовать регрессионный анализ [18; 19].

Посредством линейного преобразования модель принимает вид:

$$ln\left(\frac{r(a)}{n(a)}\right) = ln\,M + m \cdot v(a). \qquad (2)$$

В данном случае нахождение параметров возможно путем применения метода наименьших квадратов. В случае положительного значения коэффициента m социальный стандарт рождаемости в большей степени влияет на отклонение фактической рождаемости от естественной. В случае отрицательного m рождаемость практически не ограничивается и превосходит значение естественной рождаемости по шкале Анри. Однако в случае, когда m равно нулю, эмпирическое распределение рождаемости соответствует теоретическому распределению.

Таким образом, модель Коула-Трассела является доступным инструментом для оценки демографической функции семьи в РФ. Однако расчет валовых параметров регулирования деторождения и уровня брачной рождаемости на федеральном уровне не представляет интереса по причине усреднения коэффициентов брачной рождаемости по регионам, в то время как региональные различия могут свидетельствовать о различных социальных стандартах деторождения.

Примечательно, что лидирующие позиции по уровню внебрачной рождаемости занимают СФО (97,3 рождения на 1000 женщин) и ДФО (103,5 рождения на 1000 женщин), на которые приходится свыше 30 % всей внебрачной рождаемости по РФ. Преобладание внебрачной рождаемости наблюдается в данных округах у женщин как на ранних стадиях фертильности в возрастных интервалах 15–19 и 20–24 исполнившихся лет, а также в более старших возрастах – от 30 до 39 лет. Данные демонстрируют наличие преобладающей тенденции рождений вне брака.

Об этом факте свидетельствует распределение возрастных коэффициентов рождаемости в браке и вне брака по федеральным округам РФ (рис. 1[2])

В свою очередь СФО занимает третье место по уровню брачной рождаемости, сохраняяа собой право лидера по суммарному возрастному коэффициенту рождаемости. При этом отличная ситуация с деторождением в браке. Первенство с существенным перевесом занимают Уральский и Приволжский федеральные округа (рис. 2).

Таким образом, представляется интересным провести оценку по данным СФО в разрезе входящих в его состав субъектов. При расчете параметров модели Коула-Трассела в данном исследовании использованы данные Росстата и аналитического портала Института демографии НИУ ВШЭ «ДЕМОСКОП Weekly» за 2017 г. Использование более поздних данных не представляется возможным по причине отсутствия информации о возрастных коэффициентах рождаемости и возможности их расчета с учетом выхода в ноябре 2018 г. из состава округа Бурятии и Забайкальского края. Кроме того, в качестве естественного уровня рождаемости будут взяты стандарты рождаемости гуттеритов, гипотетического минимума естественной рождаемости (ГМЕР) и разработанная Л. Анри шкала.

[2] Рассчитана авторами по данным аналитического портала Института демографии НИУ ВШЭ «ДЕМОСКОП Weekly». Режим доступа: http://www.demoscope.ru/weekly/proekt.php (дата обращения: 23.10.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

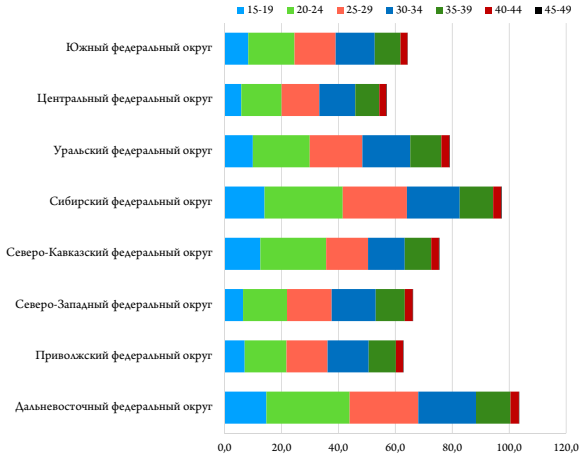

Рис. 1. Распределение возрастных коэффициентов рождаемости вне брака по федеральным округам РФ в 2017 г., на тыс. человек
Fig. 1. Illegitimate age-specific birth rates according to federal districts in 2017, per mille

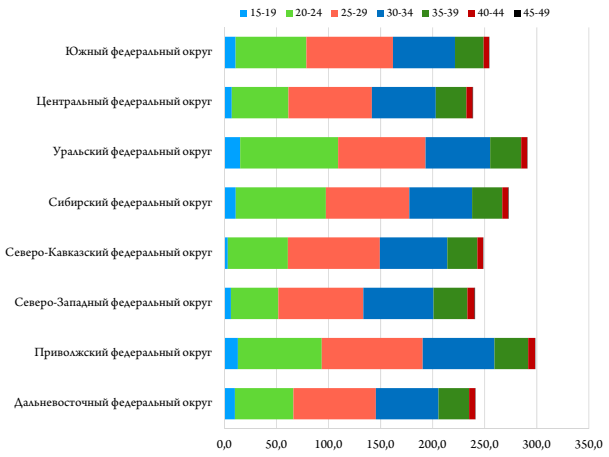

Рис. 2. Распределение возрастных коэффициентов рождаемости в браке по федеральным округам РФ в 2017 г., на тыс. человек
Fig. 2. Legitimate age-specific birth rates according to federal districts in 2017, per mille

Результаты

По модели Коула-Трассела (2) определены оценки уровней брачной рождаемости и регулирования рождаемости населением по 12 субъектам РФ, входящим на начало 2018 г. в состав СФО и выступающим в качестве объектов наблюдений (табл. 4[3]).

В рассматриваемых регионах следует отметить высокий уровень регулирования рождаемости. Среднее значение уровня брачной рождаемости составляет менее 0,252, или 25,2 % от естественной рождаемости. Это означает, что население существенно ограничивает свою естественную брачную рождаемость во всех возрастных интервалах. При этом контроль рождаемости происходит главным образом в средних и старших возрастах, что также подтверждается результатами выборочного обследования Росстат (см. табл. 3).

Наиболее высокий уровень контроля рождаемости со стороны населения отмечен в Республике Тыва, что частично может быть объяснено погрешностями текущего учета деторождений среди тюркского народа. Таким образом, среди регионов с самым высоким уровнем контроля над рождаемостью в СФО следует выделить Новосибирскую и Иркутскую области.

Табл. 4. Оценка параметров *M* и *m*
Tab. 4. Esimated parameters *M* and *m*

Регион	Оценка уровня регулирования рождаемости населением, ед.			Оценка уровня брачной рождаемости, %		
	По стандартам гуттеритов	По шкале Анри	По стандартам ГМЕР	По стандартам гуттеритов	По шкале Анри	По стандартам ГМЕР
Республика Алтай	2,07	1,73	1,90	41,65	42,92	52,56
Республика Бурятия	1,50	1,16	1,33	20,90	21,54	26,38
Республика Тыва	0,41	0,07	0,24	6,32	6,51	7,97
Республика Хакасия	1,89	1,55	1,72	26,87	27,68	33,90
Алтайский край	2,17	1,83	2,00	38,13	39,29	48,12
Забайкальский край	2,00	1,66	1,83	23,12	23,83	29,18
Красноярский край	1,90	1,56	1,73	29,05	29,94	36,67
Иркутская область	1,70	1,36	1,53	21,90	22,57	27,64
Кемеровская область	2,13	1,79	1,96	24,29	25,03	30,65
Новосибирская область	1,55	1,21	1,37	20,76	21,39	26,19
Омская область	1,89	1,55	1,72	25,20	25,97	31,80
Томская область	1,77	1,43	1,60	23,71	24,43	29,93

[3] Рассчитана авторами.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

На наш взгляд, одной из ключевых причин высокого уровня регулирования брачной рождаемости является отношение супругов к накоплению специфического семейного капитала (*marital-specific capital*). Современные браки не предполагают обязательность деторождения, что подтверждается исследованиями ведущих мировых ученых: в исследованиях трансформации института семьи в США, проведённых С. Лунбергом и Р. Поллаком, демонстрируются тенденции сокращения ценности брака по сравнению с другими альтернативами и желания индивидов брать на себя дополнительную ответственность в статусе супруга [20]. Кроме того, как отмечает Р. Поллак, в результате трансформации подверглась изменениям сама внутренняя организация и структура семьи [21].

Следует отметить, что в сибирских регионах стал формироваться социальный стандарт бездетной семьи, усугубляющий разрыв между социальными и демографическими функциями брака. В данном смысле институт семьи (в традиционном понимании) изживает себя, т. к. для самосохранения института он должен воспроизводиться [22]. Сохранение института семьи без демографического воспроизводства невозможно, поэтому от снижения рождаемости сокращается как естественный прирост населения, так и институциональный потенциал для дальнейшего расширенного воспроизводства.

Заключение

Несмотря на наличие факта высокого уровня регулирования брачной рождаемости в России, а также значительный уровень внебрачной рождаемости, следует отметить высокий институциональный потенциал традиционных семейных отношений. В российских регионах до сих пор отмечается широкое распространение традиционных семейных отношений, что является основой для усиления института семьи и брака. Однако меры государственной поддержки, предусмотренные национальным проектом «Демография», не предполагают выработки фундаментальных механизмов институционального усиления. На сегодняшний день у индивидов есть возможность сознательного выбора бездетной семьи, что приводит к распространению нетрадиционных семейных отношений и в долгосрочной перспективе к распаду института семьи. Распространение нетрадиционных форм семейных отношений и распад института семьи сокращает вероятность вступления в традиционный брак по причине возможности оппортунистического поведение со стороны одного из супругов.

На региональном уровне данные тенденции могут сдерживаться посредством проведения активной демографической политики (в особенности пренатальной и перинатальной) со стороны органов государственной власти субъектов и местных властей. Положительным стимулом к проведению результативной политики может стать внесение в перечень оценки эффективности деятельности глав субъектов РФ показателей уровня брачной рождаемости и уровня регулирования рождаемости населением.

Дальнейшей перспективой исследования является определение и оценка факторов, влияющих на уровни брачной рождаемости и регулирования рождаемости населением, прогноз значений данных параметров при различных сценариях социально-экономического развития территорий. Кроме того, одной из задач дальнейшего исследования будет переосмысление базовых предпосылок модели Коула-Трассела в части ее развития согласно современным положениям эконометрического анализа.

Литература

1. Hodgson G. M. From pleasure machines to moral communities: an evolutionary economics without homo economicus. Chicago; London: The Chicago University Press, 2013. 323 p.
2. Гавров С. Н. Историческое изменение институтов семьи и брака. М.: НИЦ МГУДТ, 2009. 133 с.
3. Becker G. S. A treatise on the family. Cambridge: Harvard University Press, 1981. 304 p.
4. Жеребин В. М., Романов А. Н. Экономика домашних хозяйств. М.: Финансы, ЮНИТИ, 1998. 231 с.
5. Hajnal J. Age at marriage and proportions marrying // Population studies. 1953. Vol. 7. № 2. P. 111–136.
6. Lesthaeghe R. On theory development: applications to the study of family formation // Population and development review. 1998. Vol. 24. № 1. P. 1–14.
7. Coontz S. The Family Revolution // Greater Good. 01.09.2007. Режим доступа: https://greatergood.berkeley.edu/article/item/the_family_revolution (дата обращения: 15.08.2019).
8. VanOrman A. G., Scommegna P. Understanding the dynamics of family change in the United States // Population Bulletin. 2016. Vol. 71. № 1. Режим доступа: https://www.prb.org/wp-content/uploads/2016/08/prb-population-bulletin-71.1-complex-families-2016.pdf (дата обращения:15.08.2019).
9. Михеева А. Р. Человек в сфере частной жизни: векторы трансформации семейных отношений. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2012. 156 с.
10. Preston S., Heuveline P., Guillot M. Demography: measuring and modeling population processes. Malden, MA: Blackwell Publishers, 2000. 308 p.
11. Situating fertility: Anthropology and demographic inquiry / ed. Greenhalgh S. Cambridge University Press, 1995. 324 p.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

12. Coale A. J., Tye C. Y. The significance of age-patterns of fertility in high fertility populations // The Milbank Memorial Fund Quarterly. 1961. Vol. 39. № 4. P. 631–646.
13. Henry L. Some data on natural fertility // Eugenics quarterly. 1961. Vol. 8. № 2. P. 81–91. DOI: https://doi.org/10.1080/19485565.1961.9987465
14. Wilson C., Oeppen J., Pardoe M. What is natural fertility? The modelling of a concept // Population Index. 1988. Vol. 54. № 1. P. 4–20.
15. Кузьмин А. И. Основные подходы к оценке демографического потенциала территории // Проблемы моделирования социальных процессов: Россия и страны АТР: мат-лы II Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. (Владивосток, 7–8 декабря 2016 г.) Владивосток: ДВФУ, 2016. С. 183–187.
16. Mineau G. P., Bean L. L., Skolnick M. Mormon demographic history II: the family life cycle and natural fertility // Population Studies. 1979. Vol. 33. № 3. P. 429–446.
17. Coale A. J., Trussell T. J. Model fertility schedules variations in the age structure of childbearing in human populations // Population Studies. 1974. Vol. 40. № 2. P. 185–258.
18. Coale A. J., Trussell T. J. Technical note: finding the two parameters that specify a model schedule of marital fertility // Population Index. 1978. Vol. 44. № 2. P. 203–213.
19. Okun B. S. Evaluating methods for detecting fertility control: Coale and Trussell's model and cohort parity analysis // Population Studies. 1994. Vol. 48. № 2. P. 193–222. DOI: https://doi.org/10.1080/0032472031000147766
20. Lundberg S., Pollak R. A. The American family and family economics // Journal of Economic Perspectives. 2007. Vol. 21. № 2. P. 3–26. DOI: 10.1257/jep.21.2.3
21. Ginther D. K., Pollak R. A. Family structure and children's educational outcomes: Blended families, stylized facts, and descriptive regressions // Demography. 2004. Vol. 41. № 4. P. 671–696.
22. Greif A. Cultural beliefs and the organization of society: historical and theoretical reflection on collectivist and individualist societies // Journal of Political Economy. 1994. Vol. 102. № 5. P. 912–950.

Institutional Capacity and Control of Legitimate Birth Rate in Siberian Regions*

Evgeny A. Kapoguzov [a, @, ID1]; Roman I. Chupin [b, ID2]; Maria S. Kharlamova [c, ID3]
[a] Dostoevsky Omsk State University, 55a, Mira Ave., Omsk, Russia, 644077
[b] Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, 17, Ac. Lavrentiev Ave., Novosibirsk, Russia, 630090
[c] Omsk Scientific Center, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, 15, K. Marksa Ave., 15, Omsk, Russia, 644024
[@] egenk@mail.ru
[ID1] https://orcid.org/0000-0001-8083-5654
[ID2] https://orcid.org/0000-0002-8904-1380
[ID3] https://orcid.org/0000-0003-4144-5893

Received 03.12.2019. Accepted 24.12.2019.

Abstract: The research featured the decline of legitimate birth rate in the context of the transformation that family institution is currently undergoing. According to the Demography National project of the Russian Federation, the key objective of the national demographic policy is to increase the number of children up to 1.7 per woman. The authors believe that it is impossible to achieve the target indicator without revealing the institutional capacity of the so-called traditional family, which has a lower the level of birth control by abortion and contraception. In order to determine the institutional capacity of the national project, the authors estimated the legitimate birth rate and the level of birth control by the population. The methods involved the Coale-Trussell's model, which is based on the assumption that controlled birth rate deviates from natural birth rate. The study was based on the data about the number of births in 2017. The data were obtained from twelve Siberian regions and included such information as maternal age and legitimacy. The Coale-Trussell's model revealed a good institutional capacity that can enhance the demographic function of the family and increase the birth rate.

* The research was funded from the state budget in the framework of the state assignment performed by the Financial University on the topic "Family households as an economic entity".

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

Keywords: institutional regulation, marriage, family relations, demography, birth rate standards, the level of birth control by the population

For citation: Kapoguzov E. A., Chupin R. I., Kharlamova M. S. Institutional Capacity and Control of Legitimate Birth Rate in Siberian Regions. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 398–405. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-398-405

References

1. Hodgson G. M. *From pleasure machines to moral communities: an evolutionary economics without homo economicus.* Chicago; London: The Chicago University Press, 2013, 323.
2. Gavrov S. N. *The historical change in the institutions of family and marriage.* Moscow: NITs MGUDT, 2009, 133. (In Russ.)
3. Becker G. S. *A treatise on the family.* Cambridge: Harvard University Press, 1981, 304.
4. Zherebin V. M., Romanov A. N. *Household economics.* Moscow: Finansy-IuNITI, 1998, 231. (In Russ.)
5. Hajnal J. Age at marriage and proportions marrying. *Population studies*, 1953, 7(2): 111–136.
6. Lesthaeghe R. On theory development: applications to the study of family formation. *Population and development review,* 1998, 24(1): 1–14.
7. Coontz S. *The family revolution*. 01.09.2007. Available at: https://greatergood.berkeley.edu/article/item/the_family_revolution (accessed 15.08.2019).
8. VanOrman A. G., Scommegna P. Understanding the dynamics of family change in the United States. *Population Bulletin,* 2016, 71(1). Available at: https://www.prb.org/wp-content/uploads/2016/08/prb-population-bulletin-71.1-complex-families-2016.pdf (accessed 15.08.2019).
9. Mikheeva A. R. *A person in the field of private life: vectors of transformation of family relationships.* Novosibirsk: IEOPP SO RAN, 2012, 156. (In Russ.)
10. Preston S., Heuveline P., Guillot M. *Demography: measuring and modeling population processes*. Malden, MA: Blackwell Publishers, 2000, 308.
11. *Situating fertility: Anthropology and demographic inquiry,* ed. Greenhalgh S. Cambridge University Press, 1995, 324.
12. Coale A. J., Tye C. Y. The significance of age-patterns of fertility in high fertility populations. *The Milbank Memorial Fund Quarterly,* 1961, 39(4): 631–646.
13. Henry L. Some data on natural fertility. *Eugenics quarterly*, 1961, 8(2): 81–91. DOI: https://doi.org/10.1080/19485565.1961.9987465
14. Wilson C., Oeppen J., Pardoe M. What is natural fertility? The modelling of a concept. *Population Index*, 1988, 54(1): 4–20.
15. Kuzmin A. I. The main approaches to assessing the demographic potential of the territory. *Problems of modeling social processes*: Russia and Asia-Pacific countries: Proc. II All-Russian Sci.-Prac. Conf. from the Intern. participation, Vladivostok, December 7–8, 2016. Vladivostok: DVFU, 2016, 183–187. (In Russ.)
16. Mineau G. P., Bean L. L., Skolnick M. Mormon demographic history II: the family life cycle and natural fertility. *Population Studies*, 1979, 33 (3): 429–446.
17. Coale A. J., Trussell T. J. Model fertility schedules variations in the age structure of childbearing in human populations. *Population Studies*, 1974, 40(2): 185–258.
18. Coale A. J., Trussell T. J. Technical note: finding the two parameters that specify a model schedule of marital fertility. *Population Index,* 1978, 44(2): 203–213.
19. Okun B. S. Evaluating methods for detecting fertility control: Coale and Trussell's model and cohort parity analysis. *Population Studies,* 1994, 48(2): 193–222. DOI: https://doi.org/10.1080/0032472031000147766
20. Lundberg S., Pollak R. A. The American family and family economics. *Journal of Economic Perspectives,* 2007, 21(2): 3–26. DOI: 10.1257/jep.21.2.3
21. Ginther D. K., Pollak R. A. Family structure and children's educational outcomes: Blended families, stylized facts, and descriptive regressions. *Demography*, 2004, 41(4): 671–696.
22. Greif A. Cultural beliefs and the organization of society: historical and theoretical reflection on collectivist and individualist societies. *Journal of Political Economy,* 1994, 102(5): 912–950

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

оригинальная статья
УДК 331.1

Формирование привлекательности рабочих мест для молодежи в цифровой экономике

Юлия А. Масалова [a, @]; Анна Г. Иванцова [a]

[a] Новосибирский государственный университет экономики и управления, 630099, Россия, г. Новосибирск, ул. Каменская, 56
[@] y.a.masalova@edu.nsuem.ru

Поступила в редакцию 20.11.2019. Принята к печати 13.12.2019.

Аннотация: Представлены результаты исследования привлекательности рабочих мест для молодежи в условиях изменяющихся ценностей и характеристик рабочих мест. Цель – выявление факторов, влияющих на привлекательность рабочих мест для молодежи в цифровой экономике. Методами исследования послужили анализ научной литературы и статистических данных, анкетирование. Определено, что в рассматриваемой телекоммуникационной отрасли сложились благоприятные предпосылки для привлечения молодежи, но вместе с тем имеются сложности с закрытием вакансий вследствие нехватки подготовленных специалистов на рынке труда. Выявлено, что телекоммуникационная отрасль, одна из немногих, готова полностью автоматизировать свои основные технологические процессы, что в свою очередь повлечет за собой высвобождение персонала, работающего в рамках традиционной бизнес-модели. Определено, что для данных организаций важной является задача привлечения молодых специалистов на новые высокотехнологичные рабочие места. Сделан вывод, что привлекательность данных рабочих мест зависит от учета ценностей и ожиданий молодого поколения. Результаты исследования могут быть полезны для руководства организаций в рамках разработки политики привлечения персонала.

Ключевые слова: рынок труда, политика привлечения персонала, высокотехнологичное рабочее место, телекоммуникационная отрасль, миллениалы

Для цитирования: Масалова Ю. А., Иванцова А. Г. Формирование привлекательности рабочих мест для молодежи в цифровой экономике // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 406–414. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

Введение

Процессы глобализации, цифровая трансформация и неблагоприятные демографические изменения – факторы, которые в современных условиях существенно трансформируют мировой рынок труда. Большинство исследователей, занимающихся анализом современной конъюнктуры мирового рынка труда, приходят к общему мнению о том, что повсеместное использование информационных и телекоммуникационных технологий создает для него серьезные вызовы, обусловленные влиянием данных технологий на занятость населения.

В условиях цифровой экономики, как отмечают эксперты, произойдет сокращение прямого участия живого труда (в первую очередь ручного и физического труда), но одновременно будет формироваться спрос на рабочие места, которые стимулируют развитие, внедрение и применение цифровых технологий, обеспечивающих рост продуктивности, прямо или косвенно связанных с ними профессий. Таким образом, происходящие технологические изменения повлекут за собой, с одной стороны, повышение производительности труда и создадут условия для экономического роста, а с другой – обеспечат необратимые сдвиги в структуре занятости [1–6].

В целом ситуация на рынке труда, характеризующаяся дефицитом специалистов, их высокой мобильностью и неблагоприятной возрастной структурой (старение населения), способствует актуализации вопросов, связанных с повышением привлекательности рабочих мест, прежде всего, для молодежи [7; 8].

Теоретико-методологическая основа формирования привлекательности рабочих мест, связанных с применением цифровых технологий, в России только создается, появляются научные публикации, которые освещают данную проблематику. Вместе с тем до конца не исследованной остается проблема привлечения молодежи на высокотехнологичные рабочие места, с позиции выявления факторов определяющих привлекательность для них данных рабочих мест.

Объектом исследования выступили характеристики рабочих мест с точки зрения их привлекательности. Предмет исследования – управленческие отношения, направленные на формирование привлекательности рабочих мест для молодых специалистов, в том числе в организациях телекоммуникационной отрасли. Научная новизна исследования связана с разработкой прикладных основ формирования привлекательности рабочих мест для молодежи в условиях цифровой экономики.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

Цель – выявление факторов привлекательности рабочих мест для молодежи в условиях цифровой экономики. Задачи, решаемые в ходе проведенного исследования, содержат следующие направления:

- изучение сущности категории *рабочее место* и выявление характеристик, влияющих на его привлекательность;
- анализ особенностей цифровой экономики в части создания высокотехнологичных рабочих мест;
- изучение специфики телекоммуникационной отрасли как работодателя;
- оценку предпочтений молодого поколения при выборе рабочих мест.

В рамках экономической теории принято выделять целый ряд макро- и микрофакторов, оказывающих влияние на спрос и предложение на рынке труда. Так, спрос на рабочую силу связан с влиянием таких факторов, как:

- структура производства благ и услуг;
- уровень развития и масштабы производства в рамках сложившейся структуры;
- доминирующие формы и объемы производства;
- уровень научно-технического развития и оснащенности экономики;
- темпы роста и развития экономики в целом.

Что касается предложения на рынке труда, то оно формируется под воздействием следующих основных факторов:

- количество населения и демографическая ситуация в целом;
- средний уровень оплаты труда;
- профессиональная структура рынка труда (нехватка или переизбыток представителей определенных профессий);
- уровень мобильности населения;
- ценности, потребности, ожидания и иные особенности населения.

Всемирный банк рассматривает цифровую экономику как экономику, в которой благодаря развитию цифровых технологий происходит рост производительности труда, конкурентоспособности компаний, снижение издержек производства, создание новых рабочих мест, снижение бедности и социального неравенства в целом[1]. Вместе с тем структура производства, профессиональная структура существенно изменяются, а повышение уровня оснащенности приводит к изменению требований не только к организации рабочих мест, но и к самим работникам. Однако следует также учитывать неблагоприятную демографическую ситуацию, повышающуюся мобильность и изменяющиеся ценности населения, что заставляет организации формировать привлекательность своих рабочих мест.

Рабочее место: понятие, характеристики

Термин рабочее место допускает достаточно гибкую трактовку, поэтому отдельные авторы и исследователи формулируют его определение по-разному. Единого общепринятого толкования не существует, поскольку это многозначное понятие, значение которого сильно зависит от исследовательской задачи. Это может быть и физическое место (станок на производстве или стол в офисе), и формальное (рабочее место курьера, водителя или удаленного сотрудника), и товар, который создает и реализует на рынке организация-работодатель. Рассмотрим некоторые определения из литературных источников (табл. 1). Исходя из представленных определений, можно выделить четыре подхода к определению рабочего места (рис.).

Табл. 1. Подходы к определению дефиниции *рабочее место*
Tab. 1. Approaches to the definition of job

Автор / источник	Определение
Современный экономический словарь[2]	физическое место и совокупность производственных средств, необходимых для полноценного осуществления работником своих обязательств, в рамках данного определения подразумевается, что количество рабочих мест в компании должно соответствовать количеству сотрудников с учетом сменности и других особенностей рабочего графика, иными словами, количество рабочих мест не может быть меньше, чем количество одновременно занятых сотрудников
Киселева Е. Н., Буданова О. Г. [9]	авторы предлагают разделять экономические и физические рабочие места, по их трактовке экономическое рабочее место – это совокупность экономических, социальных и материально-вещественных условий, необходимых для обеспечения возможности работы одному сотруднику; предприятие может создать большое количество экономических рабочих мест независимо от количества физических

[1] Развитие цифровой экономики в России // Всемирный банк. 20.12.2016. Режим доступа: http://www.vsemirnyjbank.org/ru/events/2016/12/20/developing-the-digital-economy-in-russia-international-seminar-1 (дата обращения: 20.11.2019).

[2] Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2019. 512 с.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

Автор / источник	Определение
Белова Е. А. [10]	единица спроса на труд, имеющаяся у предприятия в соответствии с актуальным состоянием рынков; данное определение (в экономическом понимании) хорошо описывает удаленную работу, когда сотрудники создают некий продукт (обычно цифровой), находясь на большом удалении от компании-работодателя
Трудовой Кодекс РФ[3], ст. 29	место, в котором созданы условия, предусмотренные нормативно-технической документацией, и на котором работник должен находиться, выполняя порученные ему обязательства
Система национальных счетов (*System of National Accounts*) [по: 11]	договор между работником и работодателем на выполнение определенной работы в заданный срок и за оплату в оговоренном размере, при заключении такого договора возникает рабочее место – позиция, которую заполняет работник для реализации поставленной задачи
Международная конференция ICLS[4] (*International Conference of Labour Statisticians*)	рабочее место определено как круг обязанностей, порученных работнику
Овсянников В. А. [12]	предмет отношений между работодателем и работником, рассматривается как экономическое понятие

Рис. Подходы к рассмотрению категории *рабочее место*
Fig. Approaches to the category of *job*

В современных реалиях экономическая трактовка понятия *рабочее место* приобретает все большее значение и постепенно вытесняет материально-вещественную. Экономическое понимание подразумевает три основных составляющих рабочего места:

- набор обязанностей, выполняемых сотрудником в интересах работодателя за оплату;
- договор между работодателем и сотрудником, определяющий задачи, сроки и размер оплаты;
- определенный объем продукции или услуг, необходимый работодателю и получаемый им от работника в соответствии с договором.

Следует отметить, что применение маркетингового подхода в управлении расширяет данное экономическое содержание, дополняя его новым направлением работы, связанным не только с созданием рабочего места, но и продвижением его на рынке, чтобы обеспечить закрытие вакансий и выполнение определенной работы. Таким образом, рабочее место становится товаром, который организация-работодатель предлагает на рынке, а в зависимости от его привлекательности формируются возможности по закрытию вакансий.

Привлекательность рабочего места

Привлекательность рабочего места – комплексное понятие, которое учитывает не только материально-вещественные и экономические характеристики рабочего места, но и эмоциональные особенности взаимодействия работника с организацией-работодателем. Обычно на привлекательность оказывают влияние такие характеристики, как условия работы, принципы организации труда, культура

[3] ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1. Ч. I. Ст. 3.

[4] Population and Labour Inputs // System of National Accounts 1993. Brussels; Luxembourg; N. Y.; Paris; Washington; D. C., 1993. P. 513; Population and labour inputs // System of National Accounts 2008. N. Y., 2009. P. 408.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

в коллективе, престижность и известность организации-работодателя и др.

Как отмечают Ю. А. Архипова и К. С. Зыкова, привлекательность рабочего места определяется ценностной оценкой, которая дается работниками и соискателями, рассматривающими возможность работать в организации. По их мнению, основу такой оценки составляет возможность для самореализации и достижения высокого уровня социального и личного благополучия при работе на данном месте, а также потенциальные перспективы карьерного роста [13].

Осуществляя анализ привлекательности рабочих мест, следует учитывать, что внешние условия перманентно изменяются, поэтому регулярно требуется повторять данную процедуру, чтобы подстраиваться под них. Следует отметить, что проектирование привлекательных рабочих мест очень слабо проработано с теоретической и методологической точки зрения. А так как рынок труда представляет собой высококонкурентную среду для работодателей, желающих привлечь квалифицированного сотрудника, поэтому организациям приходится самостоятельно прорабатывать данные вопросы. Имеющиеся в научной литературе наработки основаны преимущественно на технократическом подходе к организации эффективных, а не привлекательных рабочих мест, что говорит об отсутствии учета мнения самих работников относительно предлагаемых им рабочих мест. Поэтому в современных условиях специалист, который проектирует привлекательные рабочие места, должен учитывать следующие их характеристики:

- значимые особенности технологии производства;
- особенности организации труда;
- взаимодействие сотрудников между собой;
- экономические параметры производственного процесса;
- интересы работника (благоприятная среда, удовлетворение личных потребностей и возможность реализовать собственный потенциал) [14].

Создавая привлекательные рабочие места, работодателю приходится решать ряд проблем. К таковым, в частности, относится разработка собственной методологии, позволяющей оценивать уровень привлекательности рабочего места. Это достаточно сложная задача, подразумевающая составление списка обоснованных критериев и разработку методик для получения числовых коэффициентов, позволяющих сравнивать значимость данных критериев. Одним из основных источников информации может служить статистика, учитывающая процент отказов претендентов от вакансии после обсуждения всех деталей сотрудничества, или сведения, полученные в ходе выходного интервью. В качестве критериев необходимо рассматривать конкретные требования, которые предъявляет работник по отношению к рабочему месту (табл. 2 [8]). Они являются значимыми для него при оценке привлекательности рабочих мест, которая всегда носит субъективный характер.

Табл. 2. Основные требования работников к привлекательному рабочему месту и способы их выполнения со стороны работодателя

Tab. 2. The main requirements of employees to an attractive job and ways of their implementation by the employer

Требование	Способ выполнения
Профессиональное признание и справедливое вознаграждение за труд	• обоснование размера оплаты на основе дохода компании; • внедрение объективных систем оценки результативности сотрудников; • премирование, доплаты за внеурочную и дополнительную работу; • материальные компенсации за отклонение от оговоренных условий сотрудничества; • справедливое распределение размеров зарплаты, обоснованно учитывающее сложность и важность труда, уровень квалификации и ответственности работника
Благоприятные рабочие условия, не опасные для здоровья	• использование передовых и наиболее безвредных производственных технологий; • обеспечение всех работников индивидуальными средствами защиты при наличии какой-либо опасности
Возможность реализации своего потенциала, профессионального совершенствования и роста	• формирование системы, обеспечивающей своевременное карьерное продвижение сотрудников; • построение развитой иерархии, в рамках которой очевиден профессиональный и должностной рост каждого сотрудника; • поощрение многофункциональной деятельности и расширения сотрудниками своей квалификации
Уверенность в правовой защищенности и в собственном будущем	• развитие практик, гарантирующих сотрудникам долгосрочную материальную обеспеченность: расширение квалификации, внедрение практики социального партнерства, формирование профсоюзов

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

Требование	Способ выполнения
Интерес к работе и ощущение полезности	• обеспечение возможности реализовывать творческий потенциал; • учет интереса и жизненных приоритетов сотрудника на этапе приема на работу
Климат в рабочем коллективе	• психологические тесты при первом собеседовании будущего сотрудника; • учет специфики сложившихся взаимоотношений в коллективе
Наличие средств для удовлетворения базовых потребностей (питание, напитки, гигиена, медицина)	• в том же или соседнем здании должна присутствовать хорошая столовая, желателен медпункт (даже если производство не является травмоопасным); • туалет со всеми необходимыми удобствами должен находиться рядом (на том же этаже); • непосредственно рядом с рабочим местом можно установить технику для быстрого приготовления чая и кофе
Возможность участвовать в жизни компании	• вовлечение персонала в процессы управления, обсуждение нововведений, коллективное принятие значимых решений (включая кадровые); • предоставление сотрудникам возможности самостоятельно принимать важные решения в рамках своей компетенции

О непривлекательности рабочих мест можно судить на основе анализа, в рамках которого необходимо выделить и внимательно изучить группы рабочих мест по следующим признакам:

- частый уход сотрудников (важно анализировать причины увольнений);
- частые отказы претендентов от вакансии (важна статистика причин отказа);
- продолжительное пребывание вакансии в открытом состоянии;
- значительная упущенная выгода из-за простоя рабочего места [15].

Следует исходить из того, что привлекательность рабочих мест – важнейшее конкурентное преимущество любой организации-работодателя. Кроме того, необходимо принимать во внимание и тот факт, что данная характеристика рабочих мест не является статичной и зависит от условий, в которых функционирует организация. Одним из важнейших трендов, влияющих на привлекательность рабочих мест, становится в современных условиях формирование цифровой экономики.

Высокотехнологичное рабочее место

Стратегия развития цифровой экономики определяет цифровую экономику как хозяйственную деятельность, в которой для управления производством применяются данные, существующие в цифровой форме. Анализ публикаций, посвященных цифровой экономике, позволил выделить следующие характерные для нее признаки [1–5]:

- электронный документооборот;
- высокотехнологичные рабочие места (ВРМ);
- хранение технологических данных в цифровой форме;
- автоматизация производств;
- использование электронных систем учета;
- применение CRM (системы контроля взаимодействия с потребителями);
- использование сайтов, блогов, социальных сетей и прочих механизмов для взаимодействия с потребителями и потенциальными / действующими сотрудниками через Интернет;
- возможность оплаты услуг посредством электронных платежных систем.

Феномен ВРМ возник благодаря речи президента России В. В. Путина, произнесенной им 7 мая 2012 г., в которой была поставлена задача создания к 2020 г. порядка 25 млн таких рабочих мест. Речь идет о рабочем месте, которое нужно воспринимать не просто в качестве окружающей рабочей среды для человека, но и как самого индивида, жизнь которого протекает по принципам шестого технологического уклада. Поэтому ВРМ должно соответствовать следующей линейке критериев:

- иметь современное технологическое оснащение, для создания которого применялись последние достижения научно-технического процесса;
- характеризоваться высоким уровнем экономической эффективности (в сравнении с традиционными производствами производительность должна быть в несколько раз выше; например, в 3,5 раза превышать среднюю производительность труда по РФ);
- занятые на ВРМ работники должны быть высококвалифицированными и получать высокую зарплату (кратно больше в сравнении со своими коллегами с традиционных производств);
- создание нового ВРМ или модернизация старого рабочего места обходится очень дорого [6].

Телекоммуникационная отрасль

Так как объектом исследования выступает телекоммуникационная отрасль России, то следует отметить, что она является одной из наиболее значимых с точки зрения стабильного развития цифровой экономики. Ежегодно рынок услуг и новых технологий в этой сфере только

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

расширяется (табл. 3[5]). К телекоммуникациям относятся все современные технологии передачи информации: мобильная и проводная связь, Интернет, факс и др.

Развитие отрасли сопровождается двумя процессами:

1) население получает свободный доступ к информации, появляются новые ниши для развития бизнеса, ведется модернизация компаний, улучшается качество связи и уровень предоставления услуг;

2) работа в телекоммуникационной отрасли является одной из наиболее востребованных, но сопровождается глобальной нехваткой профильных специалистов, подготовка в профильных учебных заведениях не успевает за изменениями технологий в данной высокодинамичной сфере.

Рассмотрим развитие рынка телекоммуникаций, чтобы изучить перспективы его дальнейшего расширения и роста рабочих мест. Статистика показывает, что наблюдается рост числа компаний и частных предпринимателей, поэтому сеть активно развивается и расширяется, требуя все большего числа специалистов, которые будут поддерживать стабильность ее работы. Работа в коммуникационной отрасли может быть условно разделена на две категории: технические работники и специалисты; организационные и управленческие позиции.

К первой группе относятся работники широкого и узкого профиля, которые занимаются монтажом, подключением и дальнейшим обслуживанием различного телекоммуникационного оборудования и сетей связи. Работа в телекоммуникационной компании предполагает не только быстрый карьерный рост, хорошее материальное обеспечение, но и настоящее испытание для выпускников профильных учебных заведений. Вызвано это тем, что данная сфера стремительно развивается, и проявляются некоторые проблемы:

- недостаточное количество профильных учебных заведений;
- устаревшая система обучения; будущие специалисты не могут адекватно оценивать ситуацию на рынке новых коммуникационных технологий, чтобы быстро ориентироваться в ситуации и принимать верные решения;
- недостаточная мотивация, особенно в технической сфере; это ключевая причина, по которой все меньшее количество выпускников школ или ПТУ хотят работать монтажником и прокладчиком телефонных линий, обслуживать и ремонтировать коммутационные станции, а все большее – сидеть в теплом офисе за компьютером и получать за это высокое вознаграждение.

По данным Федеральной службы государственной статистики России средняя заработная плата в отрасли составляет около 73 тыс. руб. (по данным за 9 месяцев 2019 г.), однако значительная часть персонала получает заработную плату до 40 тыс. руб. по данным на 2017 г. (табл. 4[6]). Чаще всего это молодые специалисты без опыта работы, занимающие низовые позиции.

Табл. 3. Динамика объема услуг связи в России за последние десять лет, млн руб.
Tab. 3. Dynamics of the volume of communication services in Russia over the past ten years, mln rub.

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Связь, всего									
1274257,3	1355549,9	1424869,3	1530986,4	1608804,8	1650601,9	1672028,0	11683481,2	1744538,2	1797903,1
Почтовая и спецсвязь									
93844,4	100326,8	115966,8	126167,9	132297,8	134444,6	143135,1	156084,8	168555,0	177503,2
Документальная									
134711,8	147321,3	164873,5	202143,7	214213,4	317228,4	389668,1	420215,3	523803,0	600259,6
Междугородная, внутризоновая и международная телефонная									
115341,0	109186,8	93446,8	88592,3	79417,4	72442,0	64992,2	55300,4	64343,3	60992,1
Местная телефонная и услуги таксофонов всех типов									
142923,5	158289,0	156411,8	157 586,5	143432,7	138036,4	131158,9	122033,8	123251,4	111088,6
Радиосвязь, радиовещание, телевидение и спутниковая связь; проводное вещание; услуги радиочастотных центров									
56086,6	59986,2	68467,9	64826,8	77809,8	87851,0	96651,8	115273,7	119540,9	132446,8
Подвижная									
554600,0	593700,3	629337,8	679202,9	718605,6	637456,8	576098,2	551432,8	492651,5	444992,3
Присоединение и пропуск трафика									
176750,0	186739,6	196364,7	212466,3	243028,1	262808,4	270015,4	262712,1	251983,8	270223,8
Взаимодействия операторов почтовой связи с операторами электросвязи									
–	–	–	–	–	334,2	308,2	428,1	409,2	396,7

[5] Составлена по: Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций. Режим доступа: https://digital.gov.ru/ru/ (дата обращения: 15.11.2019).

[6] Составлена по: Федеральная служба государственной статистики России. Режим доступа: https://www.gks.ru/ (дата обращения: 15.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

Табл. 4. Заработная плата работников телекоммуникационной отрасли
Tab. 4. Wages in the telecommunications industry

Размер начисленной зарплаты, тыс. руб.	Доля работников в апреле 2017 г., %
250	0,5
100–250	4,0
75–100	4,3
50–75	12,1
40–50	10,1
25–40	26,0
до 25	43,0

Привлекательность рабочих мест в телекоммуникационной отрасли

Для оценки привлекательности рабочих мест в телекоммуникационной отрасли в Новосибирске авторами был проведен опрос среди молодежи. В исследовании приняли участие 1000 респондентов. Из них 58 % (579 человек) составили женщины, 42 % (421 человек) – мужчины. Возрастной состав опрошенных распределился следующим образом: наибольшую часть составили респонденты в возрасте 25–35 лет – 60 % (599 человек), затем следует возрастная группа от 19 до 23 лет – 26 % (264 человек), третья по численности – 14–18 лет – 14 % (137 человек). В ходе проведения опроса выяснилось, что 80 % респондентов в возрасте от 14 до 35 лет хотя бы раз пробовали устроиться на работу. Лишь 20 % из числа опрошенных молодых людей еще ни разу не искали работу. Однако в настоящий момент работает значительно меньше респондентов – 46 %, остальные 54 % учатся либо находятся временно без работы.

По мнению опрошенных респондентов, отсутствие опыта работы является главным критерием, который может повлиять на отказ в трудоустройстве молодого специалиста, так считают 62 %. Недостаток образования или непрофильное образование – весомая причина для отказа (51 %). Личные качества специалиста, по мнению опрошенных, являются одним из значимых поводов отказа при трудоустройстве для 47 %. При этом плохие рекомендации с прошлой работы в меньшей степени влияют на отказ, так ответили всего 28 %.

Первостепенными для молодежи при выборе места работы являются возможность профессионального роста (59 %), уровень предполагаемого заработка (57 %), сфера деятельности (46 %), получение практического опыта (41 %), гибкий график работы (31 %), социально-психологический климат (25 %), возможность самовыражения (25 %), престижность фирмы (22 %), месторасположение организации (22 %).

Для ответа на вопрос «Каким профессиональным видам деятельности из перечисленных ниже Вы отдаете предпочтение как наиболее престижным?» было предложено 21 направление. На основе ответов был определен топ-5 видов деятельности, которые молодежь от 14 до 35 лет выбрала как наиболее престижные:
1) деятельность в сфере телекоммуникаций (38 %);
2) деятельность государственного служащего (32 %);
3) бизнесмен, предприниматель (30 %);
4) профессия полицейского (27 %);
5) врач, учитель (25 %).

Если сравнить эти данные с общероссийскими показателями, то, в частности, профессиональные предпочтения миллениалов (поколение Y) выглядят следующим образом:
1) административная деятельность (15,8 %);
2) сфера финансов и страхования (6,8 %);
3) искусство и культура (6,7 %);
4) IT и телекоммуникации (5,8 %);
5) медицина (5 %)[7].

К данному поколению относятся люди, родившиеся после 1981 и до 1996 года (в разных источниках можно встретить и другие года рождения, в диапазоне плюс или минус до 4-х лет), которые характеризуются, в первую очередь, глубокой вовлеченностью в использование цифровых технологий, а значит, они более подготовлены для вхождения в цифровую экономику. За ними следует поколение Z, которое уже родилось в цифровом мире и полностью готово к восприятию новой экономической реальности. Согласно представленным данным телекоммуникационная отрасль также входит в топ-5 предпочтений поколения Y.

В плане ожиданий от рабочего места 92 % представителей поколения Y (миллениалов) в мире считают самым важным для себя уровень оплаты труда; 64 % – безопасность; 51 % – возможность иметь достаточно свободного времени; 32 % – работу с интересной командой[8]. Ожидания представителей поколения Y в РФ (по данным *SuperJob*) аналогичны мировым – высокая зарплата (56 %), карьерный рост (49 %), стабильная компания (39 %) и комфортная атмосфера (30 %).

В отличие от предыдущих поколений, миллениалы считают, что все решают компетенции, талант, а не только связи, как это принято считать у представителей предыдущего поколения X. Кроме того, такие сотрудники живут в мобильном измерении, более социализированы – и, если все эти технологии встроены в непосредственную работу, это дополнительный плюс и мотивация для них. Примечательно, что высокую зарплату миллениалы готовы сразу же потратить на путешествия и самообразование, они не планируют заниматься накопительством и долгие годы работать за призрачную вероятность получения

[7] Свириденко А. Поколение Y и Z захватило мир. Как HR-у подготовиться к Кадропокалипсису? // Finassessment. 09.02.2018. Режим доступа: https://finassessment.net/blog/pokolenie-y-i-z-zakhvatilo-mir-kak-hr-u-podgotovitsya-k-kadropokalipsisu (20.11.2019).

[8] Мануйлова А. Поколение Y готово работать дольше // Газета "Коммерсантъ". 01.07.2016. № 116. С. 2.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

более высокой должности. Для них важна возможность участвовать в интересных проектах, не ограничиваясь должностной инструкцией, ими движет желание общаться с руководством на равных, не соблюдая привычной иерархии в организации.

Цифровая экономика ориентирована на использование креативных способностей человека, т. к. все рутинные и алгоритмизированные действия могут быть переданы компьютерам, поэтому представители новых поколений должны отличаться своими творческими способностями, чтобы быть востребованными на рынке труда.

Заключение

Привлекательность рабочих мест организаций-работодателей требует непрерывного мониторинга, на основе которого можно будет выявлять предпочтения и ожидания целевой аудитории относительно данных рабочих мест. Одним из вариантов разделения является принадлежность соискателей к определенному поколению, для которого могут быть характерны общие предпочтения. Однако теория поколений разделяется далеко не всеми исследователями, вызывая бурные дискуссии, поэтому ее применение может иметь некоторые ограничения.

Проведено исследование и выявлены предпочтения молодежи относительно сферы деятельности и характеристик рабочих мест, которые являются значимыми для современного молодого поколения. Были систематизированы требования работников к привлекательному для них рабочему месту, определены возможности их реализации со стороны работодателя.

В современных конкурентных условиях на рынке труда телекоммуникационной отрасли необходимо проводить оценку своих рабочих мест с позиции определения их привлекательности для молодежи. Целенаправленно, ориентируясь на запросы и ожидания, формировать привлекательные высокотехнологичные рабочие места, что будет способствовать быстрому закрытию вакансий. При этом организации получают возможность своевременно покрывать свою потребность в человеческих ресурсах; снижать текучесть кадров, вызванную неудовлетворенностью отдельными характеристиками рабочих мест.

Литература

1. Бёгенхольд Д., Клинглмайр Р., Кандуч Ф. Индивидуальная самозанятость, человеческий капитал и гибридная работа в условиях гигномики // Форсайт. 2017. Т. 11. № 4. С. 23–32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32
2. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Форсайт. 2017. Т. 11. № 4. С. 6–8. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.6.8
3. Сейдль да Фонсека Р. Будущее занятости: оценка эффектов форсайта в сфере науки, технологий и инноваций // Форсайт. 2017. Т. 11. № 4. С. 9–22. DOI: 10.17323/1995-459X.2016.4.9.22
4. Зоргнер А. Автоматизация рабочих мест: угроза для занятости или источник предпринимательских возможностей? // Форсайт. 2017. Т. 11. № 3. Р. 37–48. DOI: 10.17323/25002597.2017.3.37.48
5. Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л. Подготовка кадров в условиях развития цифровой экономики: проблемы и решения // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы / под ред. С. И. Сотниковой. Новосибирск: НГУЭУ, 2018. С. 38–48.
6. Балацкий Е. В., Екимова Н. А. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике. М.: Эдитус, 2013. 124 с.
7. Масалова Ю. А. Привлекательность рабочих мест в современных условиях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2013. Т. 2. № 5. С. 60–62.
8. Маслов Е. В. Проектирование рабочих мест с учетом их привлекательности для работников // Вестник НГУЭУ. 2014. № 4. С. 18–26.
9. Киселева Е. Н., Буданова О. Г. Организация коммерческой деятельности по отраслям и серам применения. М.: Вузовский учебник, 2016. 192 с.
10. Белова Е. А. Организация рабочего места для занятий лепкой для детей с РАС // Молодой ученый. 2018. № 48. С. 275–276.
11. Гимпельсон В. Е., Жихарева О. Б., Капелюшников Р. И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. 46 с.
12. Овсянников В. А. Выбор критериев эффективности системы управления // Молодой ученый. 2018. № 21. С. 283–286.
13. Архипова Ю. А., Зыкова К. С. Организация рабочих мест и ее роль на предприятии // Молодой ученый. 2015. № 23. С. 460–462.
14. Синяева И. М. Маркетинг: теория и практика. М.: Юрайт, 2014. 652 с.
15. Егоршин А. П. Основы управления персоналом. М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 352 с.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

Raising the Attractiveness of e-Economy Jobs for Young People

Yuliya A. Masalova [a, @]; Anna G. Ivanzova [a]

[a] Novosibirsk State University of Economy and Management, 56, Kamenskaya St., Novosibirsk, Russia, 630099

[@] y.a.masalova@edu.nsuem.ru

Received 20.11.2019. Accepted 13.12.2019.

Abstract: The research featured the factors that affect the attractiveness of jobs for young people in the sphere of digital economy. The study was based on a thorough analysis of scientific literature and statistical data, as well as questionnaires. The telecommunications industry proved favorable for young people. However, the sphere currently offers fewer jobs due to the lack of trained professionals in the labor market. Telecommunications is one of the few industries that are ready to fully automate their main technological processes. As a result, personnel working within the traditional business model will become redundant. Hence, the task of attracting young professionals to new high-tech jobs is important for these organizations. To make jobs in the sphere of e-economics more attractive, one has to take into account the values and expectations of the millennial generation. The results of the study can help management to develop recruitment policy.

Keywords: labor market, personnel attraction policy, high-tech workplace, telecommunications industry, millennials

For citation: Masalova Y. A., Ivanzova A. G. Raising the Attractiveness of e-Economy Jobs for Young People. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 406–414. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-406-414

References

1. Bögenhold D., Klinglmair R., Kandutsch F. Solo self-employment, human capital and hybrid labour in the gig economy. *Foresight and STI Governance,* 2017, 11(4): 23–32. (In Russ.) DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32
2. Kergroach S. Industry 4.0: new challenges and opportunities for the labour market. *Foresight and STI Governance*, 2017, 11(4): 6–8. (In Russ.) DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.6.8
3. Seidl da Fonseca R. The future of employment: evaluating the impact of STI foresight exercises. *Foresight and STI Governance,* 2017, 11(4): 9–22. (In Russ.) DOI: 10.17323/1995-459X.2016.4.9.22
4. Sorgner A. The automation of jobs: a threat for employment or a source of new entrepreneurial opportunities? *Foresight and STI Governance*, 2017, 11(3): 37–48. (In Russ.) DOI: 10.17323/25002597.2017.3.37.48
5. Arkhipova N. I., Nazaykinsky S. V., Sedova O. L. Training in the conditions of development of digital economy: problems and decisions. *Human resource management: theory, practice, prospects*, ed. Sotnikova S. I. Novosibirsk: NGUEU, 2018, 38–48. (In Russ.)
6. Balatskii E. V., Ekimova N. A. *The doctrine of high-tech jobs in the Russian economy*. Moscow: Editus, 2013, 124. (In Russ.)
7. Masalova Y. A. Appeal of present-days jobs. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 2013, 2(5): 60–62. (In Russ.)
8. Maslov E. V. Design of workplaces in considerate on of workforce appeal. *Vestnik NSUEM*, 2014, (4): 18–26. (In Russ.)
9. Kiseleva E. N., Budanova O. G. *Organization of commercial activity by industry and application*. Moscow: Vuzovskii uchebnik, 2016, 192. (In Russ.)
10. Belova E. A. Organization of a modeling workplace for children with ASD. *Molodoi uhenyi,* 2018, (48): 275–276. (In Russ.)
11. Gimpelson V. E., Zhikhareva O.B., Kapeliuchnikov R. I. *Job movement: what Russian statistics say.* Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, 2014. (In Russ.)
12. Ovsiannikov V. A. Selection of management system performance criteria. *Molodoi uhenyi,* 2018, (21): 283–286. (In Russ.)
13. Arkhipova Iu. A., Zykova K. S. Organization of jobs and its role in the enterprise. *Molodoi uhenyi,* 2015, (23): 460–462. (In Russ.)
14. Siniaeva I. M. *Marketing: theory and practice*. Moscow: Iurait, 2014, 652. (In Russ.)
15. Egorshin A. P. *HR management fundamentals*. Moscow: NITs INFRA-M, 2015, 352. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

оригинальная статья
УДК 336.6

Анализ финансового состояния промышленного предприятия

Анна В. Мухачева [a, @]

[a] Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6
[@] oblakkko@mail.ru

Поступила в редакцию 08.11.2019. Принята к печати 21.11.2019.

Аннотация: Актуальность исследования обуславливается значимой ролью анализа финансового состояния предприятия в эффективном управлении им, обеспечении резервов роста и устранении проблемных зон, способных привести к регрессу ключевых финансовых показателей и возможному банкротству. Предмет исследования – анализ финансового состояния предприятия, рассматриваемого в теоретических аспектах и на примере конкретной организации – лидера угледобывающей промышленности России УК «Кузбассразрезуголь» (объект исследования). Цель – анализ финансового состояния одного из крупнейших предприятий Кузбасса для выявления проблемных зон и разработки рекомендаций по их устранению, анализ типовых проблем промышленных предприятий угледобывающей отрасли. Методы исследования представлены коэффициентным, вертикальным и горизонтальным анализом, а также общими приемами анализа, синтеза, группировки и обобщения данных. Изложены авторские подходы к пониманию термина *финансовое состояние предприятия*, различные его интерпретации, сущность и научный охват. Описаны факторы, ключевые показатели финансового состояния компании, перечень степеней финансовой устойчивости. В числе разделов анализа финансового состояния рассматриваются оценка финансовой устойчивости, деловой активности, ликвидности, рентабельности. Представлен перечень показателей в рамках каждого раздела. Анализ финансового состояния УК «Кузбассразрезуголь» позволил сделать вывод о достаточно прочном финансовом положении компании. Однако был выявлен ряд проблем, от решения которых зависит обеспечение долгосрочного развития компании: вытеснение долгосрочных источников финансирования краткосрочными; высокая доля заемных средств в общей структуре источников финансирования; высокая доля внеоборотных активов в структуре имущества компании; высокий объем и низкая оборачиваемость дебиторской задолженности. Для решения каждой из проблем были предложены соответствующие меры. Результаты анализа финансового состояния предприятия открывают для финансового менеджмента проблемные зоны, перечень действий по их устранению и ориентиры для дальнейшего долгосрочного эффективного развития. Результаты авторского исследования финансового состояния других федеральных лидеров угледобывающей отрасли наряду с УК «Кузбассразрезуголь» (АО «СУЭК» и АО ХК «СДС-уголь») позволили выявить существенные различия в стратегиях управления им, а также некоторые общие черты финансового положения лидеров отрасли, что составляет научную новизну исследования.

Ключевые слова: финансово-хозяйственная деятельность, финансовая устойчивость, ликвидность, деловая активность, рентабельность

Для цитирования: Мухачева А. В. Анализ финансового состояния промышленного предприятия // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 415–424. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

Введение

Актуальность исследования обуславливается той высокой ролью, которую играет финансовое состояние и его анализ в обеспечении эффективной деятельности организации, проектировании будущего развития компании, отслеживании тревожных сигналов, маркеров снижающейся эффективности и резервов финансового роста [1]. Цель – анализ финансового состояния одного из крупнейших угледобывающих предприятий России и Кемеровской области – УК «Кузбассразрезуголь». Методы исследования представлены коэффициентным, вертикальным и горизонтальным анализом, а также общими приемами анализа, синтеза, группировки и обобщения данных. Аналитическая база представлена данными за 2015–2017 гг.

Для предприятия анализ финансового состояния имеет высокую значимость, т. к. только с его помощью можно оценить достижение поставленных результатов, ключевых стратегических и тактических показателей деятельности, сделать замер прошлого и текущего положения компании, оценить динамику роста, формировать финансовые планы на будущее. От результатов анализа финансового состояния акционерного общества зависит стоимость акций компании, условия привлечения заемных средств и т. д.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

Финансовое состояние предприятия тесно связано с его финансово-хозяйственной деятельностью, определяется ее основными показателями и результатами. Финансово-хозяйственная деятельность – деятельность субъектов хозяйствования, направленная на выполнение основных своих функций и использующая для этих целей финансовые ресурсы [2].

Под категорией финансового состояния обычно понимают комплекс показателей, отражающих масштаб и эффективность использования финансовых ресурсов компании [3–5]. Оно выступает ключевым индикатором общей эффективности деятельности организации, которую оценивают не только работники, но и другие заинтересованные лица (партнеры, инвесторы, государство и пр.). Система показателей, характеризующих финансовое состояние, охватывает наличие и использование финансовых ресурсов, позволяет оценить его платеже- и кредитоспособность, выполнение обязательств перед кредиторами, инвесторами, государством [6; 7]. Финансовое состояние организации включает в себя различные аспекты: движение товарно-материальных ценностей, трудовых ресурсов, использование денежных средств и пр.

Таким образом, финансовое состояние – это многомерная категория, отражающая кредитные и финансовые отношения организации с другими участниками рынка по поводу уплаты налогов, распределения прибыли, использования имущества, дивидендной политики, репутации компании и пр. Часто они оказываются сопряжены со значительными трудностями, обусловленными неблагоприятными реалиями российской предпринимательской среды. Для оценки финансового состояния предприятия используют его отчетность, а также статистические данные и иные финансовые документы [8].

При управлении финансовым состоянием компании, под которым понимается приведение всех его показателей к целевым значениям, особенное внимание уделяется финансовой стабильности как гарантии избежания банкротства при неблагоприятных вариантах развития внешней среды. Именно поэтому управление финансовым состоянием настолько важно для компании, ее партнеров и конкурентов, клиентов и государства. Крайне важно отслеживать причины, источники неблагоприятных изменений, чтобы иметь возможность прогнозирования ситуации в будущем. Это поможет выработать необходимые меры по устранению проблемных зон в деятельности компании и предотвращению банкротства [9].

По мнению И. Т. Балабанова, финансовое состояние предприятия – экономическая категория, отражающая состояние капитала в процессе его кругооборота и способность субъекта хозяйствования к саморазвитию на фиксированный момент времени [10].

Многие исследователи отмечают, что важно управлять финансовым состоянием как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе [11]. В краткосрочном периоде для управления финансовым состоянием используют показатели ликвидности и платежеспособности как индикаторы способности организации расплатиться с краткосрочными долгами [12]. В долгосрочном периоде значение приобретает состав источников финансирования (структура капитала), который в первую очередь характеризует зависимость компании от кредиторов и инвесторов.

В качестве ключевых показателей эффективности управления финансового состояния выступают[1]:

- обеспеченность предприятия нормированными запасами;
- обеспеченность организации собственными оборотными средствами (СОС);
- эффективность использования кредитных средств, их обеспечение;
- финансовая устойчивость и платежеспособность организации.

После изучения определяющих финансовое состояние факторов можно выявить резервы роста в различных аспектах деятельности компании [13–15]. В целях отслеживания финансового состояния и контроля проводится его мониторинг, выявляется динамика и основные тенденции, определяются ключевые факторы роста или падения, составляется прогноз будущих изменений [16].

Основными разделами анализа финансового состояния предприятия с целью управления им являются:

1. Оценка финансовой устойчивости хозяйствующего субъекта (базируется на изучении соотношения собственных и заемных средств).

2. Оценка деловой активности (проводится с целью определения эффективности производства и продаж компании [17]).

3. Анализ ликвидности (один из главных этапов анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия, основная цель которого – исследование обеспеченности предприятия ликвидными средствами и готовности своевременного исполнения платежных обязательств [18–20]).

4. Анализ рентабельности предприятия (предполагает оценку прибыльности предприятия по различным параметрам [21; 22]).

Финансовое состояние УК «Кузбассразрезуголь»

УК «Кузбассразрезуголь» на сегодняшний день является федеральным лидером по объему угледобычи открытым способом. Предприятие имеет длительную и насыщенную историю, насчитывающую более 50 лет. Оно было создано 19 мая 1964 г. по Распоряжению Областного Совета Министров РСФСР с первоначальным названием «Кузбасскарьеруголь». Вся открытая угледобыча Кузнецкого

[1] О формах бухгалтерской отчетности организаций. Приказ Минфина России от 02.07.2010 № 66н // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103394/ (дата обращения: 24.08.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

бассейна сосредоточилась в одном хозяйствующем субъекте, включавшем 13 карьеров и целый ряд вспомогательных организаций общей численностью сотрудников более 14 тыс. человек. На тот момент с помощью открытой угледобычи в Кузбассе достигались показатели в 18715 тыс. т[2].

С 2006 г. ООО «УК «Кузбассразрезуголь» входит в состав Уральского горно-металлургического комбината (ООО «УГМК-Холдинг»). Компания активно занимается инвестиционной деятельностью. Так, в 2012 г. была приобретена горнотранспортная техника и железнодорожные полувагоны, в 2015 г. предприятие построило обогатительную фабрику «Калтанская-Энергетическая», в 2016 г. инвестиции были потрачены на приобретение 50 самосвалов БелАЗ, 2 экскаваторов и механизированного очистительного комплекса.

Основными направлениями деятельности компании являются добыча угля и реализация его как на внутреннем рынке, так и на экспорт[3]. Приоритетные направления – добыча, переработка и реализация угля потребителю.

Анализ структуры и стоимости имущества предприятия. В соответствии с данными отчетности, валюта баланса УК «Кузбассразрезуголь» увеличилась к 2017 г. на 16 %. За период 2015–2017 гг. до 9 % возросли значения нематериальных активов, на трехкратную величину возрос объем материальных поисковых активов. Наблюдается рост по объему основных средств и незавершенного производства (в общей сложности на 20 %), финансовых вложений во внеоборотные активы (на 27 %), доходных вложений в нематериальные ценности (на 18 %). Существенно возросла дебиторская задолженность (на 19 %), объем денежных средств и их эквивалентов (в 2,5 раза), несколько увеличились запасы (на 5 %). В пассиве баланса увеличение зафиксировано по объему нераспределенной прибыли (почти на четверть) – главного показателя эффективности деятельности организации. Также наблюдается рост отложенных налоговых обязательств (на 35 %), краткосрочных заемных средств (на 66 %), кредиторской задолженности (на 22 %), оценочных обязательств [23].

За 2015–2017 гг. снижение фиксируется по показателям нематериальных поисковых активов (на 13 %), отложенных налоговых активов и прочих внеоборотных активов (на 40 %), финансовых вложений в оборотные активы, за исключением денежных средств (на 44 %), долгосрочных заемных средств (на 38 %). В результате возрос объем внеоборотных и оборотных активов (на 16 %), капитала и резервов (на 18 %), краткосрочных обязательств (в 2 раза), снизился объем долгосрочных обязательств (на 28 %).

На 2017 г. в структуре актива баланса преобладали основные средства (73 %). На долю оборотных активов приходилось 27 %. За три года существенных изменений в структуре актива баланса не наблюдалось. В 2017 г. основными источниками финансирования деятельности компании служили краткосрочные обязательства. Их доля в пассиве баланса составляет 43 %. На долю собственных средств компании (значение по строке «Капитал и резервы») приходится 39 %. Долгосрочные обязательства составили 18 %. Однако еще в 2015 г. объемы привлекаемых долгосрочных и краткосрочных обязательств были близки по значениям (30 % и 33 % соответственно). За три рассматриваемых года наблюдается переориентация финансовой стратегии предприятия на финансирование с помощью краткосрочных ресурсов – их объем увеличился в 2 раза при сокращении объема долгосрочных ресурсов более чем на четверть. Отмечено незначительное (на 1 %) увеличение доли собственного капитала в общем объеме источников финансирования. Соотношение собственных и заемных источников финансирования в 2017 г. составило 39 % и 61 % соответственно. В структуре заемных средств приоритет отдается краткосрочным источникам финансирования.

Анализ финансовой устойчивости предприятия. Представим расчет специализированных показателей ликвидности и финансовой устойчивости УК «Кузбассразрезуголь» (табл. 1).

Долю имущества, сформированного с помощью собственных средств организации, демонстрирует коэффициент финансовой автономии. Его значение изменяется от 37 % до 39 % за три года деятельности (т. е. практически остается неизменным). В то же время норматив показателя составляет 50 %. Следовательно, у предприятия наблюдается избыток заемных средств. Показатели финансовой зависимости составили 1,59–1,68, что существенно выше норматива (менее 1). Зависимость от заемных средств негативно сказывается на платежеспособности предприятия и его финансовой устойчивости.

Однако другой показатель, демонстрирующий долю капитала, сформированного с помощью собственного капитала и приравненных к ним источников (долгосрочных займов), – коэффициент финансовой устойчивости – уже в 2016 г. вошел в нормативное поле. Его значение составило 0,85 (норматив: 0,75–0,9). Но буквально в следующем году ситуация ухудшилась: коэффициент понизился до 0,57 в результате сокращения объема долгосрочных займов и кредитов.

Третий показатель, показывающий, в какой части капитал компании сформирован за счет внеоборотных активов, – коэффициент иммобилизации активов – существенно выше рекомендуемых значений (более 70 %).

Коэффициент маневренности призван оценивать долю вложенного собственного капитала в оборотные средства. Его значения соответствовали рекомендуемым в 2016 г. В 2015 г. и 2017 г. они не достигали нормативного

[2] Энциклопедия горняцкой жизни. «Кузбассразрезуголь»: от первой тонны до наших дней / отв. ред. И. Соколова. Кемерово: Рекламно-производственная компания Лико, 2007. Т. 1. 333 с.

[3] Устав ОАО «УК «Кузбассразрезуголь», утвержденный Протоколом от 03.07.2012 г. № 22.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

Табл. 1. Показатели финансовой устойчивости УК «Кузбассразрезуголь»
Tab. 1. Indicators of financial stability of Kuzbassrazrezugol

Коэффициент	2015	2016	2017	Изменение	Норматив
Автономия (независимость)	0,38	0,37	0,39	0,01	≥0,5
Финансовая зависимость	1,65	1,68	1,59	–0,05	≤1
Финансовая устойчивость	0,67	0,82	0,57	–0,11	0,75–0,9
Иммобилизация имущества	0,73	0,72	0,73	0,00	Индивидуален для каждой отрасли
Маневренность	–0,15	0,25	–0,42	–0,27	0,2–0,5
Обеспеченность СОС текущих активов	–0,21	0,50	–0,60	–0,39	≥0,1
Обеспеченность запасов СОС	–0,95	1,66	–2,96	–2,02	0,5–0,8
Соотношение мобильных и иммобилизованных активов	0,37	0,38	0,37	0,00	Индивидуален для каждой отрасли
Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности	2,13	2,11	2,08	–0,05	≤1
Реальная стоимость ОС в стоимости имущества предприятия	0,56	0,54	0,57	0,01	≥0,5

уровня, т. к. собственный капитал не покрывал объем оборотных активов. Особенно низкое значение коэффициент маневренности имел в 2017 г. (–0,42).

Коэффициент обеспеченности СОС текущих активов имел схожую динамику: входил в нормативное поле только в 2016 г. – 0,5. В 2017 г. предприятие увеличило объем краткосрочных займов и снизило объем долгосрочных, в результате чего значение коэффицента достигло своего минимума (–0,6). То же можно отметить относительно коэффициента обеспеченности запасов СОС: его значение в 2016 г. соответствовало нормативному, в 2015 г. и 2017 г. показатель существенно снизился.

Коэффициент соотношения оборотных и внеоборотных (мобильных и иммобилизованных) активов предприятия сохраняется около 37–38%, т. е. основные средства стабильно преобладают.

Дебиторская задолженность в своем объеме превышает кредиторскую в два раза и более при нормативе в однократную величину.

Отношение основных средств, сырья и материалов, затраты в незавершенном производстве к сумме всех активов описывается коэффициентом реальной стоимости основных средств. Его значение превышает ½, входит в нормативное поле.

Анализ динамики показателей финансовой устойчивости показал, что наиболее благоприятная ситуация в данном отношении наблюдалась на предприятии в 2016 г., в 2015 г. и 2017 г. большинство показателей не соответствовали нормативным значениям.

Анализ деловой активности предприятия. Динамика обращения вложений в денежные средства характеризуется показателями деловой активности.

Прежде всего оценим выполнение т. н. «золотого правила» эффективности экономической деятельности:

$$Тпб > Тр > Так > 100\ \%,$$

где *Тпб* – темп изменения балансовой прибыли, %; *Тр* – темп изменения объема реализации, %; *Так* – темп изменения авансированного капитала (имущества предприятия), %.

Табл. 2. Динамика изменения прибыли, выручки и авансированного капитала
Tab. 2. Dynamics of changes in profit, revenue, and advanced capital

Показатель	2015	2016	2017	Темп роста, %
Чистый (убыток) / прибыль, млн руб.	3683	2690	9611	260,96
Выручка, млн руб.	73497	69130	85884	116,85
Авансированный капитал (активы), млн руб.	88273,66	96463,56	102499,64	116,12

Представленные в табл. 2 данные свидетельствуют о полном выполнении «золотого правила». За три года чистая прибыль выросла в 2,6 раз, выручка – на 17 %, авансированный капитал – на 16 %. Стоимость имущества и объемов продаж увеличились почти пропорционально, а прибыль – с опережением.

В соответствии с полученными данными (табл. 3), общая оборачиваемость капитала, характеризующая соотношение выручки и среднегодовой величины активов предприятия, в 2015 г. и 2017 г. составляла 0,83–0,86. В 2016 г. значение показателя было несколько ниже из-за снижения выручки – 0,75.

Оборотные активы предприятия оборачиваются в среднем 3 раза за рассматриваемый период, число оборотов увеличилось к 2017 г. и составило 3,17.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

Табл. 3. Показатели деловой активности предприятия
Tab. 3. Indicators of business activity

Показатель	2015	2016	2017	Изменение
Общая оборачиваемость капитала	0,826	0,748	0,863	0,038
Оборачиваемость материальных оборотных средств	2,987	2,741	3,165	0,177
Оборачиваемость дебиторской задолженности	4,870	4,174	4,732	–0,138
Средний остаток оборота дебиторской задолженности, тыс. руб.	73,920	86,246	76,082	2,161
Оборачиваемость кредиторской задолженности	9,876	8,867	9,926	0,050
Средний остаток оборота кредиторской задолженности, тыс. руб.	36,452	40,601	36,267	–0,185
Фондоотдача основных средств	1,685	1,533	1,739	0,055
Оборачиваемость собственного капитала	2,332	1,533	1,739	–0,592
Коэффициент отдачи акционерного капитала	0,602	0,440	1,572	0,970

Оборачиваемость дебиторской задолженности также несколько снизилась к 2016 г. (4,17) и вновь возросла к 2017 г. – до 4,73. Средний остаток оборота дебиторской задолженности за 2015–2017 гг. практически не изменился (не считая некоторого увеличения в 2016 г.), составил 76,08 тыс. руб. на конец анализируемого периода. Кредиторская задолженность оборачивалась несколько быстрее – в среднем 9,9 в 2015 г. и 2017 г. со средним остатком оборота 36 тыс. руб. В 2016 г. наблюдалось снижение числа оборотов до 8,9 и увеличение остатка кредиторской задолженности до 40,6 тыс. руб.

Показатель фондоотдачи основных средств, демонстрирующий полученную выручку на 1 единицу основных средств, имеет тенденцию к росту: с 1,69 в 2015 г. до 1,74 в 2017 г. (со снижением до 1,53 в 2016 г.). Коэффициент оборачиваемости собственного капитала, напротив, снизился с 2,33 в 2015 г. до 1,74 в 2017 г. (минимальное значение показателя приходится на 2016 г. – 1,53).

На фоне кратного увеличения прибыли за трехлетний период существенно нарастил значения коэффициент отдачи акционерного капитала: с 0,6 в 2015 г. до 1,57 в 2017 г. (с сокращением в 2016 г. до 0,44).

Обобщая выводы о показателях деловой активности, отметим, что большинство из них остались неизменными в течение трех лет. Это относится к коэффициентам оборачиваемости капитала, материальных оборотных средств, дебиторской и кредиторской задолженности. При этом в 2016 г. все указанные показатели продемонстрировали снижение на фоне некоторого сокращения выручки и оборотных активов. За 2015–2017 гг. увеличились показатели использования основных средств и отдачи акционерного капитала на фоне роста прибыли. Снижение наблюдается по коэффициенту оборачиваемости собственного капитала.

Анализ ликвидности баланса предприятия строится на сравнении укрупненных групп активов и пассивов. Самые ликвидные активы (А1) содержат в чистом виде денежные средства, а также краткосрочные финансовые обязательства, которые наиболее легко обращаются в денежные средства. Интегральный показатель А1 практически вдвое увеличился за рассматриваемый промежуток времени (до 926 млн руб.). Группа быстро реализуемых активов (А2) охватывает краткосрочную дебиторскую задолженность и прочие оборотные активы. По данному показателю имеется увеличение с 16,5 до 19,7 млрд руб. за 2015–2017 гг. К группе показателей А3 (медленно реализуемые активы) относятся запасы и НДС по приобретенным ценностям (минус расходы будущих периодов). Данный интегральный показатель несколько увеличился – с 16,8 до 17 млрд руб. Группа показателей А4 (трудно реализуемые активы) включает внеоборотные активы и дебиторскую задолженность. В данном случае значения показателей выросли с 64,5 до 74,9 млрд руб.

Группа показателей П1 (наиболее срочные обязательства) включает в себя два вида задолженности: кредиторскую и перед участниками общества по выплате доходов (для предприятия УК «Кузбассразрезуголь» только кредиторскую задолженность). В данном случае наблюдается увеличение с 7,7 до 9,4 млрд руб. Краткосрочные пассивы (П2) охватывают займы и кредиты, резервы предстоящих расходов и прочие краткосрочные обязательства. По данному показателю предприятие существенно нарастило значения – с 21 до 39 млрд руб. Интегральный показатель П3 (долгосрочные пассивы) включает долгосрочные обязательства компании. В данном случае наблюдается снижение с 26 до 18,7 млрд руб. Постоянные пассивы (П4) – разделы капитала и резервов, доходов будущих периодов (минус резервы предстоящих расходов). По данному показателю наблюдается рост с 33 до 40 млрд руб.

Перейдем к рассмотрению непосредственного выполнения неравенств между группами активов и пассивов предприятия.

Неравенство А1>П1 не выполняется. Имеются отрицательные значения платежного излишка за все периоды, т. е. у предприятия имеется дефицит наиболее ликвидных активов для покрытия самых срочных обязательств.

Неравенство А2>П2 выполняется только в 2016 г. В 2015 г. имеется платежный недостаток в 4,6 млрд руб., в 2017 г. – 15,1 млрд руб.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

Неравенство А3>П3 не выполняется ни в один из периодов. Предприятию не удастся покрыть долги даже в случае запланированного поступления средств от реализации за один оборот. При этом платежный недостаток имеет тенденцию к снижению: с 19 млрд в 2015 г. до 11 млрд в 2017 г.

Неравенство А4≤П4 также не выполняется, при том что оно является минимальным условием финансовой устойчивости.

Табл. 4. Коэффициенты ликвидности предприятия
Tab. 4. Liquidity ratios

Коэффициент	2015	2016	2017	Норматив
Абсолютная ликвидность	0,02	0,94	0,02	≥0,2
Быстрая ликвидность	0,59	1,12	0,46	≥0,8
Текущая ликвидность	0,82	1,50	0,62	≥1; ≥2

Первый специальный показатель ликвидности – коэффициент абсолютной ликвидности – есть отношение денежных средств и финансовых вложений (наиболее ликвидных активов) к краткосрочным обязательствам (табл. 4). Его значение соответствует нормативному на протяжении последних трех лет деятельности. Компания быстро сможет погасить срочные обязательства.

Второй показатель – коэффициент быстрой ликвидности – отношение текущих высоколиквидных активов к объему краткосрочных обязательств. Его значения соответствуют нормативу только в 2016 г. Предприятие не может погасить долги, используя только высоколиквидные активы в 2015 г. и 2017 г.

Третий показатель – коэффициент текущей ликвидности – отношение текущих оборотных активов к текущим обязательствам. Его динамика схожа с динамикой предыдущего показателя. Соответствует нормативному значению только в 2016 г.

Проведенный анализ ликвидности баланса УК «Кузбассразрезуголь» свидетельствует о невысокой платежеспособности предприятия в целом и особенно низких ее показателях – в 2015 г. и 2017 г. Предприятие не способно покрыть за счет ликвидных средств свои обязательства.

Анализ рентабельности деятельности предприятия. Анализ итогов деятельности предприятия – ключевой и завершающий этап анализа финансово-хозяйственной деятельности (табл. 5). Рентабельность продаж отражает отношение прибыли от продаж к выручке от продаж. Данный показатель за три года не изменился (22 % в 2015 г. и 2017 г.), однако претерпел существенное снижение в 2016 г. (14 %). То же можно констатировать относительно рентабельности основной деятельности (отношении прибыли от продаж к себестоимости).

Табл. 5. Показатели рентабельности
Tab. 5. Profitability

Показатель	2015	2016	2017	Изменение
Рентабельность продаж	0,22	0,14	0,22	0,00
Рентабельность основной деятельности	0,34	0,20	0,33	0,00
Рентабельность основного капитала	0,04	0,03	0,09	0,05
Рентабельность собственного капитала	0,11	0,07	0,24	0,13
Период окупаемости собственного капитала	9,06	13,41	4,12	–4,94
Рентабельность перманентного капитала	0,08	0,05	0,21	0,13
Рентабельность активов	0,04	0,03	0,10	0,06
Рентабельность предприятия	0,07	0,05	0,14	0,08
Рентабельность конечной деятельности	0,05	0,04	0,11	0,06

При этом рентабельность основного капитала (отношение чистой прибыли к итогу баланса) увеличилась больше чем вдвое (с 4 % в 2015 г. до 9 % в 2017 г.). Это связано с увеличением объема чистой прибыли предприятия – с 3,7 млрд руб. до 9,6 млрд руб. Данный факт послужил основой для увеличения более чем вдвое рентабельности собственного капитала (отношение чистой прибыли и собственного капитала) – с 11 % до 24 % (со снижением в 2016 г.). Период окупаемости собственного капитала (отношения собственного капитала и чистой прибыли) снизился с 9 до 4 оборотов (с увеличением до 13 в 2016 г.).

Рентабельность перманентного капитала (собственного и приравненного к собственному – долгосрочных займов) увеличилась с 8 % в 2015 г. до 21 % в 2017 г. с привычным уже снижением в 2016 г. (до 13,4 %). Рентабельность активов (отношение чистой прибыли к среднегодовой стоимости активов) практически повторяет динамику рентабельности основного капитала, изменяясь с 4 % до 10 % через провал до 3 % в 2016 г.

Показатель рентабельности предприятия показывает, сколько прибыли до налогообложения приходится на 1 рубль выручки от продаж. Значения показателей возросли с 7 % в 2015 г. до 14 % в 2017 г. Рентабельность конечной деятельности (отношение чистой прибыли к выручке от продаж) также увеличилась больше чем вдвое – с 5 %

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

в 2015 г. до 11 % в 2017 г. Данный факт свидетельствует о повышении общей эффективности деятельности предприятия, его привлекательности для инвестирования.

Подводя итоги анализа рентабельности деятельности УК «Кузбассразрезуголь», следует отметить выраженное двухкратное увеличение всех показателей, завязанных на величине чистой прибыли за счет повышения ее объема почти в три раза. При этом все показатели рентабельности имели просадку в 2016 г. На основании данных выводов деятельность предприятия может характеризоваться как рентабельная, предприятие повышает свою экономическую эффективность. УК «Кузбассразрезуголь» продуцирует прибыль, достаточную для покрытия издержек и долгосрочного развития.

Проблемы, выявленные в управлении финансовым состоянием, и рекомендации по их решению

Проведенный анализ финансового состояния предприятия УК «Кузбассразрезуголь» свидетельствует о неплохом финансовом положении организации в 2015–2017 гг.: активы предприятия возросли на 16 % (нематериальные активы увеличились на 16 %, материальные поисковые активы – в 3 раза, вложения в материальные ценности и внеоборотные активы – на 18–20 %, денежные средства – в 2,5 раза), прибыль увеличилась в 2,7 раза. Темп роста прибыли оказался выше, чем темпы роста выручки и себестоимости, что свидетельствует об общей эффективности деятельности предприятия. За 2015–2017 гг. увеличилась рентабельность основного, перманентного капиталов, активов, предприятия в целом и рентабельность конечной деятельности (с 5 % до 11 %).

Однако анализ также выявил ряд проблем, от решения которых зависит обеспечение долгосрочного развития компании. Первая из них связана с вытеснением долгосрочных источников финансирования краткосрочными. Для решения данной проблемы предлагается вернуть в финансовый портфель компании долгосрочные заемные средства, заменив ими часть краткосрочных пассивов за счет привлечения бюджетных средств, активного использования лизинга, выпуска долгосрочных облигаций, затачивания финансовой отчетности под требования кредитора.

В качестве второй проблемы выступает высокая доля заемных средств в общей структуре источников финансирования. Дополнительный анализ показал, что компания имеет положительный эффект финансового рычага, т. е. использование заемных средств положительно влияет на рентабельность активов компании. Однако объемный кредитный портфель снижает финансовую устойчивость организации, ухудшает условия предоставления новых долгосрочных кредитов. Предприятию необходимо принять определенную финансовую стратегию, позволяющую сделать выбор между ростом рентабельности активов и финансовой устойчивостью.

Третья выявленная проблема финансово-хозяйственной деятельности УК «Кузбассразрезуголь» касается высокой доли внеоборотных активов в структуре имущества компании. Для снижения доли внеоборотных активов в структуре имущества предприятию предлагается снизить объем вложений в нематериальные активы, в частности в программное обеспечение; объем вложений в нематериальные и материальные поисковые активы за счет более эффективного решения кадровых и организационных вопросов, касающихся геолого-разведочных работ; объем вложений в материальные ценности путем продажи наименее выгодного из сдаваемого в аренду другим предприятиям имущества; объемы финансовых вложений за счет избавления от наименее выгодных вариантов участия в других компаниях.

Четвертая проблема финансового состояния компании заключается в повышенном объеме и низкой оборачиваемости дебиторской задолженности. В целях решения указанной проблемы предлагается проводить мониторинг финансового положения покупателей, вводить новые условия договора, призванные стимулировать платежную дисциплину, планировать в краткосрочном и долгосрочном вариантах дебиторскую задолженность.

Сравнительный анализ стратегий и проблем управления финансовым состоянием крупнейших угледобывающих предприятий России и Кемеровской области

Результаты исследования финансового состояния других крупнейших федеральных угледобывающих предприятий (АО «СУЭК» и АО ХК «СДС-уголь») выявили существенные различия в стратегиях управления финансовым состоянием угледобывающих предприятий [23].

Компания СУЭК в 2015–2017 гг. отдавала приоритет собственному и долгосрочному заемному капиталу, что положительно повлияло на ее финансовую устойчивость, однако оставило нереализованным эффект финансового рычага, позволяющего увеличивать рентабельность активов предприятия за счет наращивания доли заемного финансирования. Соотношение заемного и собственного капитала компании составило в среднем 56 % и 44 % соответственно. Анализ структуры капитала по показателю *рентабельность – финансовый риск* также показал, что предприятие не в полной мере использует возможные выгоды от повышения рентабельности за счет увеличения доли заемных средств при низких рисках потери платежеспособности.

В компании УК «Кузбассразрезуголь» управление финансовым состоянием реализуется с акцентом на увеличении доли краткосрочного заемного финансирования, как показывают данные отчетности. Соотношение заемных и собственных средств в структуре капитала компании в среднем за три года составило 61 % к 39 %. При этом расчет финансового рычага демонстрирует положительные значения (что говорит о потенциале наращивания

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

рентабельности активов предприятия за счет увеличения доли заемных источников), а показатель *рентабельность – финансовый риск* приобретает наибольшее значение при соотношении заемного и собственного капитала 80 % к 20 %.

Анализ сложившейся системы управления структурой и стоимостью капитала компании СДС-уголь позволил сделать вывод о крайне высокой доле заемных источников в структуре капитала, что связано с необходимостью покрытия растущих убытков предприятия. Соотношение заемных и собственных источников финансирования в среднем за три года составило –118 % и 18 %. Отрицательное значение финансового рычага свидетельствует об отсутствии положительного эффекта от высокой доли заемных источников при нынешней структуре и стоимости капитала в отношении роста рентабельности активов. Финансовые риски компании существенно перевешивают выгоды от привлечения заемного капитала и могут привести предприятие к банкротству в ближайшей перспективе. Определить оптимальную структуру капитала по показателю *рентабельность – финансовый риск* не удалось, т. к. предприятие является убыточным.

Несмотря на различия, удалось выделить ряд характерных особенностей финансового состояния крупнейших промышленных предприятий Кузбасса угольной отрасли:

1. Высокая доля внеоборотных активов в структуре капитала, что свойственно большинству промышленных предприятияй.

2. Тенденция к наращиванию краткосрочных источников финансирования взамен долгосрочных и заемных вместо собственных в кризисные периоды.

3. Недоиспользование эффекта финансового рычага из-за рисков ухудшения финансовой устойчивости предприятия. В данном случае наращивание рентабельности активов предприятия за счет увеличения доли заемных средств сулит выгоды с точки зрения показателей деловой активности, но грозит риском банкротства.

Заключение

Даже благоприятное финансовое состояние крупных промышленных предприятий, высокие темпы роста ключевых финансовых показателей не гарантируют отсутствия проблем с ликвидностью, платежеспособностью, финансовой устойчивостью в связи с высокой долей низколиквидных основных средств индустриальных гигантов, что увеличивает риск банкротства, снижает маневренность капитала и стратегических финансовых решений. Замещение краткосрочными источниками финансирования долгосрочных еще более пагубно отражается на финансовой независимости и показателях ликвидности в условиях кризиса, что выражается в более высокой уязвимости промышленных предприятий к флуктуациям экзосреды. Резервы использования финансового рычага в данном случае остаются нереализованными, т. к. это в еще большей степени снизит финансовую независимость компании, сможет фактически привести к банкротству.

От финансового состояния промышленного предприятия зависит его конкурентоспособность, выживание в рыночной среде. Это, в свою очередь, повышает значение непрерывного мониторинга финансового состояния компании в целях всех заинтересованных лиц (учредителей, акционеров и пр.). Прогнозирование финансового состояния промышленного предприятия, основанное на экстраполяции данных его мониторинга, позволит в перспективе избежать экономических флуктуаций, уловить первые признаки неэффективности, банкротства, преодолеть новые риски и угрозы.

Литература

1. Мухачева А. В. Оценка финансовой устойчивости и ликвидности угледобывающего предприятия (на примере ОАО «Кузбассразрезуголь») // Инновационный конвент «Кузбасс: образование, наука, инновации»: мат-лы Инновационного конвента. (Кемерово, 14 декабря 2018 г.) Кемерово, 2018. С. 603–607.
2. Роженцова И. А., Решетникова А. И. Подходы различных авторов к определению понятия «финансово-хозяйственная деятельность» // Аудиторские ведомости. 2017. № 3. С. 31–37.
3. Криничанская Э. П., Чабанова М. К. Анализ ликвидности и платежеспособности как элементы анализа финансового состояния предприятий малого бизнеса (на примере Приморского края) // Международный студенческий научный вестник. 2018. № 5. Режим доступа: http://www.eduherald.ru/article/view?id=18799 (дата обращения: 10.09.2019).
4. Терловая В. И., Самусенко А. Н. Анализ деловой активности предпринимательства в системе комплексного анализа финансового состояния предприятия // Вектор экономики. 2019. № 2. Режим доступа: http://vectoreconomy.ru/images/publications/2019/2/economicsmanagement/Terlovaya_Samusenko.pdf (дата обращения: 10.09.2019).
5. Губертов Е. А., Грибкова Д. О. Экономическая сущность, принципы и задачи анализа финансового состояния предприятия // Территория науки. 2017. № 6. С. 101–106.
6. Ковалев В. В., Волкова О. Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: ТК Велби; Проспект, 2007. 424 с.
7. Базюк Н. Ю., Кремсал Г. А. Пути повышения финансовой устойчивости предприятия на основе оценки его финансового состояния // Российское предпринимательство. 2013. № 19. С. 140–146.
8. Азаренкова Г. М. Финансы предприятий. М.: ЮНИТИ, 2014. 299 с.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

9. Чункаева А. К. Анализ финансового состояния и резервы повышения прибыли предприятия // Евразийский союз ученых. 2018. № 1-1. С. 64–68.
10. Балабанов И. Т. Основы финансового менеджмента. 3-е изд. М.: Финансы и статистика, 2001. 525 с.
11. Яруллин Р. Р., Альтдинова Г. З. Актуальные вопросы анализа финансового состояния организации // Научно-методический журнал «Наука и образование: новое время». 2018. № 1. С. 10–12.
12. Веретенникова Ю. Ю. Совершенствование анализа финансового состояния коммерческой организации // Вестник современной науки. 2017. № 3-1. С. 67–70.
13. Матяш И. В. Показатели системной эффективности в оценке кредитоспособности и устойчивости предприятия в условиях кризиса // Экономический анализ: теория и практика. 2010. № 13. С. 2–9.
14. Гильманова Ю. Р. Анализ финансового состояния предприятия: методы и модели // Научный журнал. 2017. № 10. С. 36–38.
15. Бобылева А. С. Теоретико-методологические аспекты сущности финансовой устойчивости предприятия и критерии ее оценки // Экономические науки. 2010. № 62. С. 374–379.
16. Пласкова Н. С. Стратегический и текущий экономический анализ. М.: Эксмо, 2010. 633 с.
17. Федорович Т. В. Информационное обеспечение финансового менеджмента как одна из функций управления в крупных бизнес-структурах // Финансы и кредит. 2008. № 21. С. 20–27.
18. Курбанаева Л. Х., Рудольф В. Д. Анализ ликвидности как важнейший аспект финансового анализа деятельности организации // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. Т. 1. № 3. С. 151–155.
19. Холодов Ю. В. Анализ и оценка платежеспособности и ликвидности организации // Академическая публицистика. 2019. № 10. С. 92–99.
20. Бурцев А. Л. Анализ финансовой устойчивости организации: теория и сфера применения // Вестн. Астрахан. гос. техн. ун-та. Сер.: Экономика. 2010. № 1. С. 254–257.
21. Калужская Л. Н. Некоторые аспекты управления ликвидностью компаний в современных программных продуктах // Информационные технологии и системы: управление, экономика, транспорт, право. 2013. № 1. С. 83–86.
22. Варламов А. В. Организация эффективности управления ликвидностью и платежеспособностью предприятия // Информация и образование: границы коммуникаций. 2013. № 5. С. 158–159.
23. Мухачева А. В., Гаджигасанова Н. С., Кузнецова Т. А. Управление структурой капитала крупнейших угледобывающих предприятий России // Экономический анализ: теория и практика. 2019. Т. 18. № 2. С. 353–367.

Financial Analysis of an Industrial Enterprise

Anna V. Mukhacheva [a, @]
[a] Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000
[@] oblakkko@mail.ru

Received 08.11.2019. Accepted 21.11.2019.

Abstract: Financial analysis is important for effective management: it provides growth reserves and eliminates those problem areas that can decrease key financial indicators and result in bankruptcy. The present research featured theory and practice of financial analysis of an enterprise. The paper represents a case study of Kuzbassrazrezugol OJSC, one of the leading coal mining enterprises in the country (Kuzbass, Russia). The research objective was to analyze its financial status, identify problem areas, and propose solutions. The research employed coefficient, vertical, and horizontal analysis, as well as general methods of analysis, synthesis, grouping, and generalization of data. The article introduces authentic approach to the term "financial status" and gives various scientific interpretations of the term. The paper focuses on factors, key indicators of financial analysis, and degrees of financial stability. Financial analysis includes assessment of financial stability, business activity, liquidity, and profitability. The author compiled a list of indicators for each section of financial analysis. The case study revealed that the company under analysis has a fairly strong financial position. The list of minor problems revealed included: superiority of short-term financial sources; high share of borrowed funds in the overall structure of funding sources; high share of non-current assets in the structure of the company's property; high volume and low turnover of receivables. For each problem, the author proposed an appropriate solution. The financial analysis revealed problem areas and provided guidelines for further long-term effective development. The article owes its scientific novelty to the case study which revealed peculiarities in strategies for managing the financial status of coal mining enterprises.

Keywords: financial and economic activities, financial stability, liquidity, business activity, profitability

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

For citation: Mukhacheva A. V. Financial Analysis of an Industrial Enterprise. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 415–424. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-415-424

References

1. Mukhacheva A. V. Assessment of financial stability and liquidity of the coal-mining enterprises. *Innovation convention "Kuzbass: education, science, innovation"*: Proc. Innovation Convention, Kemerovo, December 14, 2018. Kemerovo, 2018, 603–607. (In Russ.)
2. Rozhentsova I. A., Reshetnikova A. I. The approaches of various authors to the definition of the concept of "financial and economic activity". *Auditorskie vedomosti*, 2017, (3): 31–37.
3. Krinichanskaya E. P., Chabanova M. K. The analysis of liquidity and solvency as elements of the analysis of a financial condition of the enterprises of small business (on an example of Primorye Territory). *Mezhdunarodnyi studencheskii nauchnyi vestnik*, 2018, (5). Available at: http://www.eduherald.ru/article/view?id=18799 (accessed: 10.09.2019). (In Russ.)
4. Terlovaya V. I., Samusenko A. N. Analysis of business activity of enterprise in the system of complex analysis of the financial condition of the enterprise. *Vektor ekonomiki*, 2019, (2). Available at: http://vectoreconomy.ru/images/publications/2019/2/economicsmanagement/Terlovaya_Samusenko.pdf (accessed: 10.09.2019). (In Russ.)
5. Gubertov E. A., Gribkova D. O. Economic essence, principles and tasks of the analysis of the financial status of an enterprise. *Territoriia nauki*, 2017, (6): 101–106. (In Russ.)
6. Kovalev V. V., Volkova O. N. *Analysis of the economic activity of the enterprise*. Moscow: TK Velbi; Prospekt, 2007, 424. (In Russ.)
7. Bazyuk N. Yu., Kremsal G. A. Ways to increase an enterprise financial stability of on the basing on the assessment of its financial state. *Rossiyskoe predprinimatelstvo,* 2013, (19): 140–146. (In Russ.)
8. Azarenkova G. M. Business finance. Moscow: IUNITI, 2014, 299. (In Russ.)
9. Chunkaeva A. K. Analysis of the financial status and reserves of increasing enterprise profits. *Evraziiskii Soiuz Uchenykh,* 2018, (1-1): 64–68. (In Russ.)
10. Balabanov I. T. *Fundamentals of financial management*. 3rd ed. Moscow: Finansy i statistika, 2001, 525. (In Russ.)
11. Yarullin R. R., Altdinova G. Z. Current issues in the analysis of financial condition of the organization. *Nauchno-metodicheskii zhurnal "Nauka i obrazovanie: novoe vremia"*, 2018, (1): 10–12. (In Russ.)
12. Veretennikova Iu. Iu. Improving the analysis of the financial status of a commercial organization. *Vestnik sovremennoi nauki,* 2017, (3-1): 67–70. (In Russ.)
13. Matiash I. V. Indicators of systemic efficiency in assessing the creditworthiness and stability of an enterprise in a crisis. *Ekonomicheskii analiz: teoriia i praktika*, 2010, (13), 2–9. (In Russ).
14. Gilmanova Yu. R. Analysis of the financial status of the enterprise: methods and models. *Nauchnyi zhurnal*, 2017, (10): 36–38. (In Russ).
15. Bobyleva A. S. Theoretical and methodological aspects of the essence of the financial stability of the enterprise and the criteria for its evaluation. *Ekonomicheskie nauki*, 2010, (62): 374–379. (In Russ).
16. Plaskova N. S. *Strategic and current economic analysis*. Moscow: Eksmo, 2010, 633. (In Russ).
17. Fedorovich T. V. Information support of financial management as one of the management functions in large business structures. *Finansy i kredit,* 2008, (21): 20–27. (In Russ).
18. Kurbanaeva L. Kh., Rudolf V. D. Liquidity analysis as the most important aspect of the analysis of the organization. *Aktualnye voprosy sovremennoi ekonomiki*, 2019, 1(3): 151–155. (In Russ).
19. Kholodov Iu. V. Analysis and assessment of the solvency and liquidity of the organization. *Akademicheskaia publitsistika*, 2019, (10): 92–99. (In Russ).
20. Burtsev A. L. Analysis of organisation's financial stability: theory and field of application. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriia: Ekonomika*, 2010, (1): 254–257. (In Russ).
21. Kaluzhskaia L. N. Some aspects of liquidity management of companies in modern software products. *Informatsionnye tekhnologii i sistemy: upravlenie, ekonomika, transport, pravo*, 2013, (1): 83–86. (In Russ).
22. Varlamov A. V. Organization of effective management of liquidity and solvency of the enterprise. *Informatsiia i obrazovanie: granitsy kommunikatsii,* 2013, (5): 158–159. (In Russ).
23. Mukhacheva A. V., Gadzhigasanova N. S., Kuznetsova T. A. Managing the capital structure of the largest Russian coal producers. *Ekonomicheskii analiz: teoriia i praktika*, 2019, 18(2): 353–367. (In Russ).

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

оригинальная статья
УДК 65.015

О понимании принципа «выкладываться полностью» в деятельности организованного менеджера

Семён Д. Резник [a, @, ID]; Игорь С. Чемезов [a]
[a] Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 440028, Россия, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28
[@] disser@bk.ru
[ID] https://orcid.org/0000-0001-6395-1450

Поступила в редакцию 14.10.2019. Принята к печати 12.12.2019.

Аннотация: Рассматривается понимание одного из самых важных и необходимых качеств менеджера – умение выкладываться. Приводятся разные трактовки такого умения, его узкое и широкое понимание, предлагается интегрированная структура комплекса первичных качеств и компетенций, обеспечивающих реализацию принципа «выкладываться полностью». Изучение биографий успешных менеджеров и предпринимателей позволяет сделать вывод, что всех их отличают высочайшие активность, трудовая отдача и работоспособность, привычка «выкладываться». При этом речь идёт не только об увеличении количества рабочих часов, но и о высокой производительности и эффективности труда. На результаты деятельности руководителя оказывают существенное влияние многие внутренние и внешние факторы: 1) мотивация к выполнению работы, которая зависит от осознания ее смысла и значения, степени четкости и достижимости целей, наличия или отсутствия обратной связи, удовлетворенности работой; 2) социальные факторы: отношения в коллективе, социальный статус; 3) психофизиологические факторы, такие как работоспособность, объем информации, воспринимаемой в единицу времени, «норма управляемости», условия внешней среды. Все эти факторы должны учитываться менеджерами при организации личной деятельности. Личные качества и компетенции организованного менеджера, определяющие широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться», относятся к четырем блокам качеств. С личной организованностью связаны умение ценить и не терять свое время; умение сосредоточиться на главном; обязательность. К блоку «деловитость» относятся стремление к самовыражению; деловая активность; деловая хватка; напористость; целеустремленность; самообладание; решительность; ориентированность на результат. Со знанием и владением технологиями личной работы связаны умение организовать свое рабочее место; умение рационализировать личную работу. К работоспособности можно отнести сильную волю; трудолюбие; упорство в работе; уверенность в себе; оптимизм; увлеченность работой. Наличие этих качеств (компетенций) позволяет говорить о признаках, по которым можно определить умение руководителя «выкладываться полностью», а их развитие является способом приобретения такого умения.

Ключевые слова: работоспособность, эффективный управляющий, эффективность, интенсивность, рабочая нагрузка

Для цитирования: Резник С. Д., Чемезов И. С. О понимании принципа «выкладываться полностью» в деятельности организованного менеджера // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 425–431. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-425-431

Если что-то делаешь, выкладываться нужно полностью.
Стивен Кинг

То, что мы получаем, обеспечивает нам существование.
То, что мы отдаем, творит нашу жизнь.
Уинстон Черчилль

Введение

Высокие скорости изменений во внешней среде организации в современных условиях приводят к ужесточению требований к профессиональным навыкам современных руководителей. Изучение биографий успешных менеджеров и предпринимателей позволяет сделать вывод, что всех их отличают высочайшие активность и работоспособность. Выдающихся результатов не достичь, если действовать так, как все. Для этого нужны, во-первых, другие пути, а во-вторых, более интенсивные усилия.

Чтобы успевать сделать больше, многие вполне успешные люди встают очень рано и заканчивают свою работу

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

позже других (например, Дэн Акерсон, глава *General Motors* встает в 4.30–5.00; Дэвид Каш, глава *Virgin America* – в 4.15; Роберт Айгер, гендиректор *Disney* – в 4.30; Андреа Янг, руководитель *Avon Production* – в 5.00)[1].

Кроме раннего подъема, многие руководители увеличивают продолжительность своего рабочего дня, а также и рабочей недели (за счет работы в выходные дни). Исследование, которое было проведено агентством *Tulip*, показало, что миллионеры работают в среднем 55 часов в неделю, а мультимиллионеры – 64 часа. Многие из них работают и в выходные дни, особенно если речь идет об управлении своей собственной компанией, и лишь 10,6 % богатых людей работают меньше обычной продолжительности рабочей недели [1].

Можно сказать, что высокая работоспособность менеджера вместе с привычкой «выкладываться» – это очень важные и необходимые условия для достижения успеха в любой деятельности. Речь идет, конечно, не только об увеличении количества рабочих часов, но и о высокой производительности и эффективности труда.

Цель статьи – рассмотреть и проанализировать проблему реализации принципа «выкладываться полностью» в деятельности организованного руководителя.

Предпосылки формирования умения руководителя «выкладываться»

В очерках о деятельности опытных менеджеров можно найти множество примеров высокой интенсивности и продуктивности работы, сопутствующих их умению «выкладываться полностью». Дональд Трамп отмечает повышение эффективности деловых встреч при сокращении их длительности [2] (порой даже до 3–5 минут)[2], которое, вероятно, опирается на его способность «быстро соображать» [3], а Ден Кеннеди, например, пишет о том, как быстро он приступает к работе (через 15 минут после пробуждения). Свою книгу о повышении эффективности использовании времени Д. Кеннеди адресует тем, «у кого слишком много прекрасных идей и слишком мало времени и ресурсов, чтобы воплотить их в жизнь, для тех, кто бежит, а не идет по жизни» [4, с. 12]. Автор пишет: «Вероятно, не проходит и дня, чтобы вы не сказали, со вздохом откладывая какую-то мысль: "Будь у меня на это хотя бы часок, это изрядно помогло бы моему бизнесу"» [4, с. 12]. Этот чрезвычайно занятый (хотя и эффективно работающий в то же время) деловой человек приходит к выводу, что «нужно в любой момент четко понимать, что время уходит» [4, с. 13].

При этом Д. Кеннеди, отказавшийся от работы в офисе из-за ощущения неэффективности расходования времени при нахождении в нем и даже прекративший использовать телефон и электронную почту в целях пресечения возможных отвлечений (он ограничился лишь факсом для приема входящих сообщений), приводит суровую статистику: «Издательство *Fortune* опросило около пятисот генеральных директоров и узнало, что у них среднее продуктивное время составляет 28 минут в день. Ли Якокка (широко известный американский менеджер и промышленник, был президентом *Ford Motor Company* и председателем правления корпорации *Chrysler*) однажды сказал, что, по его наблюдениям, лучшие генеральные директора продуктивно работают не больше 45 минут в день, а остальное время изо всех сил отмахиваются – впустую, как перепуганный путник от напавшего на него роя пчел, – от разной бессмысленной лабуды» [4, с. 21].

Это может привести к выводу, что увеличенный рабочий день руководителей является своего рода наказанием за недостаточно эффективную организацию работы. И таким образом, необходимость выкладываться полностью становится часто следствием в той или иной степени неэффективного управления.

Однако такое следствие может оказаться несколько поверхностным. Так, Стивен Кови, всемирно признанный авторитет в вопросах личной эффективности, автор делового бестселлера «Семь навыков высокоэффективных людей» [5], в другой своей книге «Главное внимание – главным вещам» отмечает: «Работать продуктивно – значит делать больше за меньшее время. Это представляется разумным. Мы делаем больше. Мы сокращаем или сводим на нет пустую трату времени. Мы мчимся на всех парах, повышая продуктивность до невероятных размеров. Но при этом исходим из предпосылки, что "больше" и "быстрее" значит "лучше". Но так ли это? Между продуктивностью и эффективностью существует колоссальная разница. Вы можете мчаться по шоссе с огромной скоростью, т. е. двигаться очень "продуктивно". Но если вы движетесь не в сторону вашего пункта назначения, ваши действия едва ли можно назвать эффективными. Кроме того, как можно быть продуктивным в отношениях с людьми? Вы когда-нибудь пробовали быть продуктивным со своей супругой, с сыном-подростком, подчиненным, обсуждая эмоционально насыщенные вопросы? Как это у вас получилось? "Боюсь, что вы не сможете выразить свои глубокие чувства. У меня на разговор с вами запланировано лишь десять минут". "Не приставай сейчас ко мне, сынок. Попридержи свое эмоционально растревоженное и кровоточащее "я" несколько минут, пока я не закончу этот пункт в своем графике". Можно быть продуктивным, имея дело с вещами, но не с людьми. Смысл жизни определяется

[1] Шерстнёва М. 23 успешных человека, которые встают очень рано // Лайфхакер. Режим доступа: https://lifehacker.ru/22-uspeshnykh-cheloveka/ (дата обращения: 25.10.2019).

[2] Однажды Д. Трампу (на тот момент известному американскому бизнесмену) назначил встречу представитель некой строительной компании, чтобы рассказать о новом проекте. В силу своей занятости Д. Трамп предложил отменить эту встречу, ведь вместо пяти минут, которые он выделил на нее, у него оказалось только три (!). Но представитель строительной компании проявил настойчивость, и встреча всё-таки состоялась. В итоге за эти три минуты ему удалось настолько ярко и широко осветить свой проект, что Д. Трамп согласился на сотрудничество.

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

отнюдь не скоростью или продуктивностью. Суть того, что вы делаете, и причина, по которой вы делаете это, гораздо важнее, чем скорость, с какой вы это делаете» [6].

Вряд ли можно упрекать в неэффективности руководителей преуспевающих компаний. Зачастую дело состоит в том, что сами масштабы деятельности подобных компаний вынуждают их руководителей отдавать работе гораздо больше времени и сил, чем этого требует обычный трудовой режим рядового сотрудника.

Тем не менее любую деятельность можно оптимизировать. Не лишним будет в связи с этим напомнить о критериях эффективности управленческого труда. Питер Друкер, о котором говорят, что ни одна личность не оказала такого влияния на развитие бизнеса в XX в., как он, и которому приписывают заслугу фактического создания менеджмента как дисциплины в 1950-е гг., отмечал: «Есть нечто, что объединяет руководящих работников любого уровня – все они должны быть эффективными» [7].

П. Друкер указывает на пять основных составляющих, необходимых для достижения высокой эффективности управленческого труда:

1. Контроль за расходованием своего времени.
2. Нацеленность на конечный результат действий, работы. При этом важно иметь в виду эффект, полезный для внешних аудиторий (клиентов, партнеров и т. д.). Перед тем, как приступить к выполнению какой-либо задачи, руководитель должен спросить себя: «Каких результатов я должен достичь?». Процесс работы и методы ее выполнения при этом отходят на второй план.
3. Опора на сильные качества (свои, руководителей, коллег и подчиненных), поиск положительных моментов во всех случаях. Реалистичность.
4. Концентрация внимания на нескольких важнейших участках и стремление таким образом к максимизации результатов. Для этого необходимо умение правильно устанавливать приоритеты и строго придерживаться их.
5. Принятие эффективных решений, т. е. системных и последовательных. Решений должно быть немного, но все они должны быть взвешенными. При этом, принимая решение, нужно руководствоваться выбранной стратегией, а не сиюминутными тактическими соображениями.

Эти пять элементов управленческой эффективности являются главной темой книги «Эффективный управляющий» [7].

Чтобы реализовать принцип «выкладываться полностью» руководителям необходимо постоянное развитие – известные менеджеры мира находятся в постоянном развитии, стремятся к новациям, получению знаний, планируют расширение бизнеса, его совершенствование. Развитие и трансформации помогают крупным компаниям быть долгое время в лидерах рынка.

Руководитель – это человек, и т. к. он действует в реальных условиях, то на него оказывают влияние многие факторы и ограничения (как внешние, так и внутренние) [1; 8]:

1. Мотивация к выполнению работы, которая, в свою очередь, зависит от нескольких условий [9]:

a) ***осознание смысла и значения выполняемой работы.*** Каждый из нас хочет видеть результаты своего труда и только в этом случае получает удовлетворение от проделанной работы. Но в условиях узкой специализации, характерной для современного общества в целом и делового мира в частности, это становится затруднительным. Поэтому осознание того, для чего и для кого делается данная работа, повышает мотивацию [10]. Также человеку необходимо, чтобы его работа была важна и полезна для общества;

b) ***степень четкости и достижимости целей.*** Если цель не отвечает этим характеристикам, стремление к выполнению работы обычно понижается. Преодолеть данную ситуацию можно, если разделить работу на несколько частей, этапов с определенными задачами;

c) ***наличие или отсутствие обратной связи*** (с руководством и подчиненными). Если у человека есть информация о текущих результатах его работы, как правило, он работает лучше и при этом меньше устает. Кроме того, общение в процессе труда также повышает активность и работоспособность;

d) ***удовлетворенность работой.*** Когда человек делает то, что ему нравится, и доволен результатами, он меньше устает и больше успевает сделать. При этом его не нужно заставлять или подгонять.

2. Социальные факторы:

a) ***отношения в коллективе.*** Этот фактор значительно влияет на работоспособность и эффективность любого работника, в том числе и руководителя;

b) ***социальный статус.*** От того, какое положение занимает человек в коллективе, от того, как на него смотрят руководитель, коллеги и подчиненные, во многом зависят результаты его работы, его работоспособность и эффективность;

3. Психофизиологические факторы, связанные с возможностями человека и воздействием окружающей среды:

a) ***работоспособность***, т. е. способность к интенсивной творческой деятельности в течение длительного времени [11];

b) ***объем информации, воспринимаемой в единицу времени.*** Согласно исследованиям, за 1 секунду человек способен усвоить 5–9 символов. Данное требование нужно учитывать при принятии решений. Руководителю необходимо работать только с релевантной (относящейся к делу) информацией, в противном случае будет потрачено лишнее время. Задачу первичной обработки информации или сбор нужной можно поручить помощнику руководителя (секретарю);

c) ***«норма управляемости»*** – количество субъектов или объектов, которыми может руководить один человек. Эта норма составляет 7±2 человека;

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

d) ***условия внешней среды.*** Человек как живой организм подвержен влиянию внешней среды. К основным физическим характеристикам окружающей среды с точки зрения ее воздействия на работоспособность можно отнести температуру и влажность окружающего воздуха, окружающий звук (или шумность), освещенность. Но это еще не все. Следует учитывать даже эстетику рабочего места. Конечно, в благоприятных условиях, в приятной обстановке работается лучше и легче.

Все рассмотренные факторы в той или иной мере оказывают влияние на деятельность руководителя, а значит должны учитываться при организации работы. Причем во взаимосвязи, а не как отдельно взятые.

Обозначив предпосылки формирования умения руководителя «выкладываться», перейдем к рассмотрению смыслового содержания понятий «выкладываться» и «выкладываться полностью».

Понятие принципа «выкладываться полностью» и его место в модели качеств самоорганизации менеджера

В словаре В. И. Даля есть только слово *выкладывать*, смысл которого не имеет связи с понятием «выкладываться». В Новом словаре русского языка Т. Ф. Ефремовой[3] и словаре С. И. Ожегова[4] выкладываться значит отдавать, расходовать, тратить на что-либо все силы. Словарь синонимов русского языка это понятие раскрывает более подробно[5]: выкладываться – значит усердствовать, надсаживаться, надрываться, отдавать, лезть из кожи, не щадить сил, не жалеть сил, не жалеть стараний, не жалеть усилий, делать невозможное, проявлять рвение, прилагать старания, жилиться, выбиваться из сил, лезть из кожи вон, расшибаться в лепешку, землю рыть носом, нажимать, налегать, проявлять усердие, разбиваться в лепешку, пластаться, прилагать все старания, вымащиваться, мститься, охолащиваться, пыжиться, тратить, стараться, не щадить усилий, отдавать все силы, проявлять старание, оскопляться, прилагать все силы, биться, делать все возможное, вкладывать всю душу, вкладывать много труда, прилагать все усилия, вкладывать много сил, прилагать силы, вкладывать много стараний.

Более жесткий вариант этого понятия – «выкладываться в доску» и «до конца выкладываться». Например: «выкладываться в доску» – стараться, проявлять усердие[6]; «выкладываться до конца» или «выкладываться полностью» – отдавать все силы работе, делу; трудиться до утомления[7].

Опираясь на толкование слова *выкладываться* или сочетание слов *выкладываться полностью*, можно предложить узкое и широкое понимание принципа «умение выкладываться». Узкое понимание – это отдавать (выкладывать, тратить) все свои силы, всего себя на свою работу. Но какой же должна быть мера таких затрат? Речь, конечно, не идет о том, чтобы работой изможданть себя, остаться без сил, хотя с некоторыми руководителями это нередко случается. Ведь работоспособность менеджера предполагает его способность напряженно и творчески работать в течение длительного времени.

Можно предположить, что, опираясь на модель качеств и компетенций умеющего управлять самим собой менеджера (табл. 1), реализация принципа «умение выкладываться» или «умение выкладываться полностью» в широком понимании должна опираться на определенную совокупность личных качеств и компетенций организованного менеджера. Личные качества и компетенции организованного менеджера, определяющие в совокупности широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться», относятся к четырем блокам качеств (табл. 2). Наличие этих первичных качеств и компетенций позволяет говорить о признаках, по которым можно определить умение руководителя выкладываться полностью, а их развитие является способом приобретения такого умения.

Заключение

В современных условиях высокие скорости изменений во внешней среде организации приводят к росту требований к профессиональным навыкам и психологическому настрою современных руководителей. Одним из таких интегрированных качеств является работоспособность менеджера. Изучение биографий успешных менеджеров и предпринимателей позволяет сделать вывод, что всех их отличают высочайшие активность, трудовая отдача и работоспособность.

Чтобы успеть сделать больше многие успешные люди встают очень рано, раньше других, а заканчивают свою работу позже других. Кроме раннего подъема, многие руководители увеличивают продолжительность своего рабочего дня и рабочей недели (за счет работы в выходные дни). Высокая работоспособность менеджера вместе с привычкой «выкладываться» – это очень важные условия для достижения высоких результатов в его деятельности. Речь идёт не только об увеличении количества рабочих часов, но и о высокой производительности и эффективности труда.

[3] Выкладываться // Ефремова Т. Ф. Толковый словарь русского языка. Режим доступа: https://www.efremova.info/word/vykladyvatsja.html#.XgArCkczaM8 (дата обращения: 03.10.2019).

[4] Выкладываться // Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. Режим доступа: http://lib.ru/DIC/OZHEGOW/ozhegow_a_d.txt (дата обращения: 03.10.2019).

[5] Абрамов Н. Словарь синонимов русского языка. М.: Русские словари, 1999. С. 352.

[6] Мокиенко В. М., Никитина Т. Г. Большой словарь русских поговорок. М: Олма Медиа Групп, 2007. С. 169.

[7] Фёдоров А. И. Фразеологический словарь русского литературного языка: ок. 13 000 фразеологических единиц; 3-е изд., испр. М.: Астрель: АСТ, 2008. С. 312.

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

Табл. 1. Группы качеств и компетенций организованного человека, умеющего управлять самим собой [11]
Tab. 1. Groups of qualities and competencies of effective people that are able to manage themselves [11]

Группа качеств и компетенций	Смысловое содержание
Наличие четких жизненных целей	Оптимальная направленность и мобилизация интеллектуальных способностей и личных жизненных ресурсов
Личная организованность и самодисциплина	Способность жить и работать по системе, управлять своим поведением и держать себя в руках
Деловитость	Отношение к делу, способность действовать, что-то предпринимать
Владение технологиями личной работы	Умение пользоваться эффективными методами и инструментами личной работы
Коммуникабельность	Умение строить отношения, привлекать к себе людей
Работоспособность	Способность повышать или поддерживать личную работоспособность: физическое здоровье, гигиена умственного труда, способность управлять своей волей, воспитывать в себе оптимизм и жизнерадостность
Способность контролировать личную деятельность	Желание и умение постоянно контролировать процессы и результаты личной деятельности

Табл. 2. Структура комплекса личных качеств и компетенций организованного менеджера, определяющих широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться» [12]
Tab. 2. Personal qualities and competencies of an effective manager that determine a wide understanding of "laying oneself out" [12]

Группа качеств и компетенций	Личные качества и компетенции
Личная организованность	• умение ценить и не терять свое время; • умение сосредоточиться на главном; • обязательность
Деловитость	• стремление к самовыражению; • деловая активность; • деловая хватка; • напористость; • целеустремлённость; • самообладание; • решительность; • ориентированность на результат
Знание технологий личной работы	• умение организовать свое рабочее место; • умение рационализировать личную работу
Работоспособность	• сильная воля; • трудолюбие; • упорство в работе; • уверенность в себе; • оптимизм; • увлеченность работой

На результаты деятельности руководителя оказывают существенное влияние многие внутренние и внешние факторы: 1) мотивация к выполнению работы, которая зависит от осознания ее смысла и значения, степени четкости и достижимости целей, наличия или отсутствия обратной связи; удовлетворенности работой; 2) социальные факторы: отношения в коллективе, социальный статус; 3) психофизиологические факторы, такие как работоспособность, объем информации, воспринимаемой в единицу времени, «норма управляемости», условия внешней среды. Все эти факторы должны учитываться менеджерами при организации личной деятельности.

Что бы ни приходилось делать менеджеру, что бы ему ни поручалось свыше, жизнь требует от него умения «выкладываться». Именно постоянная занятость самыми важными делами становится единственной возможностью не только выразить самого себя, но и набрать тот самый опыт, которым можно делиться с молодым поколением.

Личные качества и компетенции организованного менеджера, определяющие широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться», относятся к четырем блокам качеств. С личной организованностью связаны умение ценить и не терять свое время; умение сосредоточиться на главном; обязательность. К блоку «деловитость» относятся стремление к самовыражению; деловая активность; деловая хватка; напористость; целеустремленность; самообладание; решительность; ориентированность на результат. Со знанием и владением технологиями личной работы связаны умение организовать свое рабочее место; умение рационализировать личную работу. К работоспособности можно отнести сильную волю; трудолюбие; упорство в работе; уверенность в себе; оптимизм; увлеченность работой. Наличие этих качеств (компетенций) позволяет говорить о признаках, по которым можно определить умение руководителя выкладываться полностью, а их развитие является способом приобретения такого умения.

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

В качестве перспективных направлений развития изучения данной проблематики можно указать проведение полевых исследований наличия у руководителей умения выкладываться полностью и условий формирования такого умения, а также разработку подробных рекомендаций по развитию каждого из качеств, определяющих широкое понимание принципа деятельности «умение выкладываться».

Литература

1. Бобкова Н. Г. Работоспособность менеджера // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. № 2. С. 23–26.
2. Трамп Д., Занкер Б. Мысли по-крупному и не тормози! М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 224 с.
3. Трамп Д., Макивер М. Думай как чемпион. Откровения магната о жизни и бизнесе. М.: Эксмо, 2016. 219 с.
4. Кеннеди Д. Жесткий тайм-менеджмент. Возьмите свою жизнь под контроль. М: Альпина Паблишер, 2014. 200 с.
5. Кови С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. 6-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2011. 374 с.
6. Кови С. Р., Меррилл Р., Меррилл Р. Главное внимание – главным вещам. Жить, любить, учиться, оставить наследие. М.: Альпина Паблишер, 2016. 325 с.
7. Друкер П. Ф. Эффективный управляющий. М.: Вильямс, 2007. 224 с.
8. Удальцова М. В. Социология управления. М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 2016. 147 с.
9. Дафт Р. Л. Менеджмент. СПб.: Питер, 2016. 456 с.
10. Кочеткова А. Кризис жанра // Бизнес-журнал. 2017. № 1-2. С. 36–39.
11. Резник С. Д., Бондаренко В. В., Удалов Ф. Е., Чемезов И. С. Персональный менеджмент. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2016. 590 с.
12. Резник С. Д., Усов В. Р. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни организованного человека. 2-е изд., доп. М.: ИНФРА-М, 2018. 286 с.

Approaches to the Principle of "Laying Oneself Out" by Effective Managers

Semen D. Reznik [a, @, ID]; Igor S. Chemezov [a]

[a] Penza State University of Architecture and Construction, 28, Herman Titov St., Penza, Russia, 440028

[@] disser@bk.ru

[ID] https://orcid.org/0000-0001-6395-1450

Received 14.10.2019. Accepted 12.12.2019.

Abstract: The research featured various approaches to the understanding of one of the most important qualities of the manager, i.e. the ability to "lay oneself out". The paper focuses on its interpretations, narrow and wide understanding, and a set of related qualities and competences. A study of biographies of successful managers and entrepreneurs made it possible to conclude that they all demonstrated great activity, commitment, efficiency, and the habit of "laying oneself out." The latter quality does not reduce itself to a greater number of working hours: it means high productivity and efficiency. Many internal and external factors affect the results of the manager's activity: 1.Motivation, which depends on awareness of its meaning and significance, clear and achievable objectives, feedback, and satisfaction with the job; 2. Social factors, e.g. team relations, social status, etc.; 3. Psychophysiological factors, e.g. performance, amount of information per unit of time; "span of management", environment, etc. All these factors should be taken into account by managers when organizing personal activities. Personal qualities and competencies of a manager that are related to his or her ability" to lay oneself out" belong to four blocks of qualities. Personal organization is connected with time management, prioritizing, and responsibility. The block of business qualities includes the desire for self-expression, business activity, hunter mindset, aggressiveness, commitment, self-control, determination, and result-oriented performance. Knowledge and work technologies are related to the ability to organize one's workplace and rationalize personal work. Efficiency includes strong will, diligence, persistence, self-confidence, optimism, and passion for work. The presence of these qualities, or competences, guarantees that the manager is able to lay himself or herself out completely. Therefore, to acquire such ability one should develop these qualities.

Keywords: performance, effective manager, efficiency, intensity, workload

For citation: Reznik S. D., Chemezov I. S. Approaches to the Principle of "Laying Oneself Out" by Effective Managers. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 425–431. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-425-431

DOI: 10.21603/ 2500-3372-2019-4-4-425-431

References

1. Bobkova N. G. Manager's working capacity. *Biznes-obrazovanie v ekonomike znanii,* 2017, (2): 23–26. (In Russ.)
2. Tramp D., Zanker B. *Think BIG and KICK ASS in business and life.* Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2013, 224. (In Russ.)
3. Tramp D., Makiver M. *Think like a champion. An informal education in business and life.* Moscow: Eksmo, 2016, 219. (In Russ.)
4. Kennedy D. *No B. S. time management for entrepreneurs*. Moscow: Alpina Pablisher, 2014, 200. (In Russ.)
5. Covey S. R. The 7 habits of highly effective people. *Restoring the character ethic,* 6th ed. Moscow: Alpina Pabliserz, 2011. 374 p. (In Russ.)
6. Covey S. R., Merrill R., Merrill R. *First things first: to live, to love, to learn, to leave a legacy.* Moscow: Alpina Pablischer, 2016, 325. (In Russ.)
7. Drucker P. F. *Effective manager.* Moscow: Viliams, 2007, 224. (In Russ.)
8. Udaltsova M. V. *Sociology of management.* Moscow: INFRA-M; Novosibirsk: NGAEiU, 2016, 147. (In Russ.)
9. Daft R. L. *Management*. St. Petersburg: Piter, 2016, 456. (In Russ.)
10. Kochetkova A. The crisis of the genre. *Biznes-zhurnal*, 2017, (1-2): 36–39. (In Russ.)
11. Reznik S. D., Bondarenko V. V., Udalov F. E., Chemezov I. S. *Personal management,* 5th ed. Moscow: INFRA-M, 2016, 590. (In Russ.)
12. Reznik S. D., Usov V. R. *Self-organization and personal effectiveness: secrets and lessons of an organized person's life,* 2nd ed. Moscow: INFRA-M, 2018, 286. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

оригинальная статья
УДК 332.14

Взаимодействие Сибири и Китая в рамках концепции Экономического пояса Шёлкового пути*

Арсений Н. Фартышев [a, b, @]
[a] Институт географии им. В. Б. Сочавы СО РАН, 664033, Россия, г. Иркутск, ул. Улан-Баторская, 1
[b] Иркутский государственный университет, 664003, Россия, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1
[@] far-tyshev.an@gmail.com

Поступила в редакцию 21.11.2019. Принята к печати 13.12.2019.

Аннотация: Цель – составление представления о месте Сибири в реализующейся ныне китайской концепции Экономического пояса Шёлкового Пути. Изучается современное состояние, потенциальные выгоды и возможности встраивания Сибири в концепцию Экономического пояса Шёлкового пути. Путем анализа товарной структуры экспорта в Китай выведено, что рост пропускной способности транспортных путей и строительство новых магистралей усилит экспортно-ресурсную роль Сибири, увеличит вырубку леса и вывоз необработанного сырья в Китай, особенно если не будет осуществлено масштабных вложений в промышленное производство. Представлены результаты авторского опроса представителей китайской делегации по экономическому образу Сибири в Китае, перспективному двустороннему экономическому взаимодействию и потребностям китайской экономики. Доказывается перспективность концепции локальной экономики и проекта «Новый Ангарстрой» в целях развития производственных предприятий в Сибири. Созданный в рамках Экономического пояса Шёлкового пути Фонд Шёлкового Пути и Российско-Китайский инвестиционный фонд регионального развития могут эффективно использоваться в качестве материальных и финансовых ресурсов для экономического развития Сибири, предоставляя инвестиции в инфраструктуру и предприятия, окупаемые в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: транспортный коридор, экономическое развитие Сибири, Фонд Шёлкового пути, региональное развитие, геоэкономика, российско-китайские отношения

Для цитирования: Фартышев А. Н. Взаимодействие Сибири и Китая в рамках концепции Экономического пояса Шёлкового пути // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 432–440. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

Введение

Прошло уже более 6 лет с момента произнесения знаковой речи Си Цзиньпина в Назарбаев Университете, в которой была объявлена инициатива создания Экономического пояса Шёлкового пути (ЭПШП) (другое название «Один пояс – один путь»)[1]. С тех пор евразийское пространство находится в режиме ожидания глобальных трансформаций и смены своей геополитической роли в мире из периферии и полупериферии в центр (в логике мир-системного анализа). Но эти трансформации протекают с явными проблемами, поскольку Россия как лидер (пока еще) евразийского пространства находится в режиме неопределенности своей роли в новом (старом) проекте Китая. Роль западных держав, стремящихся повлиять на внутриконтинентальные процессы, также неопределенна из-за ограниченного политического и экономического влияния на евразийские страны. Это порождает и глобальную неопределенность, или, иначе говоря, глобальную геоэкономическую турбулентность [1].

Россия в свою очередь продвигает проект Евразийского экономического союза (ЕАЭС), что по сути является реанимацией и углубленной версией СНГ, где объектами этой политики являются государства Центральной Азии. Возникновение китайской инициативы актуализирует для России вопрос роли Сибири в евразийских интеграционных процессах. В 2015 г. декларирована отдельная инициатива Китая, касающаяся Сибири, – экономический коридор «Китай – Монголия – Россия» как составная часть ЭПШП. Насколько этот коридор решает цели европейского транзита и каковы функции Сибири в случае реализации данных предложений – в этом состоит главный вопрос статьи.

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта РФФИ и правительства Иркутской области № 17-410-380002 «Иркутская область как узел интеграции экономик России и Китая: формирование взаимовыгодного разделения труда».

[1] Выступление Председателя КНР Си Цзиньпина в Назарбаев Университете (полный текст) // Посольство Китайской Народной Республики в Республике Казахстан. 16.09.2013. Режим доступа: kz.chineseembassy.org/rus/zhgx/t1077192.htm (дата обращения: 10.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

Современная роль Сибири в российско-китайском партнерстве

Уже четыре века Россия и Китай являются экономическими партнерами, хотя политическая конъюнктура не всегда благоволила продуктивности экономического сотрудничества [2], из-за чего в российском обществе наблюдается предостереженное отношение к китайским интеграционным инициативам, и чем дальше на восток, тем сильнее наблюдается проявление синдрома «желтой опасности», истоки которого берутся еще в дореволюционное время [3]. Тем не менее Россия и Китай обладают близкими базовыми национальными интересами, что определяется тем, что перед партнерами стоят две главные сходные и взаимосвязанные задачи: во-первых, это всестороннее развитие, а во-вторых, поступательное увеличение открытости внешнему миру, всё большее включение в глобализационные процессы при сохранении своей национальной идентичности [4]. С этим связано и стремление стать лидером интеграционных процессов в Центральной, Северо-Восточной и даже Южной Азии, в пределах которых формирование Большой Евразии как единого геополитического субъекта в обозримом будущем становится неизбежно [5–8]. На это же направлены и политические инструменты: Шанхайская организация сотрудничества и ЕАЭС в то же время «пробуксовывали» экономические вопросы, и в особенности вопросы конструирования инфраструктуры, до момента декларации концепции ЭПШП, что заставляло евразийских лидеров второго ранга, вроде Индии и Ирана, включаться в поиск оптимальных решений конструктивного межцивилизационного диалога [9].

Российско-китайское сотрудничество в формате «Один пояс и один путь» началось на 19-й регулярной встрече глав правительств РФ и КНР в 2014 г., на которой были подписаны документы о двустороннем торгово-экономическом сотрудничестве [10]. Три основных хода Шёлкового пути, представленных в документе, обосновывающем концепцию ЭПШП[2], обходят Сибирь стороной, пролегая южнее. В данном документе Сибирь фигурирует только в трех пунктах:

1) увеличение транспортной связанности с провинцией Хэйлуцзян;
2) создание Евразийского высокоскоростного транспортного коридора (ВСМ) «Москва – Пекин» по маршруту Транссибирской магистрали;
3) создание экономического коридора «Китай – Монголия – Россия».

Первое предложение связано с реконструкцией существующей железнодорожной магистрали Карымская – Забайкальск, второе имеет высокую конкуренцию с южным маршрутом ВСМ, сооружаемым через г. Урумчи (хотя существует проработка строительства ВСМ из Китая через территорию Монголии до Улан-Удэ [11]), поэтому наибольший интерес представляет третий пункт, который и предполагает создание экономического коридора «Китай – Монголия – Россия». Программа его создания подписана в июне 2016 г. в столице Таджикистана Душанбе председателем КНР Си Цзиньпином, президентом РФ Владимиром Путиным и президентом Монголии Цахиагийном Элбэгдоржем[3]. В ней предполагается не просто соединение одной магистралью трех стран, но и создание целой сети железных и автомобильных дорог на территории Монголии с транзитными функциями.

Подстегнет ли реализация данного проекта активизацию экономических процессов в Сибири, ведь строительство транзитных транспортных коридоров через территорию Сибири должно отвечать интересам непосредственно самой территории. Но это не всегда несет прямую выгоду территориям, по которым проходит транспортный поток. В первую очередь, это исходит из самого семантического смысла транспортного коридора, что подразумевает минимальный контакт с окружающей территорией вплоть до пункта назначения. Как показывает пример самого крупного транспортного коридора из Китая в Европу – Морского Шёлкового пути через Суэцкий канал – близость транспортных коридоров не влияет напрямую на благополучие стран. Например, он идет практически по границе береговых зон одних из беднейших стран мира: Сомали, Йемена, Эритреи, Судана, – которые не получают выгод соседства с таким крупным транспортным коридором. Сибирь, несмотря на то, что транспортный коридор пройдет непосредственно по ее территории, может оказаться без ощутимых привилегий.

Однако в случае реализации сухопутных транспортных коридоров нельзя не отметить существенную разницу по сравнению с морскими коридорами – это улучшение путей сообщения и всей транспортной инфраструктуры. В первом случае в качестве дороги выступает море, которое не нуждается в модернизации и обслуживании и имеет практически неограниченную пропускную способность. Сухопутные коридоры лишены этого преимущества, к тому же пропускная способность определяется техническими характеристиками дороги. Транспортные пути, включенные в программу экономического коридора «Китай – Монголия – Россия» собственно направлены именно на устранение узких мест в логистической связи России и Китая, а не транзитного китайско-европейского направления.

[2] Прекрасные перспективы и практические действия по совместному созданию экономического пояса Шёлкового пути и морского Шёлкового пути XXI века // Россия и АТР. 2015. № 3. С. 255–270.

[3] Программа создания экономического коридора «Китай – Монголия – Россия» // Официальный сайт Министерства торговли и промышленности республики Бурятия. Режим доступа: https://minpromtorg.govrb.ru/rus-ch-mn.pdf (дата обращения: 10.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

Увеличение пропускной способности увеличит экспортно-импортные возможности регионов Сибири с Китаем. Однако позволит ли это уйти от зависимости Сибири от экспорта сырья? Согласно данным Сибирского таможенного управления, в 2018 г. крупнейшими экспортными потоками Сибири в Китай являются именно сырьевые, зачастую необработанные товары (табл. 1[4]).

Табл. 1. Экспортные потоки в Китай СФО по укрупненным группам товаров в 2018 г.
Tab. 1. Export flows from Siberian Federal District to China by enlarged commodity groups in 2018

Название укрупненной товарной группы (по коду ОКВЭД)	Экспорт (в тыс. долл. США)	Доля (%)
Топливо минеральное (включая уголь), нефть и продукты их перегонки	3328963,3	41,36124
Древесина и изделия из нее	1921538,7	23,87447
Масса из древесины; целлюлоза; бумага и картон	1100466,9	13,67293
Руды, шлак и зола	912002,8	11,33133
Другое	785537,3	9,760035
Всего	8048509,0	100

Если минеральные продукты после строительства магистрального нефтепровода «Восточная Сибирь – Тихий Океан» (ВСТО) и открытия в 2016 г. крупнейших нефтяных месторождений в основном направляются трубопроводным путем, то каменный уголь, продукция лесной и целлюлозной промышленности, руды – железнодорожным. За 2015–2017 гг. только с месторождений Сибири в КНР с учетом Гонконга, без учета Китайской Республики (о. Тайвань), отправилось более 53 млн т каменного угля, отчего Китай занимает второе после Республики Корея место в структуре экспорта сибирских углей за 3 года. Аналогичная ситуация сложилась и в структуре экспорта дальневосточных углей, причем КНР здесь также располагается на втором месте после Республики Корея [12]. Возможное увеличение пропускной способности Транссибирской магистрали и строительства новых транспортных коридоров при сохранении современных тенденций скажется и на еще большем росте вырубки (в том числе нелегальном) и вывоза леса, угля и необработанной руды из Сибири и усилит ее экспортно-сырьевую специализацию, пагубно сказывающуюся на социально-экономическом и экологическом состоянии региона. В связи с этим представляется очевидным, что строительство транспортных коридоров для Сибири бессмысленно без создания реальных промышленных производств на территории самой Сибири. А учитывая, что средняя окупаемость предприятий, занимающихся логистикой и таможенным оформлением лесоматериалов в Китай, составляет от 2 месяцев до года [13], число таких предприятий только увеличится, если искусственно не ограничить вывоз леса на законодательном уровне.

Таким образом, становится очевидно, что без развития реальных производственных мощностей на территории Сибири, которые могли бы производить товары с высокой степенью переработки, востребованные на китайском рынке, проект ЭПШП принесет лишь вред и закрепит сырьевую направленность хозяйства Сибири. Но здесь возникает вопрос – а в чем нуждается тогда китайская экономика, что могло быть произведено в Сибири? Для ответа на этот вопрос мы должны четко понимать систему экономических взаимоотношений в Китае и проанализировать экономическое пространство Китая, особенно в увязке с приграничными регионами [14]. И хотя этот вопрос освещается в ряде публикаций (новейший подробный обзор работ по изучению экономической географии Китая подготовлен А. А. Аргирречу и К. В. Мироненко [15]), вопрос о взаимовыгодном взаимодействии и интеграции между российскими и китайскими регионами все еще стоит довольно остро [16].

Идентификация образа Сибири и желаемых путей развития с точки зрения Китая

20–26 августа 2018 г. в Иркутске проходила конференция «Экономический коридор "Китай – Монголия – Россия": географические и экологические факторы и возможности территориального развития», в работе которой принимала участие обширная делегация из Китая в составе 30 человек, среди которых были как ведущие ученые, такие как заместитель директора Института географии и природных ресурсов Академии наук Китая Дун Соу Чен, так и студенты, и аспиранты из Китая [17]. Среди членов делегации был проведен пилотный письменный опрос, касающийся проблем взаимодействия китайских и российских регионов. И хотя данная выборка очень мала для полноценного социологического исследования, в опросе приняли участие наиболее информированные представители Китая, и предварительные выводы и закономерности можно построить уже сейчас. Впоследствии предполагается расширить это исследование на территорию Китая и провести его среди представителей науки, образования и бизнеса, государственных служащих и журналистов, занимающихся международным обозрением.

Кратко приведем некоторые итоги данного опроса. Китайское общество в целом воспринимает Сибирь как слаборазвитый регион. Сначала предполагалось оценить, верны или ложны представленные суждения о Сибири. Суждения выбирались таким образом, чтобы зафиксировать

[4] Составлена автором по данным статистики Сибирского таможенного управления. Режим доступа: http://stu.customs.ru/statistic (дата обращения: 10.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

некоторый обобщенный образ, подобно заголовкам материалов СМИ. Предполагалось доказать или опровергнуть субъективное мнение россиян о том, что Сибирь представляет для Китая лишь ресурсную кладовую для его экономики (табл. 2).

Это говорит о том, что китайцы не воспринимают нас как научно-развитый регион, а по остальным пунктам скорее согласны, причем наибольшее согласие возникает с образом слаборазвитой и малозаселенной территории. Неожиданным результатом стал высокий разброс по суждению «милитаризованная зона с высокой концентрацией оборонной промышленности и военных баз», который связан, возможно, с малым освещением этой темы в Китае. Но в целом рабочая гипотеза не подтвердилась, хотя первый вариант ответа набрал наибольшее количество голосов.

Из этого вопроса вытекали последующие: «Какого, по вашему мнению, вектора развития приоритетно придерживаться Сибири для взаимовыгодного сотрудничества с Китаем?» (несколько вариантов), что показывает, что ожидает китайское общество от будущего развития Сибири (табл. 3). В качестве вариантов были использованы векторы, выделенные нами по результатам анализа существующих концепций развития и позиционирования Сибири [18].

Показательно, что китайские коллеги не побоялись высказать мнение, что от Сибири не ждут промышленного рывка, скорее, она должна продолжать поставлять ресурсы и обеспечивать турпоток для сотрудничества с Китаем, а в некоторых анкетах было отмечено даже «сжатие пространства».

Далее был введен уточняющий и в то же время формирующий вопрос с целью дать понять респондентам, какого вектора хочет придерживаться сама Сибирь с намеренно непропорциональными вариантами ответов: «Какая продукция востребована на китайском рынке, в которой нуждается китайская экономика, которая могла бы производиться в Сибири?». В табл. 4 отмечены 10 выбранных вариантов. Варианты, не набравшие ни одного голоса: продукция электротехнической промышленности и комплектующие для нее; продукция широкого потребления (одежда, обувь, хозяйственные товары); продукты интеллектуальной деятельности (компьютерные программы, патенты); хозяйственные удобрения, сельскохозяйственное машиностроение и технологии увеличения урожайности; продукция станкостроения и средства производства (станки, конвейеры, краны, котлы, гидравлика, насосы и пр.); фармацевтика, медицинская техника, оборудование и технологии здравоохранения; нефтехимия, химия и пластмассы; продукция ядерной промышленности (генераторы, ядерное топливо и т. д.); транспортное машиностроение (автомобили, суда, ж/д подвижной состав, в т. ч. высокоскоростной); высокоточное оборудование (лабораторное научное оборудование, фотоэлементы, оптика, лазерные технологии).

Табл. 2. Верность суждений о Сибири по результатам авторского опроса
Tab. 2. Accuracy of the image of Siberia: results of the questionnaire

Утверждение	%
Богатая природными ресурсами кладовая, которые поставляются напрямую без обработки на мировой рынок	34
Слабо развитая и слабозаселенная территория, осваиваемая вахтовым методом	19
Индустриально развитый регион с крупной металлургической промышленностью	14
Милитаризованная зона с большой концентрацией производств оборонной промышленности и военных баз	14
Сельскохозяйственная глубинка, вырабатывающая продукцию для собственного рынка	14
Научный центр с инновационной экономикой и комплексом наукоемких предприятий	5

Табл. 3. Приоритетные векторы развития Сибири для взаимовыгодного сотрудничества с Китаем, по мнению китайской делигации
Tab. 3. Responses to the question "What are the potential vectors of development of Siberia for its mutual beneficial cooperation with China?"

Вектор	%
Туристский вектор	32
Экспорт ресурсов	27
Транспортный коридор	27
Производственный путь	9
Сжатие пространства	5

Табл. 4. Востребованная продукция на китайском рынке, в которой нуждается китайская экономика, которая могла бы производиться в Сибири
Tab. 4. Responses to the question "What products demanded in China can be produced in Siberia?"

Продукция	%
Первичное сырье (руда, уголь, лес)	22
Продукция черной и цветной металлургии	15
Электроэнергия	15
Чистая вода	11
Продукты питания и сырье для них	11
Авиационные детали, двигатели	7
Целлюлоза, бумага и продукция лесохимии	7
Очистные сооружения и зелёные технологии	4
Инновационные материалы и приборы	4
Ничего, китайская экономика самодостаточна	4

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

Эти результаты отчетливо говорят об ожиданиях китайцев от развития Сибири: первичное сырье, электроэнергия, продукция черной металлургии, что не соответствует желаемой роли Сибири в мировой экономике с российской стороны, определенной в Стратегии социально-экономического развития до 2020 г. На волне недавнего прецедента с заводом ООО «Аквасиб» по розливу воды в с. Култуке на берегу Байкала примечательно, что вариант «чистая вода» набрал 11 %[5]. Несколько неожиданным является наличие 11 % голосов у варианта «продукты питания», поскольку эта группа товаров производится для потребления на внутреннем рынке и не входит в лидеры экспортных потоков в Китай, и это как раз показывает нереализованный потенциал сотрудничества сибирских регионов с Китаем. Среди продукции высокой степени обработки лидирует авиационная промышленность, и в этом направлении следует усилить экономическое взаимодействие. К тому же формированию авиастроительной специализации Сибири есть все предпосылки – избыточное количество производимого алюминия наиболее ценных марок на заводах Красноярского края, Иркутской области и Хакасии, избыточное количество электроэнергии, большие трудовые резервы городов Сибири.

Перспективы развития российско-китайского сотрудничества в Сибири

Какими методами развивать производственные предприятия? Сейчас реализуется политика поддержки территориальных центров (особые экономические зоны, территории опережающего развития и т. д.) или отдельных проектов, в результате реализации которых предполагается достижение эффекта пространственной диффузии экономического развития в будущем. Однако, как доказано И. А. Децом, этой диффузии не происходит, и финансирование центров все больше выкачивает демографические и экономические ресурсы из малых городов областей в пользу установленных «точек роста», отчего растет уровень внутрирегиональной дифференциации и происходит деградация социального обеспечения населения на местах [19]. Очевидно, что необходимо создавать условия саморегуляции экономики и запуска производственных процессов естественным, а не искусственным путем, запуска процессов т. н. экономической сукцессии, т. е. процессов саморазвития сообществ. Здесь необходимо отметить концепцию локальной экономики, которая в общем виде заключается в том, что производственные процессы можно и необходимо запускать без участия больших капиталов. Предполагается активизировать инициативность непосредственно сельских жителей и жителей малых городов к созданию мелких производственных предприятий, задействуя ресурсы местного самоуправления и региональной власти. Именно такой тип экономики, согласно Г. В. Тюрину, позволил некоторым странам-«азиатским тиграм» достичь резкого роста благосостояния своих стран [20].

Какие есть возможности для развития локальной экономики? В первую очередь необходима инициативность самих органов местного самоуправления и регионального правительства. Мыслить «большими масштабами» в рамках сёл и малых городов неперспективно, а малые производственные предприятия могут составить основу для их выживания. Многие виды деятельности, такие как пошив одежды, мелкая деревообработка, изготовление деталей, сборка и различные виды кустарного производства, не нуждаются в крупных вложениях и больших рынках, но и ввиду слабой предпринимательской инициативности населения и отсутствия инвестиций эта задача ложится на органы власти. Они наделены возможностью создавать муниципальные унитарные предприятия и сдавать землю в бессрочную аренду, обладают юридической грамотностью, что является проблемой для владельцев действующих кустарных производств. В рамках «сельского протекционизма» созданные таким образом предприятия должны работать во благо самого села, а это значит закрепить регистрацию своего предприятия в селе, а не в оффшорных зонах, поддерживать социальные и спортивные проекты своих территорий, принимать на работу своих односельчан и земляков, а не жителей из Средней Азии. Это обуславливается тем, что такие проекты нужны не столько для прибыли (как в случае с концепцией привлечения инвесторов), а для социальных функций, т. е. обеспечения занятости и благополучия населения. Это, в свою очередь, решает множество других, связанных с безработицей социальных проблем: алкоголизация, сложная социализация людей, семейные проблемы, покупательская способность населения и др. В качестве финансового и политического ресурса и гаранта здесь могут выступать и партии, представителями которых является мэр муниципального образования, потому что успех решения накопленных проблем небольшого поселения может служить положительным примером для дальнейших успехов в электоральном поле на других территориях.

Возможности переработки сырья уже подробно описаны и научно-доказаны в ряде статей, посвященных проекту «Новый Ангарстрой» [21–23], и реализация этого проекта увязана с современными китайскими проектами международной интеграции [13]. Также имеются большие выгоды наличия полусырьевой продукции, вырабатываемой на действующих крупных заводах (алюминиевые чушки и листы, пластмассы, некоторые виды химикатов, целлюлоза), дальнейшая переработка которых становится возможна на небольших по размеру заводах, которые и могут быть локализованы в небольших стагнирующих городках. Это же и является перспективным направлением

[5] Строительство завода по розливу воды в Култуке суд признал незаконным // Regnum. 27.03.2019. Режим доступа: https://regnum.ru/news/society/2599736.html (06.12.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

сотрудничества с Китаем, нежели продажа полуфабрикатов и сырья.

Вдобавок к этому в инициативе ЭПШП есть собственный механизм поддержки выгодных Китаю производств – Фонд Шёлкового Пути. Основной задачей деятельности организации объявлены вложения в крупномасштабные проекты в странах, расположенных вдоль ЭПШП и Морского Шелкового пути. По заявлениям руководства фонда, организация будет вкладывать средства лишь в те проекты, которые гарантируют возврат денежных средств в средне- и долгосрочной перспективе [24]. На территории России фонд успел поучаствовать в нескольких проектах. Например, профинансировал приобретение китайской компанией *CNTC* акций *Pirelli*, в результате которой под контроль КНР перешли Кировский и Воронежский шинные заводы, и участвовал в российском проекте «Ямал СПГ», скупив часть акций у «НОВАТЭК» В 2017 г. была куплена 10 % доля акций крупнейшего в России нефтехимического холдинга «Сибур» [24]. Основными инвесторами фонда являются крупнейшие компании КНР. Приоритетные сферы инвестирования – ядерная энергетика и медицина, добыча полезных ископаемых, металлов, сырья, инфраструктура и логистика [25]. Китайские компании готовы вкладывать инвестиции не только в добывающие предприятия, но и в сферу переработки, что доказывает сотрудничество Иркутской нефтяной компании с китайскими инвесторами[6]. Кроме того, в рамках «Одного пояса и одного пути» в 2017 г. был учрежден Российско-Китайский инвестиционный фонд регионального развития с капиталом в 100 млрд юаней с целью финансирования проектов на территории РФ [26]. В числе поддержанных проектов этого фонда вкупе с Российским фондом прямых инвестиций – создание крупнейшего в России игрока в сфере электронной торговли в рамках партнерства РФПИ, Alibaba Group, Mail.ru Group и Мегафона, создание Российско-Китайского научно-технологического инновационного фонда, Российско-Китайских фондов регионального сотрудничества, строительство горно-обогатительного комбината на базе месторождений Кингашское и Верхнекингашское на границе Иркутской области и Красноярского края[7].

Разработка перспективных месторождений полезных ископаемых в Сибири и крупных перерабатывающих предприятий, таким образом, может быть эффективно решена за счет упомянутых финансовых операторов, т. к. они не являются быстроокупаемыми и подходят под цели фонда, но важно удерживаться от экспорта необработанного сырья напрямую в Китай, а перерабатывать на местах. Большую роль в этих процессах играет желание местных добывающих и обрабатывающих компаний к сотрудничеству с потенциальными китайскими инвесторами, но и необходимо понимать, что посредством Фонда Китай продвигает интересы своих компаний, а не преследует целей развития сопредельных территорий. Необходимо удерживаться от полных продаж иностранным инвесторам предприятий и прав на разработку месторождений, чтобы избежать попадания региональной экономики в зависимость от иностранных капиталов, что негативно сказывается на экономическом развитии периферийных территориий.

Выводы

Китайская концепция ЭПШП несет в себе как положительные, так и отрицательные черты. При сохранении современной структуры хозяйства Сибири будет лишь увеличен вывоз природных ресурсов на экспорт, что закрепит за Сибирью роль сырьевого придатка. Однако у Китая есть заинтересованность в развитии Сибири не только по экспортно-сырьевому пути развития, но и производственному. Например, в ходе опроса выявлена заинтересованность, в частности, в развитии авиационной промышленности и некоторых других отраслей промышленного производства. В качестве ресурсов создания таких производств в крупных масштабах могут эффективно выступать фонды прямого инвестирования, созданные при концепции ЭПШП, а на низшем, муниципальном, уровне необходимо запускать процессы экономической сукцессии и развития локальных производительных сил. Одним из перспективных комплексных проектов территориального развития промышленной базы Сибири является проект «Новый Ангарстрой», выгодно вписывающийся в системы взаимовыгодного двустороннего сотрудничества России и Китая в новых реалиях и взаимных национальных интересов.

Литература

1. Лачининский С. С. Некоторые аспекты экономической безопасности Санкт-Петербурга и Ленинградской области в условиях геоэкономической неопределенности // Балтийский регион. 2018. Т. 10. № 3. С. 136–149. DOI: 10.5922/2079-8555-2018-3-8
2. Россия и Китай: четыре века взаимодействия. История, современное состояние и перспективы развития российско-китайских отношений / под ред. А. В. Лукина. М.: Весь Мир, 2013. 704 с.

[6] ИНК и китайская компания создадут совместное предприятие в сфере газопереработки // IrkutskMedia.ru. 19.07.2018. Режим доступа: https://irkutskmedia.ru/news/713349/?utm_source=rss&utm_medium=news_title&utm_campaign= (дата обращения: 10.11.2019).

[7] РФПИ: Россия и Китай обсуждают 70 проектов на 112 миллиардов долларов // РИА Новости. 26.11.2019. Режим доступа: https://ria.ru/20191126/1561596967.html (дата обращения: 26.11.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

3. Дятлов В. И. Экзотизация и «образ врага»: синдром «желтой опасности» в дореволюционной России // Идеи и идеалы. 2014. Т. 1. № 2. С. 23–41.
4. Бергер Я. М. Экономическая стратегия Китая. М.: Форум, 2009. 560 с.
5. Безруков Л. А. Географический смысл создания «Большой Евразии» // География и природные ресурсы. 2018. № 4. С. 5–14.
6. Шупер В. А. Транспортный фактор движения России на восток и формирования Большой Евразии // Региональные исследования. 2018. № 2. С. 131–138.
7. Пирожкова С. В., Задорожнюк И. Е., Лепский В. Е. Перспективные векторы на пространстве Большой Евразии // Вестник Российской академии наук. 2018. Т. 88. № 9. С. 843–847. DOI: 10.31857/S086958730001699-6
8. Вардомский Л. Б. Размышления о Большой Евразии // Мир перемен. 2018. № 3. С. 187–189.
9. Пинюгина Е. В. Россия и формирование евразийских межгосударственных транспортных проектов // Россия и современный мир. 2018. № 1. С. 157–171.
10. Уянаев С. В. Инициатива КНР «Один пояс, один путь»: эволюция, документы, взгляд из России // Новый Шелковый путь и его значение для России / отв. ред. В. Е. Петровский. М.: ДеЛи плюс, 2016. С. 11–37.
11. Батомункуев В. С., Дун С., Лубсанова Н. Б. Исследование возможности строительства высокоскоростной железной дороги Китай – Монголия – Россия и ее воздействия на трансграничную территорию // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2017. № 2. С. 35–39. DOI: 10.18101/2304-4446-2017-2-35-39
12. Шерин Е. А. Географические направления и масштабы экспорта сибирских углей // ЭКО. 2018. № 8. С. 148–160.
13. Фартышев А. Н. Иркутская область в концепции «Экономический пояс Шёлкового пути» и проекте «Новый Ангарстрой» // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Политология. Религиоведение. 2018. Т. 26. С. 37–45. DOI: 10.26516/2073-3380.2018.26.37
14. Ганзей С. С. Трансграничные геосистемы юга Дальнего Востока России и Северо-востока КНР. Владивосток: Дальнаука, 2004. 230 с.
15. Агирречу А. А., Мироненко К. В. Экономико-географическое изучение Китая в отечественной географической литературе // Известия Русского географического общества. 2019. Т. 151. № 3. С. 73–93. DOI: 10.31857/S0869-6071151373-93
16. Безруков Л. А., Блануца В. И., Никольский А. Ф., Тараканов М. А., Фартышев А. Н., Шерин Е. А. Основные задачи обоснования роли и функций Иркутской области в деле формирования взаимовыгодной интеграции экономик России и Китая // Актуальные проблемы науки Прибайкалья / отв. ред. И. В. Бычков, А. Л. Казаков. Иркутск: Изд-во Ин-та географии им. В. Б. Сочавы СО РАН, 2017. Вып. 2. С. 26–31.
17. Мядзелец А. В., Владимиров И. Н. Международная географическая конференция «Экономический коридор Китай-Монголия-Россия: географические и экологические факторы и возможности территориального развития» // География и природные ресурсы. 2019. № 1. С. 194–195.
18. Фартышев А. Н. Геополитические и геоэкономические концепции развития и позиционирования Сибири: актуальные направления, оценка выгодности и реализуемости их // Многовекторность в развитии регионов России: ресурсы, стратегии и новые тренды / отв. ред. В. Н. Стрелецкий. М.: ИП Матушкина И. И. 2017. С. 291–301.
19. Дец И. А. Проектный подход в территориальном развитии: Байкальский регион. Новосибирск: Гео, 2018. 139 с. DOI: 10.21782/B978-5-6041445-0-3
20. Тюрин Г. В. Опыт развития Китая с точки зрения локальной экономики // Экономические стратегии. 2016. Т. 18. № 6. С. 76–83.
21. Никольский А. Ф. «Новый Ангарстрой» как ключевой проект будущей индустриализации в России // География и природные ресурсы. 2017. № 4. С. 143–153. DOI: 10.21782/GIPR0206-1619-2017-4(143-153)
22. Никольский А. Ф., Безруков Л. А., Шуплецов А. Ф. «Новый Ангарстрой» как проект несырьевой интеграции экономик России и Китая // Известия Байкальского государственного университета. 2018. Т. 28. № 3. С. 470–480. DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(3).470-480
23. Никольский А. Ф., Шуплецов А. Ф. Маятник XXI века: организация крупнейшего металлургического производства на базе руд Чинейского и Малотагульского месторождений // Известия Байкальского государственного университета. 2018. Т. 28. № 1. С. 44–55. DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(1).44-55
24. У Б. Фонд Шелкового пути: основные направления и результаты деятельности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 5-2. С. 134–142.
25. Савкович Е. В., Маркова Д. С. Инвестиционное сотрудничество России и Китая в рамках инициативы «Один пояс и один путь» // Известия Уральского федерального университета. Серия 3: Общественные науки. 2018. Т. 13. № 2. С. 18–27.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

26. Ларин О. Н., Куприяновский В. П. Механизмы инвестиционной поддержки инфраструктурных проектов китайской инициативы «Один пояс, один путь» и технологии цифровой железной дороги // Современные информационные технологии и ИТ-образование. 2017. Т. 13. № 3. С. 167–175.

Interrelations of Siberia and China in the Frameworks of Silk Road Economic Belt*

Arseny N. Fartyshev [a, b, @]

[a] V. B. Sochava Institute of Geography, Siberian branch of the Russian Academy of Science, 1, Ulan-Batorskaya St., Irkutsk, Russia, 664033

[b] Irkutsk State University, 1, Karl Marx St., Irkutsk, Russia, 664003

[@] far-tyshev.an@gmail.com

Received 21.11.2019. Accepted 13.12.2019.

Abstract: The aim of the present research was to define the place of Siberia in the current Chinese concept of the Silk Road Economic Belt. The paper features the current state, potential benefits, and possibilities of integrating Siberia into the concept of the Silk Road Economic Belt. An analysis of the commodity structure of exports to China showed that the increasing capacity of transport routes and new highways will strengthen the export and resource role of Siberia. The process is bound to increase deforestation and the export of raw materials to China, especially in the absence of large-scale investments into industrial production. The authors questioned representatives of the Chinese delegation on the economic image of Siberia in China, the future of the bilateral economic interaction, and the needs of the Chinese economy. The concept of local economy proved beneficial on the municipal scale, while the New Angarstroy project will develop production enterprises in Siberia on the national scale, which will meet domestic demand and boost export to China. The Silk Road Fund, established within the Silk Road Economic Belt, and the Russian-Chinese Regional Development Investment Fund can be effectively used as material and financial resources for the economic development of Siberia. They can provide investment in infrastructure and enterprises that will be repaid in the medium and long term.

Keywords: transport corridor, economic development of Siberia, the Silk Road Fund, regional development, geoeconomics, Russian-Chinese relations

For citation: Fartyshev A. N. Interrelations of Siberia and China in the Frameworks of Silk Road Economic Belt. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 432–440. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

References

1. Lachininskii S. S. Some aspects of economic security of St. Petersburg and the Leningrad region under conditions of geo-economic uncertaint. *Balt. Reg.*, 2018, 10(3), 136–149. (In Russ.) DOI: 10.5922/2079-8555-2018-3-8
2. *Russia and China: four centuries of interrelations. History, modern state, and perspectives of development of Russian-Chinese relations*, ed. Lukin A. V. Moscow: Ves Mir, 2013, 704. (In Russ).
3. Dyatlov V. I. Exotisation and "the enemy image": the syndrome of "yellow peril" in pre-revolutionary Russia. *Idei i idealy,* 2014, 1(2): 23–41. (In Russ).
4. Berger Ya. M. *Economic strategy of China*. Moscow: Forum, 2009, 560. (In Russ).
5. Bezrukov L. A. The geographical implications of the creation of "Greater Eurasia". *Geografiia i prirodnye resursy,* 2018, (4): 5–14. (In Russ).
6. Shuper V. A. Transport factor of Russia's movement to east and formation of the greater Eurasia. *Regionalnye issledovaniya,* 2018, (2): 131–138. (In Russ).
7. Pirozhkova S. V., Zadorozhnyuk I. E., Lepsky V. E. The promising vectors in Greater Eurasia. *Vestnik Rossiskoj akademii nauk*, 2018, 88(9): 843–847. (In Russ). DOI: 10.31857/S086958730001699-6
8. Vardomsky L. B. Reflections about the Greater Eurasia. *Mir peremen,* 2018, (3): 187–189. (In Russ.)

* This work was financially supported by the project of the Russian Foundation for Basic Research and the Government of the Irkutsk Region No. 17-410-380002 "Irkutsk oblast as the site of integration of the economies of Russia and China: the formation of a mutually beneficial division of labor".

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-432-440

9. Piniugina E. V. Russia's role in the formation of the Eurasian interstate transport projects. *Rossiya i sovremennyj mir,* 2018, (1): 157–171. (In Russ).
10. Uyanaev S. V. The PRC's "One belt, one road" initiative: evolution, documents and view from Russia. *The New Silk Road and its significance for Russia,* ed. Petrovsky V. E. Moscow: DeLi plius, 2016, 11–37. (In Russ).
11. Batomunkuev V. S., Dong S., Lubsanova N. B. Investigation of the possibility for constructing China-Mongolia-Russia high-speed railway and its impact on the transboundary territory. *BSU bulletin. Economics and management*, 2017, (2): 35–39. (In Russ.) DOI: 10.18101/2304-4446-2017-2-35-39
12. Sherin E. A. Geographical destinations and scale of the Siberian coals export. *ECO*, 2018, (8): 148–160. (In Russ.)
13. Fartyshev A. N. Irkutsk region in the conception "Silk Road" Economic Belt. *The Bulletin of Irkutsk State University. Series Political Science and Religion Studies*, 2018, 26: 37–45. (In Russ). DOI: 10.26516/2073-3380.2018.26.37
14. Ganzey S. S. *Transborder geosystems of South of Far East and the Northeast of China.* Vlasovostok: Dalnauka, 2004, 230. (In Russ).
15. Aguirrechu A. A., Mironenko K. V. Economic-geographical study of China in domestic geographical literature. *Izvestiya Russkogo geograficheskogo obschestva*, 2019, 151(3): 73–93. (In Russ). DOI: 10.31857/S0869-6071151373-93
16. Bezrukov L. A., Blanutsa V. I., Nikolsky A. F., Tarakanov M. A., Fartyshev A. N., Sherin E. A. The main tasks of justification of roles and functions of Irkutsk region in the deal of formation benefitial integration of Chinese and Russian economies. *Relevant issues of the science of Baikal*, eds. Bychkov I. V., Kazakov A. L. Irkutsk: Izd-vo In-ta geografii im. V. B. Sochavy SO RAN, 2017, iss. 2, 26–31. (In Russ).
17. Myadzelets A. V., Vladimirov I. N. International geographical conference "Economic corridor "China-Mongolia-Russia" geographical and ecological factors and possibilities of spatial development". *Geografiia i prirodnye resursy*, 2019, (1): 194–195. (In Russ.)
18. Fartyshev A. N. Geopolitical and geoeconomical concepts of development and positioning of Siberia: actual vectors and implementation assessment. *Multivectorness in the development of Russian regions: resources, strategies, and new trends*, ed. Streletsky V. N. Moscow: IP Matushkina I. I., 2017, 291–301. (In Russ.)
19. Dets I. A. *Project approach in spatial development: Baikal region.* Novosibirsk: Geo, 2018, 139. (In Russ). DOI: 10.21782/B978-5-6041445-0-3
20. Tyurin G. V. Experience of development of China from the point of view of local economy. *Economic Strategies*, 2016, 18(6): 76–83 (In Russ).
21. Nikolsky A. F. "Novyi Angarstroi" as the key project of future industrialization in Russia. *Geografiia i prirodnye resursy,* 2017, (4): 143–153. (In Russ). DOI: 10.21782/GIPR0206-1619-2017-4(143-153)
22. Nikolsky A. F., Bezrukov L. A., Shupletsov A. F. "Novyi Angarstroi" as a project of non-raw materials integration of economies of Russia and China. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta,* 2018, 28(3): 470–480. (In Russ.) DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(3).470-480
23. Nikolsky A. F., Shupletsov A. F. The XXI century balance wheel: organization of the largest metallurgical production based on ores of the Chiney and Malotagul deposits. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta,* 2018, 28(1): 44–55. (In Russ.) DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(1).44-55
24. Wu B. Silk Road fund: main direction and results of activity. *Economy and business: theory and practice*, 2018, (5-2): 134–142. (In Russ.)
25. Savkovich Y. V., Markova D. S. Chinese-Russian investment cooperation within "One Belt and One Road" initiative. *Izvestiia Ural federal university. Series 3. Social and political sciences*, 2018, 13(2): 18–27. (In Russ.)
26. Larin O. N., Kupriyanovsky V. P. On mechanisms of investment supports of infrastructure projects of the Chineese initiative "One belt, one way" and digital railway technologies. *Sovremennye informacionnye tekhnologii i IT-obrazovanie*, 2017, 13(3): 167–175. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-441-447

оригинальная статья
УДК 338: 911.3

Перспективы внедрения углепроводного транспорта в России*

Егор А. Шерин [a, @, ID]

[a] Институт географии им. В. Б. Сочавы СО РАН, 664033, Россия, г. Иркутск, ул. Улан-Баторская, 1
[@] egor-sherin@mail.ru
[ID] https://orcid.orc/0000-0002-7394-7401

Поступила в редакцию 11.11.2019. Принята к печати 06.12.2019.

Аннотация: Выполнен экономико-географический анализ основных проблем транспортировки российских углей по стране, связанных, прежде всего, с ультраконтинентальным положением основных угледобывающих регионов России, загруженностью железных дорог и завышенными грузовыми тарифами на перевозку углей. В ключе сложившихся проблем транспортировки проанализированы возможности воссоздания углепроводного транспорта как альтернативного железным дорогам способа перевозки углей. Рассмотрены положительные стороны использования водоугольного топлива, а также преимущества углепроводов по сравнению с железнодорожным транспортом. Обобщены современные отечественные исследования в области приготовления и использования водоугольного топлива. Результаты данного анализа положены в основу разработки географических рекомендаций в виде проекта углепровода, связывающего Кузбасс и Урал. Учтен его маршрут (от Новокузнецка до Екатеринбурга и далее с ответвлениями на север и юг), основные факторы размещения и потребители, посчитана проектная мощность углепровода. Описана возможность разбивки его маршрута по этапам (до Новосибирска и до Омска), каждый из которых может стать конечным. Рассмотрены перспективы продолжения данного углепровода в западном и восточном направлениях. Кратко определены основные положительные эффекты от внедрения углепроводного транспорта.

Ключевые слова: угольная промышленность, транспортировка углей, углепровод, водоугольное топливо, Сибирь, Кузбасс, Урал

Для цитирования: Шерин Е. А. Перспективы внедрения углепроводного транспорта в России // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 4. С. 441–447. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-441-447

Введение

Топливно-энергетический комплекс (ТЭК) России является основой экономики страны, обеспечивая жизнедеятельность всех отраслей хозяйства. Теплоэлектростанции страны превалируют над атомными и гидроэлектростанциями как по установленной электрической мощности (67,8 % от общего количества в 2017 г.), так и по выработке электроэнергии (58,6 %). Значимую роль в структуре ТЭК занимает угольная отрасль: согласно энергетическим стратегиям России доля угля в работе тепловых электростанций должна расти. Это является позитивным моментом, учитывая, что Россия занимает второе место в мире по доказанным запасам углей (15,4 % от общемировых по данным на конец 2018 г.)[1]. Значение угольной промышленности для национальной экономики трудно переоценить – помимо обеспечения электроэнергией, угольный комплекс решает производственные (в частности, до сих пор коксующиеся угли и кокс незаменимы в черной металлургии) и бытовые (от печного отопления до городского теплоснабжения) задачи. Данная статья является продолжением диссертационного исследования автора «Экономико-географические основы комплексного использования кузнецких углей», ведущегося с 2011 г. [1].

Проблема транспортировки российских углей

Большинство крупных угольных бассейнов России располагаются в ее глубинных территориях – в Сибири, например, крупнейший разрабатываемый каменноугольный – Кузнецкий, крупнейший разрабатываемый буроугольный – Канско-Ачинский, крупнейшие перспективные бассейны – Ленский и Тунгусский. Важнейшие разрабатываемые бассейны России находятся практически в центре Евразии. Отсюда следует основная сложность перевозок сибирских углей, заключающаяся в ультраконтинентальном положении угольных месторождений, ведь транспортировка углей по России в наше время практически полностью осуществляется по железным дорогам, а сухопутные перевозки несоизмеримо дороже перевозок морскими путями. Кроме того, вследствие больших объемов перевозимых углей (сегодня уголь является главным

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ и РГО в рамках проекта 17-05-41057 РГО_а «Транспортно-коммуникационный фактор развития Сибири: возможности, ограничения, перспективы».

[1] BP Statistical Review of World Energy 2019. London: BP p.l.c., 2019. 61 p.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-441-447

грузом железных дорог страны), а также вследствие наличия «узких мест» и лимитирующих участков в пропускной способности практически всех железнодорожных линий России [2] возникает перегруженность основных железнодорожных магистралей, чьих мощностей недостаточно для перевозки все возрастающих объемов добываемых углей.

При перевозке железнодорожным транспортом возникает еще одна проблема – удорожание стоимости перевозимой продукции вследствие высоких железнодорожных тарифов. Например, для кузнецких углей стоимость угля, доставленного до портов, возрастает более чем в два раза. Рост тарифов на перевозку начал опережать рост цен на уголь с начала 1990-х гг. В период низких мировых цен угольные компании работают в убыток, т. к. поставки углей становятся невыгодными. Таким образом, транспортные затраты в условиях внутриконтинентального положения и гигантских расстояний перевозки перекрывают преимущества сибирских углей, такие как их огромные запасы, высокое качество, и, как следствие, стабильный спрос на них. У сибирских углей появляются конкуренты: угли Австралии, Индонезии, Колумбии и ЮАР, транспортная составляющая в цене которых гораздо меньше, чему способствуют в том числе и льготы, которые получают угольные компании от государств [3].

В условиях железнодорожной монополии большинство проблем, таких как невозможность повлиять на необоснованное ценообразование транспортных тарифов, плохая скоординированность действий транспортных компаний, неразвитость железнодорожной инфраструктуры по стране в целом, видится многими угольными компаниями как основное препятствие для развития бизнеса, что ставит под угрозу угольную отрасль страны [4]. Для преодоления данных негативных фактов необходимо вмешательство государства в вопрос регулирования железнодорожных тарифов, реконструкция либо строительство дополнительных путей для ускорения перевозки углей по железной дороге, или же поиск альтернативных способов транспортировки углей. Развитие железнодорожной инфраструктуры требует значительных инвестиций: расширение транспортного коридора Кузбасс – Северо-Запад оценивается экспертами в 230 млрд руб., Кузбасс – Дальний Восток – в 200 млрд руб., общий же объем финансирования развития железнодорожных магистралей в России составит 1,2 трлн руб. [5]. В этой связи приоритетным, по нашему мнению, является вариант создания углепроводного транспорта в стране.

Углепроводный транспорт

Термин *углепроводный транспорт* в настоящее время встречается реже аналогичных ему и более распространенных – нефтепроводный транспорт, газопроводный транспорт, продуктопроводный транспорт и подобным, – однако правомерность его употребления подтверждается использованием во многих научных работах [6; 7].

Альтернативным способом вывоза углей может стать их переработка в водоугольное топливо (ВУТ) с последующей транспортировкой его по углепроводам. Применение ВУТ позволяет увеличить эффективность сжигания углей и утилизировать угольные шламы, снизить количество выбросов вредных веществ с продуктами сгорания [8]. ВУТ отличается низкой токсичностью на всех технологических этапах (приготовление, транспортирование, хранение и использование), взрыво- и пожаробезопасностью, высокой полнотой выгорания топлива при полном отсутствии химической неполноты сгорания топлива. Для производства ВУТ возможно использование углей любых марок и качества, включая угольные шламы, а также промышленных стоков и шахтных вод, что дополнительно снижает нагрузку на окружающую среду. Фактически энергоустановки, работающие на водоугольном топливе, являются естественными очистителями загрязненной воды. Вода (которая может быть и сточной), составляющая около 30 % ВУТ, пройдя через цикл испарения и конденсации в атмосфере и естественные почвенные фильтры, возвращается в биосферу в виде абсолютно чистой жидкости [9]. При хранении, транспортировке и использовании ВУТ не загрязняются почвы и водоемы, исключаются выбросы пыли в атмосферу. ВУТ позволяет с наименьшими затратами перевести газо-мазутные электростанции на угольное топливо[2]. Важной позитивной особенностью ВУТ является возможность его производства под конкретные, заданные потребителем свойства. Таким образом, его можно использовать в любых (в том числе уже эксплуатируемых) топливопотребляющих агрегатах, работающих на нужды энергетики, металлургии и т. д. При этом перевод эксплуатируемых котлов и печей на ВУТ не требует их длительной остановки и переоборудования[3].

Преимуществ углепроводов по сравнению с железнодорожным транспортом немало: угольный поток обладает непрерывностью, что позволяет осуществлять поставки равномерно; субстанция ВУТ равномерна, что обеспечивает постоянство качества доставляемого продукта; передача водоугля по трубам не зависит от погодных условий и практически полностью исключает экологическую нагрузку на окружающую среду, т. к. во время такой транспортировки не происходит потерь продукта. Пропускная

[2] Корнилова Е. Мокрый уголь хорошо горит // Честное слово. 2004. № 3. Режим доступа: http://old.chslovo.com/articles/6078696/ (дата обращения: 30.10.2019).

[3] Делягин Г. Н., Кондратьев А. С. Новые научно-технические разработки ГУП НПО «Гидротрубопровод» // Газета «Энергетика и промышленность России». 2004. № 5. С. 30–33.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-441-447

способность углепроводов велика, а для организации непрерывной работы системы требуется значительно меньше обслуживающего персонала, благодаря значительному потенциалу автоматизации при погрузке, разгрузке и другим сопутствующим манипуляциям [10]. Отрицательная сторона углепроводов – необходимость высоких начальных капиталовложений при их строительстве.

На практике была доказана техническая возможность и экономическая целесообразность магистрального транспорта угля по трубопроводам. К 1989 г. был построен и запущен углепровод Белово – Новосибирск протяженностью 262 км. По нему кузнецкий уголь поставлялся на Новосибирскую ТЭЦ-5 в виде водоугольного топлива [11]. Основной недостаток эксплуатации выявился в том, что на отдельных скалистых участках трассы верхняя часть углепровода располагалась выше нулевой изотермы, что приводило в зимнее время к замерзанию ВУТ в верхней части трубы, уменьшению ее проходного сечения и, как следствие, к повышению давления. Далее в СССР планировалось создание крупных углепроводов большой протяженности и пропускной способности для транспортировки кузнецких углей на Урал и в европейскую часть страны. Расчеты в ценах 1981 г. показали, что использование гидротранспорта для доставки 25 млн т углей по углепроводу Кузбасс – Урал по сравнению с железнодорожным транспортом может дать экономию в размере 2,5 млрд руб. в год [12]. Однако с наступлением 1990-х гг. все планы по строительству новых углепроводов в стране были остановлены. Углепровод Белово – Новосибирск функционировал до 1993 г., после чего Новосибирская ТЭЦ-5, став акционерным обществом, была переведена на газ (позже она снова была переведена на кузнецкие угли), таким образом, у единственного потребителя водоугольного топлива надобность в поставке данного сырья отпала, финансирование углепровода прекратилось, и его деятельность была приостановлена. Углепроводы большой протяженности ныне активно эксплуатируются в США (например, в штате Невада его длина составляет 420 км), Канаде, Китае, Индии и других странах мира. Наиболее интенсивные исследования по ВУТ в настоящее время проводятся в Китае, где данной тематикой занимаются 3 научно-исследовательских центра, работают 6 заводов по производству ВУТ, на котельных и электростанциях на ВУТ производится до 2 млн кВт энергии. Китай поставляет ВУТ танкерами, в частности, в Японию [13].

Эколого-экономическая эффективность использования ВУТ и углепроводов

Обозначим несколько несомненных преимуществ использования водоугольного топлива перед сжиганием твердого угля. В зависимости от соотношения цен на газ и уголь снижается себестоимость единицы вырабатываемой тепловой энергии в 1,5–5 раз. Увеличивается степень выгорания горючей массы до 95–99 %, что намного превышает этот показатель при сжигании рядового угля в слоевой топке. Уменьшаются эксплуатационные затраты на хранение, транспортирование по углепроводам и сжигание по сравнению с углем на 20–30 %. КПД котлов возрастает до 80–85 % [13]. Защитить водоугольное топливо в углепроводе от промерзания в зимнее время возможно различными способами, как-то: покрытием стенки углепровода теплоизоляционным слоем в 50 мм либо добавкой предельных спиртов в ВУТ (добавление 15 % C_2H_5OH понижает температуру его замерзания до –15 °С).

Современными отечественными исследователями созданы различные технологии приготовления ВУТ, доказана его экономическая эффективность и уже начаты работы по внедрению на предприятия малой теплоэнергетики. Так, стоимость созданного ОАО «Центральный научно-исследовательский институт экономики и научно-технической информации угольной промышленности» (ЦНИЭИуголь) экологически чистого водоугольного топлива (ЭКОВУТ), готового для прямого использования, в расчете на тонну условного топлива ниже стоимости мазута в 2–4 раза и не превышает 15–20 % цены исходного угля на месте его добычи. Затраты на производство 1 МВт/ч электроэнергии, по данным ЦНИЭИуголь, с использованием такого топлива при транспортировке его углепроводами ниже расходов пылевидного сжигания угля, доставленного железнодорожным транспортом, особенно на дальние расстояния: при дальности доставки на 100 км – до 12 %, на 1000 км – 22–32 %, 4000 км – 47–65 % [14]. Прямая экономия (т. е. снижение себестоимости 1 Гкал) с учетом затрат на приготовление ВУТ по сравнению со слоевым сжиганием твёрдого угля составляет не менее 20–40 %. Согласно расчетам Государственного унитарного предприятия Научно-производственное объединение «Гидротрубопровод», удельные капиталовложения в производство ЭКОВУТ не превышают 2–6 долл. США в год на тонну перерабатываемого угля. Срок окупаемости капиталовложений – не выше 1,5–2 лет. В связи с особенностями процесса горения ВУТ сгорает без выбросов монооксида углерода, вторичных углеводородов, сажи и канцерогенных веществ. Сокращаются образование и выбросы микронных твёрдых частиц (до 80–90 %), оксидов серы (до 70–85 %) и оксидов азота (до 80–90 %)[4].

При отсутствии в России общей скоординированной программы разработка водоугольных топлив и проектирование установок для их использования сосредоточены в нескольких не связанных между собой организациях: ФГУП «НПО "Экотехника"» (г. Новокузнецк), ФГУП «Институт горючих ископаемых», ОАО «Корпорация Компомаш», ГУП НПО «Гидротрубопровод» (все в Москве), ООО «ТеплоПром» (г. Новосибирск). Интерес к получению и использованию ВУТ проявляют

[4] Делягин Г. Н., Кондратьев А. С. Новые научно-технические...

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-441-447

основные потребители углей – владельцы небольших коммунальных и промышленных котельных, а также угледобывающие компании. В частности, по заказу Управляющей угольной компании «Прокопьевскуголь» НПЦ «Экотехника» ведет строительство котельной на шахте «Тырганская» с установкой паровых котлов КЕ-10, работающих на ЭКОВУТ. Центром по внедрению водоугольного топлива в Кузбассе, созданным по инициативе администрации Кемеровской области, выполняются работы по промышленному испытанию котла КВТС-20 в котельной шахте «Инской» (г. Белово). Владельцем шахты «Белон» во время ее реконструкции на базе котельной намечено построить теплоэлектростанцию мощностью 25 МВт с использованием ЭКОВУТ из отходов углеобогащения. Корпорация «Компомаш» и АО «Гидротрубопровод» проводят проектные работы по переводу ряда котельных с мазутного и газового топлива на водоугольное в Воркуте, Воскресенске (Московская область) и в ряде стран СНГ [14].

Теплотехнические испытания котла, переведенного специалистами ООО «ТеплоПром» (г. Новосибирск) на ВУТ в р. п. Мошково Новосибирской области, показали коэффициент полезного действия (КПД) котла на ВУТ на уровне 83 % с возможностью улучшения до 86–87 %; КПД же котла с традиционной слоевой топкой угля в Кемеровской области оказался на уровне 70 %, при том что большинство котлов со слоевой топкой в настоящее время имеют КПД на уровне 50 %. Таким образом, энергетическая эффективность сжигания ВУТ на практике оказалась выше слоевого сжигания угля [15]. Отечественных же расчетов экономической эффективности транспорта ВУТ по углепроводам большой протяженности за последние годы не имеется по причине их отсутствия. Однако вследствие того, что транспортные затраты в современных условиях имеют тенденцию сведения выгодности угольных поставок к нулю, требуется актуальное решение данной проблемы.

В настоящее время, по нашему мнению, возобновление строительства углепроводов весьма актуально вследствие того, что эколого-экономическая эффективность использования ВУТ доказала себя: его транспортировка и использование выгоднее по сравнению с пылевидным сжиганием угля и сжиганием мазута, доставляемых по железной дороге. Продолжающийся рост цен на железнодорожные грузовые тарифы является тому подтверждением. Имеющийся же положительный практический опыт, полученный при эксплуатации углепровода Белово – Новосибирск, как и зарубежных аналогов, доказывает потенциальную возможность возобновления подобных проектов в стране. Высокие затраты на претворение проектов в жизнь должны оправдаться при их последующей эксплуатации.

Углепровод Кузбасс – Урал

Максимальные объемы перевозок углей в пределах России выявлены нами на участке от Кузбасса до Урала [16]. Наибольшие запасы высококачественных энергетических углей, способных к транспортировке на дальние расстояния, в России сосредоточены в Кузбассе. Ряд крупнейших теплоэлектростанций страны, работающих на твердом топливе, располагается на востоке Урала. Учитывая данные факты и сложившиеся проблемы с перевозками углей по России, а также имеющийся положительный опыт эксплуатации углепроводов большой протяженности, мы предложим проект углепровода с Кузнецкого бассейна до Урала с поставкой водоугольного топлива для нужд энергетических и промышленных предприятий Западной Сибири и восточной части Урала.

Такой углепровод должен начинаться в Новокузнецке, где будут располагаться головная насосная станция, комплекс углеподачи и отделение приготовления ВУТ. Дополнительные отделения приготовления ВУТ и комплексы углеподачи будут находиться в Прокопьевске, Киселевске, Белово и Ленинске-Кузнецком. Сырьем будут служить колоссальные запасы высококачественных кузнецких углей, добываемые неподалеку от вышеперечисленных городов. Энергетический фактор благоприятен, т. к. в Новокузнецке и Белово располагаются крупные электростанции, а потребности в воде обеспечиваются за счет рек Томь и Иня. Далее углепровод идет до Новосибирска и практически параллельно Транссибирской магистрали через Куйбышев, Омск, Тюмень и пос. Рефтинский – до Екатеринбурга, где от него отходят ветви на север (через Среднеуральск, Верхний Тагил, Нижний Тагил, Нижнюю Туру, Серов до Краснотурьинска) и на юг (через Каменск-Уральский, пос. Новогорный, Челябинск, Южноуральск, Троицк, Магнитогорск, пос. Энергетик, Орск до Новотроицка). Потребителями водоугольного топлива данного углепровода будут теплоэлектростанции (в частности, крупнейшая в стране, работающая на угле – Рефтинская), котельные и промышленные предприятия городов и поселков юга Западной Сибири и востока Урала. Проектная мощность углепровода, по осуществленным нами подсчетам, должна составить как минимум 30 млн т угля (соответственно 50–55 млн т ВУТ) в год [17]. В некоторой степени этот проект является продолжением идей Урало-Кузнецкого комбината. Инвестиции для строительства такого углепровода следует искать путем создания государственно-частного партнерства, подобно существующей в Кемеровской области налаженной практике заключения договоров о сотрудничестве между администрацией и крупными частными компаниями.

Рефтинская ГРЭС является крупнейшей в стране теплоэлектростанцией, работающей на угле. В то же время она почти полностью использует импортные экибастузские угли, являясь при этом единственным потребителем ввозимых в Россию углей. Данная ситуация сложилась с советских

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-441-447

времен с целью поддержания развития угольной промышленности Казахстана. Однако в наше время данный факт в условиях одной из крупнейших угледобывающих и углеэкспортирующих стран мира – России – видится нам абсолютно не целесообразным. Перевод Рефтинской ГРЭС на использование российских углей, качественные показатели которых не ниже экибастузских, позволит избавиться от импорта углей как атавизма планирования прошлых лет. Вместе с тем перевести работу теплоэлектростанции возможно и на кузнецкое ВУТ, стоимость доставки которого по углепроводу ниже стоимости доставки твердых углей железнодорожным транспортом.

В то же время сразу претворить в жизнь столь крупномасштабный проект сложно, потому апробацию стоит произвести на более мелком начальном участке. Первоначальный этап строительства углепровода следует опробовать на участке Новокузнецк – Новосибирск (длина маршрута 320 км) без постройки дополнительных отделений приготовления ВУТ, комплексов углеподачи и с меньшей мощностью. При таком варианте основными потребителями водоугольного топлива будут новосибирские ТЭЦ, и в настоящее время работающие на кузнецких углях. Данный этап строительства позволит отработать возможности транспортировки ВУТ по углепроводу и режимы его горения в энергетических котлах ТЭЦ. После подтверждения экономической эффективности указанного участка проекта можно будет переходить к его продолжению. Следующий этап строительства следует произвести в пределах Сибирского федерального округа – на участке Новокузнецк – Омск (930 км) уже с частичной постройкой дополнительных отделений приготовления ВУТ и комплексов углеподачи. При таком варианте граница зоны воздействия углепровода приблизится к условной границе, разделяющей теплоэлектростанции, преимущественно работающие на угле, с одной стороны, и преимущественно работающие на газе и мазуте – с другой. Таким образом, и конкуренции ВУТ с газом и мазутом на данном участке не возникнет. Наконец, в случае успешной апробации данного варианта и просматривания его дальнейших перспектив можно говорить о продолжении углепровода на Урал (длина маршрута: 1770 км до Екатеринбурга, плюс 350 км до Краснотурьинска и 820 км до Новотроицка) и вывода его на полную мощность.

Перспективы прокладки углепровода за пределы Кузбасса с востока и Урала с запада в сегодняшней России не просматриваются в связи с использованием преимущественно газа и мазута на теплоэлектростанциях Европейской России и Западного Урала, меньшей потребностью в энергетических углях в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке, наличием богатого невозможными к перевозкам на дальние расстояния энергетическими углями Канско-Ачинского бассейна и крупных гидроэлектростанций Хакасии, Красноярского края, Иркутской и Амурской областей, а также ограничивающего фактора рельефа в районе оз. Байкал. Однако, при условии существенного повышения в России цен на природный газ и нефть вследствие истощения их запасов в будущем все же появится возможность продолжения углепровода в западном направлении. Так, его логично будет проложить от Екатеринбурга в центральные районы Европейский России, в города Московской, Тульской, Рязанской, Тверской, Ярославской и Вологодской областей. Потребителями здесь будут выступать крупнейшие теплоэлектростанции европейской части России, работающие в настоящее время на угле (в частности, ТЭЦ-22, Каширская ГРЭС, Черепетская ГРЭС, Рязанская ГРЭС и Череповецкая ГРЭС), и местные промышленные предприятия.

Заключение

Основными положительными последствиями перехода с железнодорожной транспортировки углей на трубопроводную нами прогнозируются: 1) разгрузка железнодорожных путей (особенно на участках Транссибирской, Среднесибирской и Южносибирской магистралей); 2) увеличение грузопотока углей по сравнению с нынешним; 3) снижение конечной стоимости углей вследствие снижения транспортной издержки; 4) удешевление электроэнергии; 5) исчезновение потребности в импорте углей; 6) уменьшение антропогенной нагрузки на территорию; 7) снижение потребности в рабочих кадрах. Теплоэлектростанции, котельные и промышленные предприятия юга Западной Сибири и востока Урала получат постоянный автоматизированный источник топлива, что благоприятным образом скажется на устойчивом развитии данных регионов.

Литература

1. Шерин Е. А. Экономико-географические основы комплексного использования кузнецких углей: дис. … канд. геогр. наук. Иркутск, 2016. 124 с.
2. Щербанин Ю. А. Некоторые проблемы развития железнодорожной инфраструктуры в России // Проблемы прогнозирования. 2012. № 1. С. 49–62.
3. Маркова В. М., Чурашёв В. Н. Путь угля // Эксперт Сибирь. 2013. № 22. С. 10–17.
4. Фридман Ю. А., Логинова Е. Ю., Речко Г. Н. Конкурентные стратегии угольного бизнеса: транспортные риски // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2013. № 3. С. 149–159.
5. Чурашёв В. Н. Перспективы развития транспортировки угля сибирских месторождений // ЭКО. 2015. № 5. С. 82–98.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-441-447

6. Ходаков Г. С., Горлов Е. Г., Головин Г. С. Водоугольное топливо: перспективы трубопроводного транспортирования // Уголь. 2007. № 6. С. 60–65.
7. Зыков В. М. Антикризисные инновационные технологии в угольной отрасли ТЭК России // Энергия: экономика, техника, экология. 2009. № 9. С. 2–6.
8. Lee S., Speight J. G., Loyalka S. K. Handbook of alternative fuel technologies. N. Y.: CRC Press, Taylor & Drancis Group, 2007. 525 p.
9. Овчинников Ю. В., Бойко Е. Е., Серант Ф. А. Проблемы сжигания водоугольных топлив и предложения по разработке технологии сжигания // Доклады Академии наук высшей школы Российской Федерации. 2015. № 1. С. 85–93. DOI: 10.17212/1727-2769-2015-1-85-93
10. Кононенко Е. А., Дьячук О. В. Добыча угля землесосными снарядами для трубопроводного транспортирования // Уголь. 2000. № 11. С. 60–62.
11. Шерин Е. А. Историко-географические особенности формирования угольного комплекса Кузбасса // Вестник Томского государственного университета. История. 2016. № 2. С. 56–62. DOI: 10.17223/19988613/40/8
12. Байбаков Н. К. Советская экономика на пути интенсивного развития. М.: Знание, 1981. 64 с.
13. Мальцев Л. И., Кравченко И. В., Кравченко А. И., Самборский В. Е. Прикладные аспекты технологии приготовления и сжигания водоугольного топлива // Современная наука: исследования, идеи, результаты, технологии. 2011. № 1. С. 25–30.
14. Трубецкой К. Н., Моисеев В. А., Дегтярёв В. В., Кассихин Г. А., Мурко В. И. Проблемы внедрения водоугольного топлива в России // Уголь. 2004. № 9. С. 41–46.
15. Мальцев Л. И., Кравченко И. В., Лазарев С. И., Лапин Д. А. Сжигание каменного угля в виде водоугольной суспензии в котлах малой мощности // Теплоэнергетика. 2014. № 7. С. 25–29.
16. Шерин Е. А. Направления поставок и зоны потребления кузнецких углей: экономико-географический анализ // Географический вестник. 2017. № 3. С. 17–23. DOI: 10.17072/2079-7877-2017-3-17-23
17. Шерин Е. А. Модернизация промышленного комплекса с позиции концепции цикла производств (на примере использования кузнецких углей) // География и природные ресурсы. 2017. № 3. С. 147–154. DOI: 10.21782/GIPR0206-1619-2017-3(147-154)

Prospects for the Coal-Line Transport Introduction in Russia*

Egor A. Sherin [a, @, ID]
[a] V. B. Sochava Institute of Geography, Siberian branch of the Russian Academy of Science, 1, Ulan-Batorskaya St., Irkutsk, Russia, 664033
[@] egor-sherin@mail.ru
[ID] https://orcid.orc/0000-0002-7394-7401

Received 11.11.2019. Accepted 06.12.2019.

Abstract: The research featured an economic-geographical analysis of the main problems of Russian domestic coal transportation. The problems are related to the ultracontinental position of the main coal-mining regions, railroad workload, and overpriced freight rates. The paper focuses on the advantages of coal-line transport as an alternative to railroads. The author also describes positive aspects of water-coal fuel and summarizes related domestic studies. The article introduces a coal-line project that links Kuzbass and the Urals, its deployment factors, prospective consumers, and design capacity. The route runs from Novokuznetsk to Yekaterinburg with branches to the north and south. The route can be divided into stages, e.g. up to Novosibirsk and to Omsk. Each stage can become final destination, if needed. The prospects of coal-line extension in the western and eastern directions are considered.

Keywords: coal industry, coal transportation, coalline, water-coal fuel, Siberia, Kuzbass, Ural

For citation: Sherin E. A. Prospects for the Coal-Line Transport Introduction in Russia. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(4): 441–447. (In Russ.) DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2019-4-4-441-447

* This work was financially supported by the Russian Foundation for Basic Research and the Russian Geographic Society in the framework of the project 17-05-41057 RGO_a "Transport and communication factor for the development of Siberia: opportunities, limitations, prospects".

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4-441-447

Reference

1. Sherin E. A. *Economic and geographical basis of the complex use of Kuznetsk coals*. Cand. Geogr. Sci. Diss. Irkutsk, 2016, 124. (In Russ.)
2. Shcherbanin Y. A. Some problems of Russia's railway infrastructure. *Problemy prognozirovaniia*, 2012, (1): 49–62. (In Russ.)
3. Markova V. M., Churashev V. N. The way of coal. *Ekspert Sibir*, 2013, (22): 10–17. (In Russ.)
4. Friedman Yu. A., Loginova E. Yu., Rechko G. N. Competitive strategies of the coal business: transportation risks. *Bulletin of the Kuzbass State Technical University,* 2013, (3): 149–159. (In Russ.)
5. Churashev V. N. Prospects for transportation of coal from Siberian deposits. *ECO*, 2015, (5): 82–98. (In Russ.)
6. Khodakov G. S., Gorlov E. G., Golovin G. S. Water-coal fuel: prospects for pipeline transportation. *Ugol*, 2007, (6): 60–65. (In Russ.)
7. Zykov V. M. Anti-crisis innovative technologies in the coal industry of the fuel and energy complex of Russia. *Ehnergiia: ekonomika, tekhnika, ekologiia*, 2009, (9): 2–6. (In Russ.)
8. Lee S., Speight J. G., Loyalka S. K. *Handbook of alternative fuel technologies.* N. Y.: CRC Press, Taylor & Drancis Group, 2007, 525.
9. Ovchinnikov Yu. V., Boiko E. E., Serant F. A. The problem of burning coal-water fuel and proposal for the development combustion technology. *Doklady Akademii nauk vysshei shkoly Rossiiskoi Federatsii,* 2015, (1): 85–93. (In Russ.) DOI: 10.17212/1727-2769-2015-1-85-93
10. Kononenko E. A., Dyachuk O. V. Extraction of coal by suction dredgers for pipeline transportation. *Ugol*, 2000, (11): 60–62. (In Russ.)
11. Sherin E. A. Historical and geographical features of building the Kuzbas's coal-mining industry system. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Istoriya*, 2016, (2): 56–62. (In Russ.) DOI: 10.17223/19988613/40/8
12. Baibakov N. K. *The Soviet economy is on the path of intensive development*. Moscow: Znanie, 1981, 64. (In Russ.)
13. Maltsev L. I., Kravchenko I. V., Kravchenko A. I., Samborskiy V. E. Applied aspects of technology for coal-water fuel preparation and combustion. *Sovremennaia nauka: issledovaniia, idei, rezultaty, tekhnologii*, 2011, (1): 25–30. (In Russ.)
14. Trubetskoj K. N., Moiseev V. A., Degtjarev V. V., Kassihin G. A., Murko V. I. Problems of introduction of water-coal fuel in Russia. *Ugol*, 2004, (9): 41–46. (In Russ.)
15. Maltsev L. I., Kravchenko I. V., Lazarev S. I., Lapin D. A. Combustion of black coal in the form of coal-water slurry in low-capacity boilers. *Teploenergetika*, 2014, (7): 25–29. (In Russ.)
16. Sherin E. A. Supply directions and areas of Kuznetsk coals consumption: economic and geographic analysis. *Geographical bulletin*, 2017, (3): 17–23. (In Russ.) DOI: 10.17072/2079-7877-2017-3-17-23
17. Sherin E. A. Modernization of the industrial complex from the perspective of the concept of production cycle (a case study of Kuznetsk coal use). *Geografiia i prirodnye resursy,* 2017, (3): 147–154. (In Russ.) DOI: 10.21782/GIPR0206-1619-2017-3(147-154)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4

Указатель статей, опубликованных в журнале в 2019 году

	№	Стр.
Политология		
Андреев А. В. Украинский кризис и Россия: теоретико-технологические аспекты проблемы	3	277
Васильев В. Е., Чирун С. Н. Крайне правые партии стран ЕС и фашизм: преемственность идей, угроза или реальность	2	166
Власова К. В., Чирун С. Н. Социальные сети как один из инструментов формирования и продвижения имиджа политика: на примере губернатора Кузбасса С. Е. Цивилёва	2	176
Иуков Е. А. Референдумы в Европе: инструмент участия граждан или карнавальный аксессуар?	1	1
Керимов А. А., Вербицкая Т. В. Особенности политического плюрализма в Украине: формирование новой модели партийной системы	3	289
Солодова Г. С. Формы государственного устройства: терминологический аспект понятия империи	4	361
Социология		
Головацкий Е. В., Нятина Н. В. Ресурсы гражданских инициатив в городах Кузбасса	3	300
Дубина И. Н., Демидова Д. Д. Оценка организационного климата для креативно-инновационной деятельности предприятий: методика и инструментарий	2	184
Карасёва К. А. Соотношение кадровой и социальной политики организации в современных рыночных условиях	1	7
Кочнева О. П. Система управления знаниями в организации как инструмент повышения эффективности труда: этапы создания	1	14
Мухачева А. В. Качество трудовой жизни: дефиниционные основы, структура, управление	1	24
Протасова Т. Н. Оценка места жительства как фактор формирования миграционных установок жителей Кузбасса	4	367
Экономика		
Акулов А. О. Методические ограничения финансового анализа в переходной экономике и специфика финансового состояния промышленных предприятий Кемеровской области	2	191
Ананьев П. И., Кайгородова М. А. Автоматизация бизнес-процессов в образовательной организации как инструмент эффективного управления	1	30
Анискин В. О., Бельчик Т. А. Состояние производительности труда в Кемеровской области	2	201
Бабина С. И., Назаренкова С. О. Ипотечное кредитование как финансовый инструмент решения жилищной проблемы в России	1	37
Балакирева С. М. Бизнес-презентации как ключевой инструмент выхода на зарубежные рынки российских предприятий	2	207
Бобрик А. А., Шавкун Г. А. Инновационный подход к мотивации персонала предприятий автомобилестроения в условиях осуществления внешнеэкономической деятельности	2	213
Брежнева В. М. Лид-менеджмент как современная интернет-технология управления клиентами компании	2	221
Бураева Е. В., Рвачева Н. В. Финансовый механизм как средство сдерживания рисков коммерческих банков	1	45

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4

	№	Стр.
Вакутин Н. А. Налоговые аспекты развития возвратного лизинга как инструмента управления корпоративными финансами	1	50
Виноградов А. Г. Механизм управления устойчивостью развития предприятия	2	229
Грабова О. Н., Грабов А. В. Цифровая экономика для инженерных направлений как основа будущих компетенций в управлении промышленным предприятием	1	56
Емельянович А. А., Коваль С. В., Дьяченко Д. Г. Привлечение бизнес-практик в образовательную среду: ожидания и реальность	4	376
Емельянович А. А., Коваль С. В., Какорин А. С. Практические аспекты управления качеством на предприятиях строительной индустрии	3	310
Емельянович А. А., Лау И. В., Власов М. Е. Оценка эффективности использования рабочего времени на основе внешнего аудита	4	387
Ерзнкян Б. А. Системно-институциональная парадигма управления организациями нового технологического уклада	1	63
Жернов Е. Е. Внутрифирменная культура обновления знаний: гуманистический подход	1	70
Калачева И. В., Гавриленко Д. С. Особенности банковского кредитования субъектов малого и среднего бизнеса в Российской Федерации: проблемы и пути решения	1	77
Камкина О. А. Затратный подход к рассмотрению экономической сущности компенсационного пакета персонала организации	1	83
Капогузов Е. А., Чупин Р. И., Харламова М. С. Регулирование и институциональный потенциал брачной рождаемости (на материалах регионов СФО)	4	398
Кочергин Д. Г. Взаимодействие образования и бизнеса в России: изменение системы координат	1	90
Крюков В. А. Моногорода и освоение сырьевых ресурсов на стадии высокой степени зрелости ресурсной базы	1	98
Крюков П. А., Крюкова В. В. Эволюция системы управления бизнес-процессами в кредитных организациях	1	106
Лазоренко А. А. Динамика инвестиционной привлекательности Кемеровской области, 2008–2017 гг.	3	318
Маненков С. А. Современное состояние стратегии развития конгрессно-выставочного туризма в Санкт-Петербурге	3	327
Масалова Ю. А., Иванцова А. Г. Формирование привлекательности рабочих мест для молодежи в цифровой экономике	4	406
Масалова Ю. А., Шикина В. О. Исследование бренда работодателя современной организации	1	113
Мухачева А. В. Анализ финансового состояния промышленного предприятия	4	415
Нифонтов А. И., Черникова О. П., Кушнеров Ю. П. Методы оценки экономической эффективности логистической системы и управления уровнем логистических затрат	2	239
Перевозчикова Н. А., Багдасарова Д. Г. Управление мотивацией инновационной деятельности персонала современных вузов	1	122
Подзорова Г. А., Кириллова В. Е., Плешкова Н. А., Грязнова Н. Л. Применение инновационной технологии digital marketing для повышения эффективности продвижения услуг	3	333

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4

	№	Стр.
Полянская Н. М. Основные тенденции развития промышленности Республики Бурятия на современном этапе	2	246
Резник С. Д., Чемезов И. С. О понимании принципа «выкладываться полностью» в деятельности организованного менеджера	4	425
Резник С. Д., Чемезов И. С., Финаев П. В. О понимании права и обязанности менеджера обучать подчинённых	3	339
Розумная Н. В. Особенности управления персоналом в процессе слияния и поглощения предприятий	1	128
Русак И. Н., Борисевич В. А., Кравчук Е. Ю., Кудренок Л. Э. Факторный анализ инвестиционного развития на примере Витебской области Республики Беларусь	1	135
Тимофеева Н. С. Стратегическое планирование как важнейший элемент менеджмента устойчивого развития сельских территорий	1	143
Ткаченко И. Н., Метелева М. А. Оперативная оценка качества публичного управления объектами инфраструктуры инвестиционной деятельности на мезоуровне на основе рейтинга привлекательности объектов для потенциальных инвесторов	1	149
Ушакова Ю. О., Усков В. С. Проблемы подготовки научно-технических кадров (на примере Вологодской области)	3	346
Файков Д. Ю. Территории опережающего социально-экономического развития в моногородах: первые обобщения	2	253
Фартышев А. Н. Взаимодействие Сибири и Китая в рамках концепции Экономического пояса Шёлкового пути	4	432
Чернова О. А. Конкурентное сотрудничество в условиях модернизации отечественной промышленности	1	159
Шевелева А. В., Шевелев В. С. Особенности применения стандартов финансовой отчетности нефтегазовыми предприятиями	2	263
Шевелева А. В., Шевелев В. С. Практика применения искусственного интеллекта в сфере управления персоналом нефтегазовых компаний	3	354
Шевлякова А. А. Особенности реализации стратегии развития в банковской сфере	2	271
Шерин Е. А. Перспективы внедрения углепроводного транспорта в России	4	441

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4

Index of articles published in the journal in 2019

	No	Pages
Economics Science		
Akulov A. O. Methodical Limitations of the Financial Analysis in Transition Economy and the Specificity of the Financial Condition of Industrial Enterprises of the Kemerovo Region	2	199
Ananiev P. I., Kaygorodova M. A. Automation of Business Processes in Education as a Tool of Effective Management	1	35
Aniskin V. O., Belchik T. A. Status of Labor Productivity in Kemerovo Region	2	206
Babina S. I., Nazarenkova S. O. Mortgage Loan as the Main Tool for Solving the Housing Problem of Russia	1	43
Balakireva S. M. Business Presentations as a Key Tool for Russian Enterprises to Enter Foreign Markets	2	212
Bobrik A. A., Shavkun G. A. Innovative Approach to Motivation of Personnel of Automotive Industry Enterprises in the Conditions of Foreign Economic Activity	2	220
Brezhneva V. M. Lead Management as a Modern Internet Technology of Customer Management	2	227
Buraeva E. V., Rvacheva N. V. Financial Mechanism as a Means of Detecting Risks of Commercial Banks	1	48
Chernova O. A. Competitive Cooperation in the Modernization of the Domestic Industry	1	164
Emelyanovich A. A., Koval S. V., Dyachenko D. G. Attracting Business Practice in Educational Environment: Expectations and Reality	4	386
Emelyanovich A. A., Koval S. V., Kakorin A. S. Practical Aspects of Quality Management in the Construction Industry	3	316
Emelyanovich A. A., Lau I. V., Vlasov M. E. Time Utilization Assessment based on External Audit	4	396
Faikov D. Yu. Territories of Advanced Socio-Economic Development in Single-Industry Towns: the First Synthesis	2	261
Fartyshev A. N. Interrelations of Siberia and China in the Frameworks of Silk Road Economic Belt	4	439
Grabova O. N., Grabov A. V. Digital Economy in Engineering as a Basis for Future Competences in the Process of Industrial Plant Management	1	61
Kalacheva I. V., Gavrilenko D. S. Bank Lending to Small and Medium Businesses in the Russian Federation: Problems and Solutions	1	81
Kamkina O. A. A Cost Approach to the Economic Essence of the Compensation Package of Organization Personnel	1	88
Kapoguzov E. A., Chupin R. I., Kharlamova M. S. Institutional Capacity and Control of Legitimate Birth Rate in Siberian Regions	4	404
Kochergin D. G. Partnership between the Education and the Business in Russia: Shifting of the Framework	1	96
Kryukov P. A., Kryukova V. V. The Evolution of the System of Management of Business Processes in Credit Institutions	1	111
Kryukov V. A. Monotowns and Resources Development at the Mature Stage of Mineral Resource Potential	1	105
Lazorenko A. A. Dynamics of Investment Attractiveness of the Kemerovo Region in 2008–2017	3	325

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4

	No	Pages
Manenkov S. A. Current Status of Strategy Development of Congress-Exhibition Tourism in Saint-Petersburg	3	332
Masalova Y. A., Ivanzova A. G. Raising the Attractiveness of e-Economy Jobs for Young People	4	414
Masalova Y. A., Shikina V. O. Employer Brand of a Modern Organization	1	121
Mukhacheva A. V. Financial Analysis of an Industrial Enterprise	4	423
Nifontov A. I., Chernikova O. P., Kushnerov Y. P. Evaluation Methods of the Economic Efficiency of the Logistics and Management of Logistics Costs	2	244
Perevozchikova N. A., Bagdasarova D. G. Management of Innovative Activity Motivation of Personnel in Modern Higher Educational Institutions	1	126
Podzorova G. A., Kirillova V. E., Plechkova N. A., Gryaznova N. L. Application of Digital Marketing Innovation Technology to Improve Service Promotion Efficiency	3	338
Polyanskaya N. M. The Main Trends in the Development of Industry of the Republic of Buryatia at the Present Stage	2	251
Reznik S. D., Chemezov I. S. Approaches to the Principle of "Laying Oneself Out" by Effective Managers	4	430
Reznik S. D., Chemezov I. S., Finayev P. V. On Understanding the Right and Duty of the Manager to Train Subordinates	3	344
Rozumnaya N. V. Features of Personnel Management in the Process of Mergers and Acquisitions	1	133
Rusak I. N., Borisevich V. A., Kravchuk E. Yu. , Kudrenok L. E. Factor Analysis of Investment Development: the Vitebsk Region of the Republic of Belarus	1	142
Sherin E. A. Prospects for the Coal-Line Transport Introduction in Russia	4	446
Sheveleva A. V., Shevelev V. S. Practical Application of Artificial Intelligence in Human Resource Management of Oil and Gas Companies	3	359
Sheveleva A. V., Shevelev V. S. Specifics of Financial Reporting Standards in Oil and Gas Industry	2	269
Shevlyakova A. A. Peculiar Features of the Development Strategy in the Banking Sector	2	276
Timofeeva N. S. Strategic Planning as the Most Important Element of Management of the Sustainable Development of Rural Territories	1	147
Tkachenko I. N., Meteleva M. A. Operational Assessment of the Public Management Quality of an Investment Infrastructure Objects at the Meso-Level Based on the Attractiveness Rating of the Facilities for Potential Investors	1	157
Ushakova Y. O., Uskov V. S. Problems of Scientific and Technical Personnel Training in Vologda Region	3	352
Vakutin N. A. Tax Aspects of Leaseback Development as a Tool of Corporate Financial Management	1	55
Vynohradov O. G. Management Mechanism of Sustainable Development of the Enterprise	2	237
Yerznkyan B. H. System-Institutional Paradigm of Management of New Technological System Organizations	1	68
Zhernov E. E. Intrafirm Culture of Knowledge Update: Humanistic Approach	1	75

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-4

	No	Pages
Political Science		
Andreev A. V. The Ukrainian Crisis and Russia: Theoretical and Technological Aspects of the Problem	3	288
Iukov E. A. Referendum in Europe: Cinizens' Involvement Tool or Carnival Accessory?	1	6
Kerimov A. A., ***Verbitskaya T. V.*** Features of Political Pluralism in Ukraine: Formation of a New Party System Model	3	298
Solodova G. S. Forms of State Structure: Terminological Aspect of the Concept of Empire	4	366
Vasilyev V. E., ***Chirun S. N.*** Extreme Right-Wing Parties and Fascism in the EU: Superiority of Ideas, Threat or Reality	2	174
Vlasova K. V., ***Chirun S. N.*** Social Networks as a Formation and Promotion Tool of a Political Image: case of Kuzbass Governor S. E. Tsivilyov	2	182
Sociology Science		
Dubina I. N., ***Demidova D. D.*** Methods and Tools for the Assessment of an Organizational Climate for Creative and Innovative Activity of Firms	2	190
Golovatsky E. V., ***Nyatina N. V.*** Resources for Civic Initiatives in the Cities of Kuzbass	3	308
Karasyova K. A. Personnel vs. Social Company Policy on the Modern Market	1	12
Kochneva O. P. The Knowledge Management System in Organizations as a Tool of Labor Increase Efficiency: Stages of Construction	1	22
Mukhacheva A. V. Quality of Working Life: Definitive Foundations, Structure, and Management	1	29
Protasova T. N. Residency Assessment as a Factor of Migration Tenets of Kuzbass Residents	4	374

16+

Вестник Кемеровского государственного университета.
Серия: Политические, социологические и экономические науки.
Научный журнал

Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences. Scientific Journal

Контакты для сотрудничества:
Морозова Елена Алексеевна, главный редактор
morea@inbox.ru
Митько Наталья Викторовна, редактор
8(384-2)58-13-01; vestnik@kemsu.ru; vs-seriya@yandex.ru

Contacts for co-operation:
Elena A. Morozova, Editor-in-Chief
morea@inbox.ru
Nataliya V. Mitko, Editor
8(3842)58-13-01; vestnik@kemsu.ru; vs-seriya@yandex.ru

Редакторы выпуска: Лоншакова К. А., Митько Н. В., Рабкина Н. В., Старикова Л. С.

Подписано к печати 25.12.2019.
Дата выхода в свет 31.12.2019.
Печать офсетная. Бумага Sveto Copy.
Формат А 4. Усл. печ. л. – 12. Уч.-изд. л. – 10.
Тираж 500 экз. Заказ _____
Цена свободная.
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет».
Россия, Кемеровская область, 650000, г. Кемерово, ул. Красная, 6,
http://kemsu.ru.
Адрес типографии: Россия, Кемеровская область, 650000, г. Кемерово, пр. Советский, 73.