

4. Ослабление дискриминации России на международных рынках в связи с распространением режима наибольшего благоприятствования. Сейчас в отношении России действуют некоторые законодательные акты, предусматривающие дискриминационные меры в отношении российских товаров на мировом рынке (в частности, поправка Джексона-Веника в США). Статистика показывает, что ущерб российских экспортеров от антидемпинговых процедур и квотных ограничений на зарубежных рынках в последние годы составил около 4 млрд.долларов.

5. Развитие цивилизованного бизнеса через внедрение в российское законодательство и соответствующую практику внешнеэкономической деятельности международного опыта в области регулирования торговли, норм и правил ВТО.

6. Приход западных финансовых корпораций откроет источники получения дешевых и длинных кредитов.

7. Будет разработан механизм допуска иностранного капитала в финансовую сферу. Вступление в ВТО – это возможность получить доступ к кредитам и привлечь инвесторов.

8. За счет увеличения объема импорта возможно компенсирование потерь от снижения таможенных пошлин. Это окажет благоприятное влияние на наполняемость

бюджета.

9. Прозрачность бизнеса за счет адаптации отечественного законодательства к международным нормам повысит деловую активность в реальном секторе экономики.

10. Благодаря созданию совместных предприятий, проведению совместных исследований, обмену объектами интеллектуальной собственности расширятся возможности для развития производственной кооперации.

11. Ослабится отраслевое и региональное лоббирование законов, снизится коррупция в силу прозрачности правил игры.

Сопоставляя возможные выгоды и ущерб, следует отметить, что возможный ущерб более осязаем, в то время, как выгоды и преимущества не всегда очевидны и их сложнее оценить количественно. Россия вынуждена поменять синицу в руках на журавля в небе.

С другой стороны, вступление в ВТО свершившийся факт, благодаря которому в будущем Россия должна добиться отмены статуса сырьевого придатка Запада. Главная задача – эффективно использовать время переходного периода для подготовки к грядущим переменам в экономике.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

<http://www.wto.ru>.

RUSSIA – THE NEW MEMBER OF THE WTO

©2012

L.M. Votchel, candidate of filosofical sciences, assistant professor of the chair
“Economics and entrepreneurship”
Magnitogorsk State University, Magnitogorsk (Russia)

Keywords: World Trade Organization, effects of the introduction, advantage, threat

Annotation: In December 2011г. Russia was admitted to the World Trade Organization (WTO). The eighteen-year history of accession process of our country to this organization came to the end. What threats and losses, prizes and advantages will be received by our country, having received the entrance ticket in the main institute of world trade?

УДК 331

ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

© 2012

В.С. Гармаилов, соискатель отдела инновационной логистики
Институт исследования и конъюнктуры оптового рынка, Москва (Россия)

Ключевые слова: инновационный потенциал, персонал управления, муниципальные услуги.

Аннотация: В статье рассматриваются особенности развития и формирования инновационного потенциала организационных структур и персонала управления муниципальных образований. Приведен методический подход к оценке инновационного потенциала департаментов по оказанию населению муниципальных услуг. Дан анализ различных научных подходов управления персоналом в различных странах.

На современном этапе развития инновационных процессов российской экономики всё большее значение приобретают проблемы, связанные с развитием сферы государственных и муниципальных услуг. Это обусловлено рядом причин:

1. Данные услуги оказывают определяющее значение на уровень социально-экономического благополучия населения страны и на данный момент ещё в современной социально-экономической литературе понятийно-терминологический аппарат инновационного развития услуг населения не завершился, обладает терминологической неустойчивостью и требует уточнения. И в этой связи одной из значимых задач является конкретизация сущности оценки исследуемых услуг и их отражения в соответствующих категориях, понятиях и терминах, которые бы приобрели характер систематизированных, устоявшихся и общепринятых в теории и практике.

2. На сегодняшний день теоретико-методические вопросы развития услуг муниципальных образований, в

основном, затрагивают довольно ограниченный круг научно-методических подходов к их инновационному развитию, что, безусловно, сказывается на эффективности управленческого менеджмента.

3.Отсутствуют четкие организационно-экономические механизмы использования теоретических разработок по инновационному развитию муниципальных услуг применительно к реальной практической деятельности различных оргструктур муниципальных образований, что проявляется в дистанцировании теории и практической оценки.

4.Для повышения качества и расширения сферы муниципальных услуг становится эффективным использование потенциала управленческого персонала, который является эффективным средством развития и реализации современных инновационных методов управления.

И, в этой связи, разработка научно-обоснованных положений теории, методического обеспечения и практики формирования адекватного организационно-экономического механизма муниципальных услуг является важней-

шей задачей проводимого исследования.

В последнее десятилетие вопросы развития муниципальных услуг освещаются в рамках интенсивно развивающегося и относительного нового для отечественной теории и практики направления – управления государственными и муниципальными услугами. Разработаны основные положения, касающиеся классификации, оценки персонала управления, разработаны процедуры, технологии и механизмы оценки и др. Значительный вклад в эти достижения внесли как российские, так и зарубежные учёные.

Их работы затрагивают современные проблемы развития оценки персонала в России и зарубежных странах; обобщают подходы к терминологическому аппарату; анализируют проблемы трудовой дискриминации и человеческого капитала в рамках управления персоналом и его оценки; раскрывают некоторые концептуальные вопросы инновационного потенциала персонала управления и его влияние на удовлетворение спроса населения страны на муниципальные услуги.

С целью более объективной оценки процессов управления муниципальных образований автором проведены исследования, анализ и развитие теорий, управления человеческими ресурсами в мировой и российской практике. При этом установлены их особенности и закономерности развития, а также представляют научный интерес эволюционные этапы развития моделей управления персоналом, последовательность возникновения теоретических направлений и ключевых концепций различных мировых научных школ. Анализ показал, что на сегодняшний день различают три группы теорий: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческих ресурсов. Видные представители классических теорий - Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Веберю, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др. Некоторые из перечисленных теорий человеческих ресурсов являются актуальными и сейчас.

Следует отметить, что современная концепция управления персоналом муниципальных образований основывается на представлении о месте человека в организации. При этом следует выделить три доминирующих аспекта: 1. Экономический. Дал начало использованию трудовых ресурсов. Ведущее место осталось технологиям, единство руководства, строгая иерархия, дисциплина, подчинение индивидуального общему, баланс между властью и её ответственностью; 2. Органический. Состоит из двух концепций (управления персоналом предприятия и управление человеческими ресурсами) - потребности, мотивы, а также понимание, что организация - это собрание частей, соединенных линией управления в виде контроля. 3. Гуманистический. Организация, как - гуманистический центр с присущей ей организационной культурой, т.е. представление о цели и ценностях, присущих данному предприятию, специфики поведения персонала и администраторов, способов реагирования на окружающую нас жизнь. Особенность управления персоналом при переходе к рынку - возрастающая роль личности работника.

Отметим, что та ситуация, которая сложилась в настоящее время, несёт как большие возможности, так и большие угрозы для каждой личности. Сейчас в инновационно-социальной среде по оказанию государственных и муниципальных услуг населению страны существует крайне высокая степень неопределенности. Следовательно, необходимо разработать новый методический подход, основанный на инновационной стратегии управления персоналом, обеспечивающий развитие современных инновационных востребованных качественных муниципальных услуг. Этот подход заключается в следующем: создание

современной философии управления персоналом; создание инновационного потенциала организации; создание инновационных служб управления персоналом; применение новых технологий в управлении персоналом; создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, установки поведения, которые регламентируют поведение отдельной личности. Управление персоналом в различных странах имеет большие отличия. Например, *американская философия управления персоналом* построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее.

Японская система управления персоналом формировалась на традициях коллективизма, преданности идеалам фирмы, пожизненного найма сотрудников в крупных компаниях, постоянной ротации персонала.

Советская философия управления, в недалёком прошлом опиралась на принципах коллективизма, уравнительности в оплате, иерархической системы планирования и управления, жесткой системы административного воздействия, социальных гарантий для работников.

Современная российская философия управления персоналом весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации. Крупные организации (акционерные на базе государственных), региональные муниципальные образования сохраняют свои традиции четкой дисциплины, коллективизма, сохранения социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования. Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии, проявляют жесткое и негуманное отношение к персоналу со стороны собственника и минимальной демократизации управления.

В новых российских условиях перехода к рыночным отношениям необходим переход к новому приоритету ценностей: главное внутри организации - работники, а за пределами - потребители услуг. Необходимо вернуть сознание сотрудников к потребителю услуг, а не к начальнику, к прибыли, а не к расточительству, к инициативности, а не к бездумной исполнительности.

В отечественной литературе на сегодняшний день не в полной мере нашли отражение научно-методические вопросы, касающиеся инновационных подходов к развитию и реализации муниципальных услуг, отсутствует систематизация терминологии инновационных определений по данному направлению исследований.

В этой связи автором на базе аналитической оценки научной литературы ведущих отечественных и зарубежных учёных уточнено и дано определение следующих терминов:

Инновационный потенциал муниципальных образований - степень готовности организации к инновационному обновлению с учётом оценки синергетического инновационного потенциала (организационной структуры и персонала управления) на основе оценки инновационных показателей муниципальных департаментов, обеспечивающие их долгосрочные перспективы развития.

Инновационный персонал организации (муниципальной структуры) – это коллектив работников муниципальной структуры (департамент муниципальных услуг, организации и др.), включающий: административно – управленческий, обслуживающий и рабочий персонал, способный обеспечить реализацию инновационной муниципальной услуги на прогнозируемый период: краткосрочный; среднесрочный; долгосрочный.

Синергетический инновационный потенциал муницип-

ципальной организации представляет собой совокупный инновационный потенциал персонала управления и экономико-организационной муниципальной структуры.

Инновационная стратегия управления персоналом муниципалитета – эффективный инструмент инновационного менеджмента для реализации поставленной цели – обеспечение населения региона востребованными и качественными муниципальными услугами.

Жизненный цикл инноваций в управлении персоналом представляет собой прогнозируемый период времени, в течение которого инновационный процесс является эффективным инструментом современного менеджмента.

Автором предложен метод определения уровня инновационного потенциала организации, основанный на предварительной оценке готовности управляющего персонала к работе в условиях современных методов управления. Для того чтобы предприятия занимались инновациями, у неё должен быть высокий уровень инновационности, обеспечивающий долгосрочные перспективы развития сферы муниципальных услуг.

Для оценки инновационности муниципальных структур автором исследованы и выявлены их типовые оценочные показатели инновационного потенциала:

1. Наличие в департаменте организационно-экономического механизма для реализации инновационных муниципальных услуг.

2. Системный функциональный подход к целям и миссии муниципальной организации.

3. Адаптируемость департамента к предстоящим инновациям.

4. Соответствие существующего менеджмента требованиям инновационного развития муниципальных услуг.

5. Прогноз развития деятельности департамента с учётом трансформации изменений во внешней среде.

6. Соответствие существующего уровня корпоративной культуры инновационному уровню в сфере муниципальных услуг.

7. Объективная возможность привлечения сторонних экспертов и консультантов для экспертных оценок.

8. Уровень современных форм и методов непрерывного обучения и информирование персонала о перспективных целях и стратегиях.

9. Наличие в департаменте функционального маркетингового подразделения.

10. Наличие структур по осуществлению консультирования внутри департамента.

11. Организационное разделение стратегической и функциональных стратегий управления департаментом.

12. Инновационная политика по повышению качества муниципальных услуг.

13. Наличие цели и миссии организации.

14. Эволюционность стратегической программы развития муниципальных структур.

Приведенные оценочные показатели могут видоизменяться в зависимости от особенностей муниципальных структур. Методический подход оценки инновационного потенциала организационно-функциональной структуры и персонала управления муниципальных образований основан на выявлении готовности соответствующей структуры и управляющего персонала к работе в условиях современных инновационных методов управления.

Исследования показали, что любой муниципальный субъект способен заниматься инновациями только в том случае, если у него достигнут адекватный инновационный потенциал, позволяющий обеспечить инновационное стратегическое управление персоналом. В этой связи автором исследованы и систематизированы базовые показате-

тели оценки инновационного потенциала муниципального субъекта.

Оценку степени их проявления в деятельности организации предлагается осуществлять с помощью одного из методов экспертной оценки-метода Дельфи. При этом, в процессе оценки в качестве экспертов целесообразнее использовать специалистов различных муниципальных структур своего департамента и заинтересованных в совместном сотрудничестве организаций с целью обеспечения конфиденциальности (при необходимости) участников экспертизы. Такой подход способствует минимизации финансовых затрат, времени и ресурсов, необходимых для привлечения сторонних специалистов. Для оценки готовности муниципальных структур к работе в условиях инновационного управления персоналом специалистам необходимо оценить с помощью бальной оценки по 5-ти бальной системе.. При этом, бал «5» – если данный показатель полностью проявляется в организации; «4» – если данный показатель проявляется не полностью; «3» – если данный показатель проявляется слабо; «2» – если данный показатель не проявляется вообще. После этого проводится итоговая оценка по всем показателям. Общая оценка степени готовности муниципального предприятия к инновационному развитию представляет собой как средневзвешенный балл.

По результатам полученной оценки степени готовности экспертируемой организации к инновациям делается заключение: если она оценивается как высокая, то можно приступать к выработке инновационной стратегии управления персоналом муниципальной структуры и перспективному планированию. В противном случае сначала необходимо провести работу по подготовке организации к инновациям. При этом на подготовку потребуется тем больше времени и ресурсов, чем ниже оценивается степень готовности к инновациям. На примере реально функционирующих организационных структур муниципальных департаментов автором была апробирована универсальная методика экспертной оценки по дифференциальному критерию инновационности. Данная методика оценки позволяет сделать экспертную оценку инновационной подготовленности всего департамента, так и структурных подразделений муниципальных образований, различных функциональных муниципальных оргструктур муниципальных субъектов.

По такой же методике рекомендуется проводить и оценку инновационности персонала управления. Представленная система оценки действующей организации, в конечном итоге призвана наиболее эффективно и качественно оказывать населению муниципальные услуги. Оценка персонала позволяет установить соответствие показателей установленным инновационным требованиям и нормативам, помогая выявить недостатки в работе персонала, нуждающиеся в улучшении. При этом основным показателем эффективности или неэффективности рабочего поведения являются те результаты (желательные или нежелательные), к которым оно приводит. Полученные конкретные оценочные показатели организации позволяют проводить объективную корректировку подготовленности управленческого персонала в условиях реализации инновационных муниципальных услуг, тем самым обеспечивая возможность повышения качества оказываемых населению услуг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вопросы оптимизации предоставления муниципальных услуг с использованием информационно-коммуникативных технологий: учебно-методические материалы. - М.: АНХ, 2010. – 417 с.
2. Кирсанов С.А. Муниципальные услуги как вид публичных услуг / С.А. Кирсанов // Управленческое консультирование. - 2008. - № 4. - С. 30-36.

3. Повный Д.А. Понятие «государственная услуга» в контексте административной реформы, проводимой в Российской Федерации / Д.А. Повный // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 7 (145). – Право. – Вып. 18. – С. 66–68.
4. Публичные услуги: правовое регулирование (российский и зарубежный опыт) / Под общ. ред. Е.В. Гриценко, Н.А. Шевелевой. – М.: Волтерс Клувер, 2007. – 256 с.

THE FEATURES OF INNOVATIVE DEVELOPMENT REGIONAL MUNICIPAL SERVICES

© 2012

*V.S. Garmashov, graduate student Department of innovative logistics
Institute for Research and conditions of the wholesale market, Moscow (Russia)*

Keywords: Organizational and economic mechanism, municipal services, innovative potential.

Annotation: The article considers the peculiarities of the development and formation of innovative potential of the organizational structures and staff of the office of municipal formations. Provides methodological approach to the estimation of innovative potential of the departments to provide the population of the municipal services. the analysis of the different scientific approaches of management of the personnel in the various countries.

УДК 339.72.053.1

ОСОБЕННОСТИ ВНЕШНЕГО ДОЛГА РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

©2012

*Е.Г. Гришакина, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Экономика и предпринимательство»
Магнитогорский государственный университет, Магнитогорск (Россия)*

Ключевые слова: внешний долг России, обслуживание внешнего долга, государственный долг.

Аннотация: В статье указывается особенности формирования внешнего долга России, а также причины его накопления и невозврата.

Российская экономика на современном этапе характеризуется доминированием сырьевого и топливного комплекса в структуре экономики: значительная часть бюджета страны пополняется за счет продажи природных ресурсов. Другие же отрасли экономики нуждаются в финансировании для того, чтобы осуществлять свою деятельность, как на территории страны, так и за рубежом. В связи с этим возникает потребность в заимствовании денежных средств за рубежом.

Экономика любой развивающейся страны нуждается в дополнительном финансировании. Необходимость внешнего кредитования возникает в каждой стране по субъективным причинам. В этом смысле государственный долг России является наследием времен СССР, когда набранные в те времена финансовые обязательства требуют выплат и сейчас [4]. Динамика государственного внешнего долга России на современном этапе по данным Центрального Банка [7] представлена в виде диаграммы (рис. 1). Таким образом, можно сказать, что внешний государственный долг страны стремительно уменьшается.



Рис. 1. Динамика государственного внешнего долга России

Если же сравнивать внешний долг России с задолженностью других стран, можно сказать следующее. По данным справочника ЦРУ на июль 2011 года мировым лидером по сумме внешнего долга являются США (15 033 607 млн. долл. США). Затем идут Великобритания, Германия, Франция, Нидерланды, Япония и т. д. Россия по данным того же периода занимает 23 место с показателем 529 400 млн. долл. США [5]. Таким образом, на фоне величин долга стран Запада и Америки, Россия имеет небольшой размер внешнего заимствования. В частности, внешний долг России на порядок меньше внешней государственной задолженности такой небольшой страны, как Греция. В этой связи возникают предложения со стороны наших государственных деятелей помочь Европе выбраться из ямы долгового кризиса. В последние месяцы в наших СМИ регулярно обсуждается тема возможной помощи со стороны России Западу для предотвращения надвигающегося долгового кризиса. Летом 2011г. появилась информация о возможности предоставления помощи Греции. Осенью премьер-министром В.В.Путиным, исполняющим обязанности министра финансов Антоном Силуановым, помощником Президента России Аркадием Дворковичем и другими официальными лицами стал озвучиваться вопрос о финансовой поддержке Испании и других европейских стран. Рассматривались варианты прямого выкупа Россией государственных долговых бумаг европейцев, помощи через Европейский фонд финансовой стабильности или даже с использованием Международного валютного фонда в качестве посредника между Россией и Европой [2].

Вместе с тем, позиции России не столь позитивны, как кажется на первый взгляд. Сумма внешнего долга России на сегодня довольно большая. И это не смотря на то, что за 2000-2011 годы экспорт России составил 100 триллионов в пересчете на рубли (природные ресурсы в российском экспорте составляют более 90%), а объем импорта в Россию за этот же период составил 50 триллионов рублей по курсу [6], то есть в два раза меньше, чем экспорт. То есть у