

ФИЛИАЛ ГОУ ВПО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» В ГОРОДЕ ВОЛОГДЕ
ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНО-КООРДИНАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ЦЭМИ РАН

НОВАЯ ЭКОНОМИКА – НОВОЕ ОБЩЕСТВО

Выпуск 2

ВОЛОГДА • 2007

ББК 65+60.5
Н72

Новая экономика – новое общество / Филиал ГОУ ВПО «СПбГИЭУ» в г. Вологде; ВНКЦ ЦЭМИ РАН. – Вып. 2. – Вологда: Вологодский научно-координационный центр ЦЭМИ РАН, 2007. – 79 с.

Редакционная коллегия:

В.А. Ильин (ответственный редактор)

М.А. Потапенко, О.Б. Трудова

В настоящем сборнике опубликованы работы сотрудников филиала «СПбГИЭУ» в г. Вологде.

Статьи содержат материалы научно-исследовательских работ, выполненных филиалом в 2006 г., и охватывают широкий круг социально-экономических проблем.

Книга предназначена для всех интересующихся экономикой.

ISBN 978-5-93299-102-2

© Филиал СПбГИЭУ в г. Вологде, 2007
© Вологодский НКЦ ЦЭМИ РАН, 2007

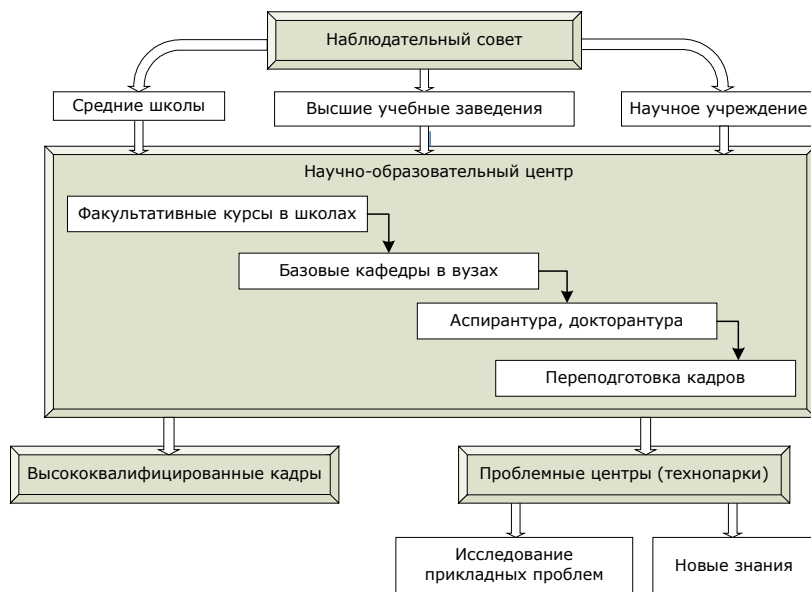
ОТ КАЧЕСТВА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА – К КАЧЕСТВУ ЕГО ВЫПУСКНИКОВ



Одной из приоритетных задач сферы образования на современном этапе, определенных Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года, является повышение качества его кадрового состава. Важный элемент этого направления – активное включение преподавателей в научно-исследовательскую деятельность в рамках интеграции вузовской и академической науки. Необходимо это, прежде всего, для того, чтобы образовательные программы вузов не были застывшими, чтобы все дисциплины преподавались на основе научных достижений и не возникало проблем с трудоустройством выпускников, которые будут получать только новые знания.

Совместно с Вологодским научно-координационным центром ЦЭМИ Российской академии наук в 2003 году филиал Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета в городе Вологде включился в реализацию проекта Научно-образовательного центра, основанного на интеграции науки и образования (см. схему). НОЦ – это организационная форма объединения потенциала (учебного, научного) его членов для проведения скоординированных действий в образовательной и научной областях.

Схема Научно-образовательного центра в ВНКЦ ЦЭМИ РАН



Соответственно, целью НОЦ является повышение качества подготовки специалистов путем взаимодействия фундаментальной и прикладной науки с образовательным процессом на всех его стадиях, включая использование результатов совместных научно-исследовательских работ в лекционных курсах, а экспериментальной базы научных организаций – для выполнения учебно-исследовательских и курсовых работ, для проведения производственной и преддипломной практик.

Обучение студентов в НОЦ ведется по учебным планам, адаптированным применительно к интересам и требованиям научной организации. Аспиранты и сотрудники ВНКЦ ЦЭМИ РАН читают студентам лекции по циклу профессиональных дисциплин, ведут экономические лектории, выполняют совместно со студентами 3 – 4 курсов научные исследования, материалы которых используются ими при подготовке дипломных работ и конкурсных НИР.

Преимущества образования на базе научных исследований, основанного на полномочном участии студентов и аспирантов в научной работе, очевидны:

- возможность научиться работать над реальными научными исследованиями, овладеть новыми методами исследования;
- участие студентов в перспективных научных исследованиях повышает их интерес к науке, а успехи в исследованиях побуждают задуматься о карьере ученого;
- расширение возможности отбирать в аспирантуру талантливых, способных студентов в процессе научной работы;
- предоставление широких возможностей для интеграции интеллектуальных ресурсов вузов и научного центра РАН.

В 2006 году Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет и Вологодский научно-координационный центр ЦЭМИ РАН получили конкурсный грант по программе Минобрнауки РФ «Развитие научно-технического потенциала высшей школы (2006 – 2008 гг.)».

В ходе реализации гранта осуществлен ряд мероприятий. В частности, преподаватели и сотрудники филиала СПбГИЭУ в городе Вологде вели активную научно-исследовательскую работу по следующим направлениям: проблемы развития банковского сектора в регионе, кредитования населения, качества образования в вузе, трудоустройства выпускников, организации системы непрерывного экономического образования и т.д.

Некоторые результаты проведенной исследовательской работы преподавателей представлены в настоящем сборнике.

*Г.В. Леонидова, заместитель директора –
зав. отделом подготовки научных кадров
ВНКЦ ЦЭМИ РАН, к.э.н.*

О РАЗВИТИИ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА РЕГИОНА

Многочисленные вопросы, связанные с функционированием банковского сектора, все больше выдвигаются на передний план и становятся предметом особого внимания со стороны ученых-экономистов, руководства страны и ее субъектов, а также представителей самого банковского сообщества. Среди них несколько особняком стоит вопрос о состоянии и специфике деятельности банковского сектора региона. Очевидно, что при тех усилиях, которые предпринимаются в настоящее время по развитию отдельных территорий, объединительных процессах, происходящих в стране и ставящих целью не только построение эффективной вертикали власти, но и ускорение социально-экономического развития регионов, региональным аспектам банковской деятельности должно уделяться большее внимание. Банковские секторы регионов, аккумулируя и перераспределяя основные финансовые потоки территорий, оказывают огромное влияние на уровень и темпы их социально-экономического развития, обеспечивая экономику и социальную сферу регионов необходимыми финансовыми ресурсами и оказывая потребителям из числа местных экономических субъектов и населения квалифицированные банковские услуги, в том числе услуги по осуществлению расчетов через созданные ими платежные системы, без которых невозможно поддержание непрерывности общественного воспроизводства. Однако вопросы теории и практики накопления и использования потенциала банковского сектора региона в целях ускорения социально-экономического развития территории должным образом не исследованы.



Шаров Владимир Васильевич – зам. директора филиала СПбГИЭУ в г. Вологде.

В современной экономической литературе практически отсутствуют фундаментальные работы, посвященные проблемам функционирования банков на региональном уровне, а сам термин «банковский сектор региона» используется крайне редко. Это связано с тем, что основная масса научных исследований в области банковского дела направлена на изучение либо макроэкономических проблем развития банковской системы страны в целом, либо на изучение частных проблем деятельности отдельных банков. Вместе с тем вопросы формирования и функционирования банковского сектора на уровне регионов представляют самостоятельный интерес.

До настоящего времени не существует четкого общепризнанного определения понятия «банковский сектор региона». Отсутствие ясности в данном вопросе затрудняет проведение исследований проблем банковской деятельности на уровне региона и ее влияния на социально-экономическое развитие территории.

В Стратегии развития банковского сектора Российской Федерации, разработанной Правительством РФ и Центральным банком РФ (декабрь 2001 г.), банковский сектор России понимается как совокупность отечественных кредитных организаций, а также филиалов и представительств иностранных банков [3]. Подобное представление о банковском секторе страны носит официальный характер, и мы с определенными поправками будем пользоваться им впредь. Согласно ему, банковский сектор страны объединяет элементы второго уровня банковской системы РФ, основной целью деятельности которых (кроме представительств банков) является извлечение прибыли [1]. Банк России же, как элемент первого уровня банковской системы РФ, в состав банковского сектора не входит. Он не ставит целью деятельности получение прибыли, но регулирует и обеспечивает бесперебойное функционирование и дальнейшее развитие банковского сектора страны в целом, а также контролирует деятельность отдельных кредитных организаций [2].

В соответствии с таким пониманием банковского сектора страны в его структуре выделяются два вполне самостоятельных звена, представленные различными по своей принадлежности банковскими институтами (резидентами и нерезидентами РФ). В отношении институциональной структуры банковского сектора региона действующие на его территории кредитные организации также разделяются на региональные (местные) кредитные организации и филиалы инорегиональных кредитных организаций, т.е. на резидентов и нерезидентов региона. Хотя и те, и другие являются российскими кредитными организациями, в отношении которых действуют единые нормы регулирования и правила деятельности, последние выступают по отношению к региону как элементы, имеющие внешнее происхождение, чья деятельность направляется и контролируется извне. Такое деление имеет глубокий практический смысл хотя бы потому, что, извлекая прибыль на территории региона и используя для этого имеющиеся в нем ресурсы, резиденты и нерезиденты по-разному распоряжаются полученными доходами. Если местные кредитные организации в основном используют прибыль там же, где она была ими получена, и являются плательщиками налогов в местный бюджет, то филиалы инорегиональных кредитных организаций направляют прибыль в свои головные конторы и в формировании доходов местного бюджета участия не принимают. Имеются и другие различия в деятельности этих банковских институтов.

Помимо простого выделения элементов структуры банковского сектора региона, чтобы прийти к его пониманию в качестве особого образования внутри банковского сектора страны, необходимо разобраться с тем, какое конкретное содержание вкладывается в понятие этих элементов, в частности в понятие региональных банков и филиалов инорегиональных коммерческих банков. Если понятие филиала инорегионального банка имеет вполне

однозначный смысл и достаточно четко трактуется в экономической литературе, то с пониманием регионального банка подобной ясности нет.

По мнению *В.В. Аленина*, региональные банки «в качестве территориального звена банковской системы страны имеют общие черты с последней, а также специфические особенности, определяемые уровнем развития и состоянием экономики конкретного субъекта Федерации» [4]. Такая трактовка региональных банков лишь констатирует факт наличия особенностей в их деятельности, но никак не характеризует ее содержательную сторону. С точки зрения *А.М. Полянцева*, местный (региональный) банк – это учреждение, наделенное признаками кредитной организации и прикрепленное к определенной территории [10]. Однако в данной связи следует согласиться с мнением *В.И. Саранцева* о том, что под это определение полностью подпадают и филиалы инорегиональных банков [11]. Как считает *М.А. Суслов*, региональные кредитные организации представляют собой «совокупность финансовых институтов, ориентированных в основном на решение внутрирегиональных проблем» [12]. Это более точное определение региональных банков, но оно также не содержит исчерпывающего перечня признаков, позволяющего выделить местные банки из всей совокупности кредитных организаций, действующих в регионах. Наконец, *Н.Б. Куршакова* полагает, что региональные банки – это самостоятельные банки, функционирующие в регионах [6].

Нам представляется, что принадлежность к определенной территории (прикрепление к ней или участие в решении ее проблем) – необходимое, но недостаточное условие для классификации банка в качестве регионального, так как под это определение подпадают полностью или частично и филиалы инорегиональных кредитных организаций. Более близка к истине точка зрения *Н.Б. Куршаковой*, но и ей не хватает необходимой четкости, позволяющей

однозначно выделить региональные банки из всей массы функционирующих в стране кредитных организаций. В частности, в соответствии с ней, к региональным можно отнести головные организации многофилиальных банков, зарегистрированные в регионах, поскольку «функционирование» – слишком неопределенное понятие, указывающее лишь на сам факт работы банка, но не на то, где он ведет свою основную деятельность.

По нашему мнению, более четкое и развернутое определение регионального банка, учитывающее вышеперечисленные недостатки, дает *А.В. Миленков*, который под региональным банком понимает самостоятельную кредитную организацию, ведущую деятельность исключительно (или почти исключительно) на территории по месту своей регистрации. В этой связи многофилиальные банки, действующие одновременно во многих регионах страны, региональными не являются независимо от того, где находится их головная контора – в федеральном центре или в другом субъекте РФ [8].

Учитывая вышеизложенное, *А.В. Миленков* определяет банковский сектор региона как относительно обособленную часть банковского сектора страны, представляющую собой совокупность региональных кредитных организаций и их структурных подразделений, а также филиалов инорегиональных кредитных организаций, ведущих деятельность на территории отдельного субъекта РФ.

Относительная обособленность банковского сектора региона не означает его выделения в полностью самостоятельную структуру, обладающую признаками организационного единства и построенную по иерархическому принципу. Банковский сектор региона является неотъемлемой частью банковского сектора страны и, как часть единого целого, действует в соответствии с присущими ему законами развития, в рамках общей нормативно-правовой базы. Более того, он не оформлен организационно в виде

единой структуры, контролируемой со стороны какого-либо одного надзорного органа. Если региональные банки подотчетны главным территориальным управлениям Банка России, то в отношении филиалов инорегиональных кредитных организаций последние осуществляют только дополнительный надзор, заключающийся в сборе и анализе отчетности, а также в направлении информации о недостатках в деятельности филиалов в их головные конторы и территориальные управления ЦБ РФ по местонахождению головных контор.

Тем не менее выделение банковского сектора региона в качестве отдельной части банковского сектора страны имеет смысл по следующим основаниям.

Во-первых, оно обуславливается самим фактом существования региональной экономики, который признается всеми учеными-экономистами, а также официальными органами. Конкретным воплощением этого факта являются программы социально-экономического развития и финансовой стабилизации территорий РФ, принимаемые в качестве региональных законов. А любая экономика, каким бы ни был ее конкретный масштаб, подразумевает наличие двух секторов – реального и финансового, включающего в себя в качестве основного элемента банковский сектор. Невозможно функционирование региональной экономики вне ее связи с региональным банковским сектором, который, как и экономика в целом, является отдельным, относительно обособленным образованием внутри единой системы более высокого порядка.

Во-вторых, столь же общепризнанным фактом выступает наличие региональных рынков, представляющих собой рынки отдельного региона, имеющие характерные для данного региона признаки, отличающиеся как месторасположением, так и видами размещенных на них товаров, ценами, конъюнктурой, спросом и предложением товаров. Система региональных рынков

включает потребительский рынок, рынок средств производства, финансовый рынок, рынок недвижимости, рынок труда, рынок информации. Их главная цель – обеспечить эффективное развитие экономики региона.

В-третьих, на уровне регионов в законодательство могут вноситься дополнения и уточнения, не противоречащие правовым нормам, принятым на уровне Федерации. Эти дополнения отражают особенности социально-экономического развития региона, в том числе особенности деятельности кредитных организаций, расположенных на его территории.

Таким образом, под банковским сектором региона мы понимаем относительно обособленную часть банковского сектора страны, представляющую собой совокупность региональных кредитных организаций и их структурных подразделений, а также филиалов инорегиональных кредитных организаций, ведущих деятельность на территории отдельного субъекта РФ.

Учитывая сделанные выводы, рассмотрим данные, характеризующие некоторые стороны состояния банковского сектора Вологодской области и его влияния на социально-экономическое развитие региона.

Структура банковского сектора Вологодской области характеризуется следующими данными (*табл. 1*).

Из данных таблицы следует, что на рынке банковских услуг области в настоящее время наряду с Главным управлением ЦБ РФ по Вологодской области функционируют 7 банковских кредитных организаций, имеющих 9 филиалов на территории области (кроме них 12 филиалов работают за пределами области), а также 29 филиалов инорегиональных кредитных организаций. Акционерный коммерческий Сберегательный банк Российской Федерации имеет на территории области 7 филиалов, 57 дополнительных офисов и 153 операционные кассы вне кассового узла филиалов. В области действует одна небанковская

Таблица 1. Институциональная структура банковского сектора
Вологодской области (ед.) [5]

Показатели	01.01.2004 г.	01.01.2005 г.	01.01.2006 г.	01.01.2007 г.
Количество действующих самостоятельных кредитных организаций области, всего	8	8	8	8
В том числе				
- акционерных	7	7	7	7
- ООО	1	1	1	1
Из них имеющих				
- генеральную лицензию	2	2	2	2
- валютную лицензию	8	8	8	8
- право привлекать средства населения во вклады	7	7	7	7
- право проводить операции с драгоценными металлами	2	2	2	2
- лицензию профессионального участника рынка ценных бумаг	5	4	4	4
Количество действующих филиалов кредитных организаций, находящихся на территории области, всего	31	30	30	29
Из них				
- кредитных организаций области	11	9	9	9
- иногородних банков, всего	20	21	21	20
в том числе филиалов Сберегательного банка России	9	9	9	7
Прочие зарегистрированные структурные подразделения кредитных организаций и филиалов иногородних банков, всего	264	273	284	306
Из них				
- дополнительные офисы	69	80	86	107
- представительства	0	2	4	6
- операционные кассы	195	189	190	184
- кредитно-кассовые офисы	-	2	4	9

кредитная организация (НКО). Только два самостоятельных региональных банка имеют генеральные лицензии. Все региональные банки, за исключением НКО, могут работать с вкладами населения и включены в систему страхования вкладов. В течение 2006 г. институциональная структура банковского сектора области не претерпела значительных изменений.

На каждые 100 тыс. жителей Вологодской области приходится в среднем 3 ед. кредитных организаций (без учета прочих зарегистрированных структурных подразделений кредитных

организаций и филиалов иногородних банков) при среднем показателе по России 3,1 ед.¹ [9]. Как и в целом по стране, банковские учреждения региона распределены по его территории неравномерно. Наибольшая концентрация банковских структур имеет место в областном центре, а также в г. Череповце. В известной степени положение выравнивается за счет структурных подразделений Северного банка Сберегательного банка Российской Федерации (СБ СБ РФ).

В последние годы банковский сектор Вологодской области демонстрирует определенную устойчивость и рост основных показателей деятельности в номинальном и реальном исчислении.

Таблица 2. Основные показатели деятельности кредитных организаций, расположенных на территории Вологодской области (млн. руб.) [9]

Показатели	01.01. 2004 г.	01.01. 2005 г.	01.01. 2006 г.	01.01. 2007 г.
Совокупные активы	25 497,9	40 432,7	45 819,4	61 250,8
Кредиты и прочие размещенные средства, всего	13 601,1	21 929,7	33 122,4	50 966,8
Кредиты организациям и предприятиям реального сектора	9 944,3	14 777,8	19 977,2	32 204,4
Привлеченные средства, всего	20 677,6	34 532,7	38 375,9	51 905,3
Вклады физических лиц	11 082,6	14 660,7	19 464,8	26 964,9

Из данных *таблицы 2* следует, что совокупные активы головных офисов кредитных организаций и филиалов, расположенных на территории области, в 2005 г. увеличились на 58,6%, в 2006 г. – на 13,3%, а в целом с начала рассматриваемого периода – в 2,4 раза. Устойчивый рост наблюдался и по всем другим показателям, имеющим принципиальное значение для характеристики развития банковского сектора региона. При этом наиболее быстрыми темпами росли кредитные вложения банков, увеличившиеся за два года в 3,7 раза. В результате удельный вес кредитных вложений в структуре активов действующих на территории области кредитных организаций возрос с 53,3 до 83,2%.

¹Численность населения по состоянию на 01.01.2006 г.: России – 142 754,0 тыс. ед. (Росстат), Вологодской области – 1 235,4 тыс. ед. (Вологдастат).

Данное обстоятельство, с учетом того что прирост кредитных вложений происходил главным образом за счет расширения масштабов кредитования реального сектора экономики, свидетельствует о серьезном изменении приоритетов проводимой банковскими учреждениями Вологодской области политики.

Переход к преимущественному обслуживанию финансовых потребностей реального сектора экономики характерен не только для банковского сектора области, но и для банковской системы России в целом. Эта тенденция возникла в период восстановления позиций банковской системы, утраченных во время кризиса 1998 г., и продолжает набирать силу и по сегодняшний день. Так, с 01.01.04 по 01.01.07 г. удельный вес кредитов, предоставленных организациям и предприятиям реального сектора экономики, в структуре активов российских банков вырос с 47,9 до 57,2% [9]. За то же время по банковскому сектору региона этот показатель возрос с 39,0 до 52,6%.

Таким образом, банковский сектор Вологодской области развивается в русле общих тенденций, характерных для банковской системы России, и по ряду параметров – примерно одинаковыми с ней темпами. В то же время на протяжении длительного периода доля банковских активов и доля банковского капитала в ВРП области остаются практически неизменными и существенно отстают от среднего по России уровня. На начало 2005 г. они составили 24,6 и 2,1% соответственно (по России в целом доля активов в ВВП – 42,1%, капитала – 5,6%) [9]. Следовательно, на сегодняшний день банковский сектор области недостаточно активно участвует в процессах, связанных с созданием ВРП, и слабо использует свои внутренние возможности, чтобы способствовать его увеличению. Одной из главных причин такого положения дел являются, по нашему мнению, диспропорции в структуре банковского сектора, которые препятствуют его полноценному развитию.

Для абсолютного большинства российских регионов характерно преобладание на местных рынках банковских услуг филиалов инорегиональных кредитных организаций. Не является исключением и Вологодская область, что представляет, на наш взгляд, потенциальную опасность в части нарушения обеспечения региона необходимыми финансовыми ресурсами и его социально-экономической стабильности в целом. В случае возникновения кризисных явлений в экономике и особенно ее финансовом секторе эта опасность вполне может превратиться из потенциальной в реальную.

Проанализируем реальное положение дел с участием отдельных структур в банковской деятельности на территории Вологодской области (табл. 3).

Таблица 3. Положение, занимаемое отдельными банковскими структурами на рынке банковских услуг Вологодской области (%) [5]

Дата	Общий объем средств	Региональные кредитные организации	Филиалы инорегиональных банков, в т.ч. СБ СБ РФ
<i>Депозиты юридических лиц</i>			
01.01.05	100	6,8	93,2
01.01.06	100	10,7	89,3
01.01.07	100	8,1	91,9
<i>Вклады граждан</i>			
01.01.05	100	16,4	83,6
01.01.06	100	16,9	83,1
01.01.07	100	15,0	85,0
<i>Кредиты предприятиям</i>			
01.01.05	100	29,7	70,3
01.01.06	100	34,5	65,5
01.01.07	100	20,5	79,5
<i>Кредиты физическим лицам</i>			
01.01.05	100	16,7	83,3
01.01.06	100	15,1	84,9
01.01.07	100	13,2	86,8

Итак, данные таблицы 3 показывают, что доля самостоятельных региональных банков по всем основным параметрам деятельности на протяжении рассматриваемого периода оставалась

достаточно низкой. В совокупности эти банки удовлетворяют незначительную часть общей потребности экономики Вологодской области в заемных ресурсах и квалифицированных банковских услугах, что ставит ее в некоторую зависимость от политики филиалов инорегиональных банков, направляемой из федерального центра. Филиалы инорегиональных кредитных организаций обладают значительным финансовым потенциалом и способны предложить хозяйству и населению региона самые современные банковские продукты, но они не самостоятельны в своих действиях и слабо ориентированы на реализацию экономических и социальных интересов территорий.

В Вологодской области складывается относительно благополучное по сравнению с другими регионами РФ положение с оттоком ресурсов, что свидетельствует о заинтересованности инорегиональных банковских учреждений во вложении средств в экономику области. Объем ресурсов, передаваемых кредитными организациями в другие регионы, по сравнению с началом 2006 г. (6,1 млрд. руб.) сократился на 86,3% и на 01.01.2007 г. составил 840,1 млн. руб. или 1,4% совокупных активов банковского сектора [5]. Тем не менее уход средств из региона имеет место, и нет гарантий, что его объем возрастет, если изменится общая экономическая обстановка, ситуация в финансовой сфере или политика инорегиональных кредитных организаций.

Преобладание на региональных рынках банковских услуг филиалов инорегиональных кредитных организаций само по себе нельзя оценивать как негативное явление, если между ними существует здоровая конкуренция, понуждающая их тесно сотрудничать с местными предпринимательскими структурами, а также органами власти. В этом случае не возникает особых проблем с сочетанием интересов социально-экономического развития региона с интересами не местных банковских структур, действующих

на его территории. В Вологодской области, как и практически во всех других регионах страны, сложилась ситуация, когда в роли фактического монополиста на рынке банковских услуг выступает один не местный банк – СБ СБ РФ.

Замкнутость финансовых потоков региона на одном банке имеет некоторые положительные стороны, в частности высокую степень стандартизации банковских процедур, быстроту расчетов, оперативность и полноту контроля за движением средств. Однако отрицательных моментов, связанных с таким положением дел, гораздо больше. И главный из них – это высокая степень зависимости областной экономики и социальной сферы от изменений политики одного единственного не местного банка, чьи действия целиком направляются из федерального центра и в определенной ситуации могут идти вразрез с интересами региона.

СБ СБ РФ не участвует в формировании областного бюджета, куда поступают налоги только от местных банков. Тем не менее СБ СБ РФ остается важнейшим банком для области, и, при всех связанных с этим минусах, игнорировать его не представляется возможным.

Слабость позиций самостоятельных региональных банков обуславливается целым рядом причин, но главной причиной, как мы считаем, является низкий уровень их капитализации. Так, 5 из 8 местных кредитных организаций имеют капитал до 100 млн. руб. и только две организации обладает капиталом свыше 1 млрд. руб. Все они, за исключением НКО, были созданы в период банковского бума, охватившего страну в конце 80-х – начале 90-х гг. прошлого века, когда банковский бизнес считался чрезвычайно прибыльным, а требования к вновь создающимся коммерческим банкам были минимальными. С тех пор ситуация резко изменилась, однако капитализация местных банков в основном осталась на прежнем уровне.

Лидирующие позиции в группе самостоятельных региональных банков занимают ОАО «Меткомбанк» и ОАО КБ «Севергазбанк», которые изначально превосходили все местные кредитные организации и оторвались от них окончательно, увеличив свой капитал в 2006 г. до 1 млрд. 342 млн. 863 тыс. руб. и 1 млрд. 130 млн. 850 тыс. руб. соответственно [7].

Наличие относительно крупных региональных банков, способных конкурировать с инорегиональными структурами, важно для социально-экономического развития региона, однако разрыв между показателями их деятельности и параметрами всех остальных местных банков слишком велик. В случае возникновения финансовых затруднений, а тем более остановки деятельности этих организаций, или даже одной из них, региональные банки могут утратить свои позиции на рынке банковских услуг области, что в конечном счете отрицательно скажется на социально-экономическом развитии региона.

Исходя из вышеизложенного, можно констатировать, что банковскому сектору Вологодской области свойственна низкая системная устойчивость. Прежде всего, это связано с двумя обстоятельствами. Во-первых, с наличием фактического монополиста на рынке банковских услуг области в лице инорегиональной кредитной организации – СБ СБ РФ. Во-вторых, со слабостью позиций самостоятельных региональных банков и огромным разрывом между показателями двух наиболее крупных из них и всем остальным банковским сообществом местных банков. Диспропорции в структуре банковского сектора области, с одной стороны, не способствуют наиболее полной реализации заложенного в нем потенциала влияния на развитие реального сектора экономики, а, с другой стороны, могут отрицательно сказываться на социально-экономическом развитии области в связи с высоким уровнем риска в части нарушений бесперебойности и достаточности банковского обслуживания в регионе.

Причиной сложившейся ситуации во многом послужило отсутствие мер в области укрепления позиций региональных банков. На протяжении рассматриваемого периода достаточно высокий уровень использования собственных средств наблюдался лишь у самых крупных региональных банков – ОАО КБ «Севергазбанк» и ОАО «Меткомбанк», которые сумели сформировать широкую клиентскую базу («Севергазбанк» – во многом за счет развитой филиальной сети) и имеют возможность кредитовать финансово-устойчивые средние, а в отдельных случаях и крупные предприятия региона.

В отношении привлекаемых банковским сектором региона средств следует отметить тенденцию к их постоянному росту по большинству позиций. В целом структура привлеченных банками средств выглядит по Вологодской области следующим образом (табл. 4).

Таблица 4. Структура средств, привлеченных кредитными организациями Вологодской области [9]

01.01.2004 г.		01.01.2005 г.		01.01.2006 г.		01.01.2007 г.	
млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%
<i>Привлеченные средства, всего</i>							
20 677,6	100,0	34 532,7	100,0	38 375,9	100,0	51 905,3	100,0
<i>Средства бюджетов</i>							
37,6	0,2	83,7	0,2	69,0	0,2	18,5	0,004
<i>Средства на расчетных счетах</i>							
4 410,6	21,3	9 754,6	28,2	7 513,9	19,6	11 017,5	21,2
<i>Депозиты юридических лиц</i>							
4 597,6	22,2	9 173,5	26,6	10 082,3	26,3	12 706,8	24,5
<i>Вклады населения</i>							
11 082,6	53,6	14 660,7	42,5	19 464,8	50,7	26 964,9	52,0

Исключением являются бюджетные средства, которые сокращаются и в настоящее время составляют совершенно незначительную величину. Это связано с деятельностью в Вологодской области регионального Казначейства, осуществляющего кассовое исполнение бюджета.

Из данных таблицы следует, что основу ресурсной базы кредитных организаций Вологодской области составляют вклады населения. На их долю приходится до 50% всех привлеченных банками средств, что выше среднего уровня по России, равняющегося по состоянию на начало 2007 г. 44,8% [5]. Это объясняется рядом причин. Во-первых, активной политикой действующих в области кредитных организаций в области привлечения средств физических лиц. Во-вторых, недостаточностью средств хозяйствующих субъектов как источника формирования кредитных ресурсов ввиду присутствия в крае большого числа малых предприятий и индивидуальных предпринимателей, не имеющих постоянных остатков средств на расчетных счетах. Данное обстоятельство обуславливает изменение всех пропорций в структуре привлеченных ресурсов, что видно из сопоставления доли остатков средств на расчетных и текущих счетах в общем объеме клиентских средств по Вологодской области. В-третьих, преобладание на рынке банковских услуг области СБ СБ РФ с развитой филиальной сетью, для которого работа со средствами населения является приоритетным направлением деятельности.

Что касается наметившейся тенденции к некоторому снижению удельного веса вкладов физических лиц в общем объеме привлеченных банками средств, то она целиком совпадает с общероссийской. В России с начала 2004 по начало 2005 г. доля вкладов населения также сократилась с 50,6 до 44,8% [9].

Второе место в общем объеме привлеченных банками средств занимают остатки средств на расчетных и текущих счетах организаций и предприятий. На их долю в отдельные периоды приходится от 21 до 28% аккумулированных банками средств клиентов. Этот показатель тоже соответствует общероссийскому уровню (27,9% на начало 2007 г.), что объясняется указанными выше причинами. Остальные источники не играют существенной роли в формировании ресурсной базы кредитных организаций.

Из сказанного можно сделать следующие выводы:

- структура ресурсной базы действующих в регионе кредитных организаций, основу которой составляют привлеченные средства, незначительно отличается от общероссийской, и прежде всего – небольшим преобладанием в ней вкладов физических лиц;
- ресурсная база банковских структур области растет достаточно быстрыми темпами, в основном совпадающими с темпами ее увеличения по стране в целом (см. табл. 4);
- рост обязательств банков перед предприятиями и населением области, с одной стороны, и расширение их ресурсной базы – с другой, существенно увеличивают степень влияния банковского сектора на стабильность экономической и социальной ситуации в регионе.

Самым наглядным отображением бесперебойности функционирования банковского сектора и одним из основных направлений влияния банков на социально-экономическое развитие региона является осуществление ими расчетных операций. На протяжении всего рассматриваемого периода в области сохранялась тенденция к росту регионального объема платежей. В частности, за 2006 г. объем платежей, проведенных всеми платежными системами, увеличился по отношению к предыдущему году на 36% и на 27% – по сумме платежей. Стабильный рост объема платежей обусловлен, в первую очередь, увеличением спроса экономических субъектов на безналичные деньги и расчетные услуги в результате высокой деловой активности и в целом позитивной динамики объемов производства.

В соотношении платежей, направленных через различные платежные системы, существенных изменений не произошло. В целом через региональный компонент платежной системы Банка России проведено 52% от общего количества и 53% от общего объема всех платежей.

Параллельно с активным развитием регионального компонента платежной системы Банка России в Вологодской области

развиваются и частные платежные системы, что позволяет кредитным организациям и их клиентам сделать выбор оптимального варианта проведения платежей [5].

Итак, банковский сектор области в целом справляется с нагрузкой по обеспечению бесперебойности платежей в хозяйстве, динамично развивается в этом направлении и тем самым вносит существенный вклад в социально-экономическое развитие региона.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что банковский сектор Вологодской области имеет положительную динамику развития, по темпам роста и качественным параметрам не отстает от банковской системы России в целом. Рост финансовых возможностей банковского сектора сопровождается ростом его влияния на уровень социально-экономического развития региона.

Можно выделить, как минимум, три основных направления, по которым банковский сектор области оказывает существенное влияние на социально-экономическое развитие региона. Во-первых, кредитование экономики и населения. Оно развивается опережающими темпами и на него направляется основная часть привлеченных действующими в регионе банковскими структурами средств. Во-вторых, расчетно-кассовое обслуживание, обеспечивающее бесперебойность платежей в хозяйстве. Область располагает развитой платежной системой, причем частные платежные системы, созданные действующими в ней кредитными организациями, берут на себя почти половину нагрузки по осуществлению расчетов и развиваются не менее динамично, чем платежная система Банка России. В-третьих, оказание услуг населению, прежде всего по сбережению и умножению их доходов. Банковский сектор области гораздо активнее, чем банковские структуры большинства других регионов России, работает со средствами населения, что обеспечивает в конечном счете рост его благосостояния.

Однако имеются и негативные моменты в развитии регионального банковского сектора. В первую очередь, это диспропорции в его структуре, снижающие уровень его системной устойчивости.

При этом основной проблемой, препятствующей повышению устойчивости регионального банковского сектора, а также усилению его влияния на ускорение социально-экономического развития региона, остается слабость региональных банков, являющаяся следствием их недостаточной капитализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 02.12.90 г. №395-1 «О банках и банковской деятельности» (в ред. ФЗ от 03.02.96 г. №17-ФЗ, от 31.07.98 г. №151-ФЗ, от 05.07.99 г. №126-ФЗ, от 08.07.99 г. №136-ФЗ, от 21.03.02 г. №31-ФЗ, от 30.06.03 г. №86-ФЗ, от 08.12.03 г. №169-ФЗ, от 23.12.03 г. №181-ФЗ, от 23.12.03 г. №185-ФЗ, от 29.06.04 г. №58-ФЗ, от 29.07.04 г. №97-ФЗ, от 02.11.04 г. №127-ФЗ, от 29.12.04 г. №192-ФЗ, от 30.12.04 г. №219-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением КС РФ от 23.02.99 г. №4-П, ФЗ от 08.07.99 г. №144-ФЗ).
2. Федеральный закон от 10.07.02 г. № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» (в ред.ФЗ от 10.01.03 г. №5-ФЗ).
3. Стратегия развития банковского сектора РФ (приложение к заявлению Правительства РФ и Центрального Банка РФ от 30.12. 01 г.).
4. Аленин, В.В. Банковский сектор региона и его экономическая безопасность / В.В. Аленин //Деньги и кредит. – 2000. – №10.
5. Информационно-аналитический бюллетень ГУ Банка России по Вологодской области. 2004, 2005, 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.cbr.ru](http://www.cbr.ru)
6. Куршакова, Н.Б. Региональный банк и конкурентоспособность / Н.Б. Куршакова // Деньги и кредит. – 2002. – №11.
7. Крупнейшие банки России // Коммерсант Первый рейтинг. – 2007. – №1.
8. Миленков, А.В. Банковский сектор региона и его влияние на социально-экономическое развитие территории: дисс. ... к.э.н. / А.В. Миленков. – М., 2005.
9. Обзор банковского сектора РФ. 2004, 2005, 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru>
10. Полянцев, А.М. Организация деятельности региональных коммерческих банков: дисс. ... к.э.н. / А.М. Полянцев. – Саратов, 2001.
11. Саранцев, В.И. Региональная банковская система и ее участие в инвестиционном процессе региона: дисс. ... к.э.н. / В.И. Саранцев. – Саратов, 2003.
12. Суслов, М.А. Некоторые проблемы региональных банков / М.А. Суслов // Деньги и кредит. – 2000. – №2.

М. А. Потапенко, Н. В. Чеканова

Кредитование физических лиц как элемент кредитных отношений

Стратегической задачей экономики России является удвоение ВВП. Для решения этой задачи должны быть одновременно задействованы два механизма: стимулирование предложений со стороны российских производителей и стимулирование спроса на товары отечественного производства.

Реальным источником роста экономики России может быть стимулирование массового потребительского спроса населения, которое и является основным покупателем товаров отечественного производства. Мощнейший инструмент стимулирования потребительского спроса – потребительское кредитование.

Финансовое поведение граждан в период советского времени на протяжении многих десятилетий было достаточно очевидным и легко предсказуемым. Имевшая место ситуация товарного дефицита не позволяла населению в полной мере реализовывать свои потребности в товарах и услугах, поэтому значительная часть сбережений была вынужденной. Выбор инструментов



для их осуществления был крайне ограничен – наличные рубли и Сбербанк. Кредитная система также была недостаточно развита: предприятия, через профсоюзные кассы взаимопомощи, предлагали своим сотрудникам беспроцентные кредиты, материальную помощь. Следствием всего этого являлся недостаток финансового опыта у основной массы граждан.



Потапенко Маргарита Андреевна – зам. директора филиала СПбГИЭУ в г. Вологде.

Чеканова Наталья Владимировна – помощник директора филиала СПбГИЭУ в г. Вологде.

Ситуация резко изменилась в начале 1990-х годов, когда в России начался период экономических реформ. Высокие темпы инфляции вынуждали население искать новые способы сохранения денежных средств. Появилась возможность свободно покупать и продавать иностранную валюту, ценные бумаги, вкладывать деньги в коммерческие банки. Актуальными стали проблемы эффективности и безопасности вложений. Одновременно увеличилась потребность россиян в кредитах. С одной стороны, многие люди были вынуждены брать в долг денежные средства по причине своего тяжелого финансового положения, безработицы, невыплаты заработной платы, а с другой – более обеспеченные граждане, имеющие средние доходы, занимали деньги для совершения крупных покупок – мебели, бытовой и электронной техники, автомобилей, недвижимости.

Проводимая в стране экономическая реформа открыла новый этап и задачи в развитии банковского дела. Решение этих задач возможно лишь на основе практического изучения функционирования российских и зарубежных банков, внедрения наиболее прогрессивных, рациональных форм и методов работы на практике.

Особую актуальность в условиях рынка приобретают вопросы, связанные с проблемами и перспективами банковского обслуживания населения, их решение и реализация.

В этой связи изучение и распространение передового опыта кредитования населения – важнейшая задача.

В мировой практике существует ряд направлений кредитования физических лиц. В западных банках проводится разграничение между деловыми (коммерческими) ссудами и персональными кредитами. Этим категориям соответствуют различные виды кредитных соглашений, определяющих условия предоставления займа, его погашения и так далее. Мы рассмотрим наиболее распространенные методы банковского кредитования индивидуальных клиентов в Великобритании, США, Франции, Германии.

В числе наиболее популярных ссуд в банковской системе США выделяются ссуды торговым и промышленным компаниям, ссуды под недвижимость и ссуды индивидуальным заемщикам на текущие цели (табл. 1).

Таблица 1. Классификация ссуд, выданных в США в 2003 году

Тип ссуды	Сумма, млрд.	Доля кредитов, %
Ссуды торговым и промышленным компаниям	655,9	31,6
Ссуды под недвижимость	761,6	36,8
Ссуды индивидуальным заемщикам	400,6	19,3
Ссуды финансовым учреждениям	57,5	2,8
Ссуды фермерам	31,1	1,5
Прочие ссуды	165,9	8,0
Итого	2 072,6	100

Ссуды под недвижимость включают в себя две подгруппы ссуд:

1. Ссуды строительным организациям как форма промежуточного финансирования в процессе строительного цикла. Средний срок ссуд подобного рода составляет 2 года.

2. Кредиты, выдаваемые физическим лицам на покупку домов под закладную. Характерной особенностью такого рода кредитования является исключительно долгий срок – 25–30 лет.

К числу наиболее популярных форм кредитования частных лиц в Великобритании относятся такие, как:

- персональные ссуды;
 - автоматически возобновляемые ссуды;
 - кредитные пластиковые карточки;
 - ссуды на покупку домов;
- и реже используемые:
- ломбардный кредит;
 - кредит на образование.

В Великобритании ссуды на приобретение жилья выдаются с 18 лет в размере 95% стоимости залога, если приобретается первый дом или квартира, и 80% – если второй дом. Залогом является

приобретенное жилье. Обязательное условие – страхование ссуды. Предоставляется также «бриджинг ссуда» – ссуда на размер разницы в стоимости нового и старого жилья.

Во Франции, наряду с обычной ипотекой, предоставляются льготные кредиты под 8% годовых с учетом дохода семьи. Существуют так называемые «связующие ссуды». В том случае, если заемщик производит работу на 25% стоимости квартиры или капитальный ремонт, ему предоставляется льготный кредит. Широкое распространение получили жилищно-сберегательные ссуды. Вкладчик делает предварительные сбережения в размере 1500 франков (первый взнос не менее 3600 франков – ежегодно под 6% годовых), причем доходы не облагаются налогом. После окончания срока накопления (5 лет) ему предоставляется ссуда пропорционально размеру вклада на срок до 15 лет по ставке кредитования 6,32%.

В Германии помимо аналогичных жилищно-сберегательных ссуд выдаются ипотечные кредиты на срок до 30 лет и льготные кредиты, по которым приобретаются 40 тыс. жилищ.

В современных условиях в *США* стал применяться потребительский кредит в виде сочетания текущих счетов с продажами в рассрочку – так называемый «автоматически возобновляемый кредит». Сущность этого способа сводится к тому, что банки на основе изучения платежеспособности заемщика определяют максимальную сумму возможной для него задолженности. Через различные формы потребительского кредита обслуживается все возрастающая доля розничного товарооборота. В числе банковских услуг важное место принадлежит кредитным карточкам. Кредитная карточка дает возможность клиенту банка не только получать кредит, наличные деньги или оплачивать покупки. Предусмотрен и ряд других услуг, среди которых, например, льготы при покупке авиабилетов, страхование от несчастных случаев во время путешествий, оплата разного рода задолженности в случае

болезни или потери работы, юридическая помощь. В зависимости от вида карточки одни услуги являются неотъемлемой частью кредитной карточки, другие предоставляются дополнительно за определенную плату [4]. Многие магазины сейчас предлагают клиентам пользоваться счетами по автоматически возобновляемому кредиту в качестве альтернативы кредитным карточкам.

В Великобритании индивидуальному заемщику предоставляется персональная ссуда (personal loan). Она, как правило, выдается для финансирования покупок в рассрочку потребительских товаров длительного пользования (автомашин, телевизоров, мебели) или на особые виды расходов (путешествия, свадьбы, ремонт жилья и так далее).

Персональные ссуды обычно выдаются для приобретения потребительских товаров длительного пользования (например, мебели), покупки машины (бывшие в употреблении машины не должны быть очень старыми – 5 лет, вероятно, максимальный срок для подержанной машины), празднования торжеств, проведения отделочных работ в доме, покупки домов-фургонов, оплаты лично образования. Размер ссуды, как правило, не превышает 10000 фунтов стерлингов. В случае обращения за персональной ссудой заемщику обычно достаточно внести 1/5 или 1/3 стоимости, хотя на это не существует каких-либо твердых правил.

Источником оплаты служит регулярный доход клиента. Туда же включаются эксплуатационные и ремонтные расходы по тем покупкам, которые клиент собирается сделать. Совершенно очевидно, что достаточно знать, насколько реальна выплата ссуды с процентами при установленном размере выплат [4].

В практике зарубежных стран срок предоставления ссуд различен. Например, если клиент хочет получить финансирование для оплаты своих личных расходов, наиболее приемлемыми формами кредитования будут краткосрочный «овердрафт» или счет семейного бюджета. Ссуды для покупок новых кухонь могут быть

предоставлены на срок до 3–5 лет, другие ссуды для некоторых переделок в доме (например, для новых окон) – на период вплоть до 10 лет, хотя наиболее типичной является ссуда на 5 лет.

Ссуда для покупки машины может быть предоставлена на 2, 3 или 4 года. Обеспечение обычно не берется для персональных ссуд, за исключением ссуд на приобретение недвижимости и заложенных ссуд, поскольку многие персональные ссуды невелики. В случае крупных персональных ссуд банк может потребовать обеспечение, которое часто предоставляется в виде второй закладной на дом берущего займа, если его чистая доля в собственности достаточна (разница между рыночной стоимостью и существующим залогом).

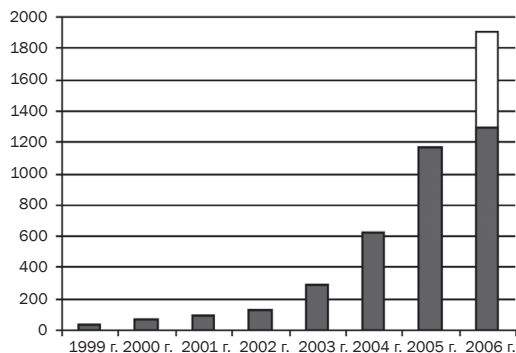
К кредиту с разовым погашением относятся текущие счета, открываемые покупателем на срок 1–1,5 месяца в универсамах и других предприятиях розничной торговли; в пределах предоставленных кредитов они покупают товар и, по истечении установленного срока, единовременно погашают свою задолженность. Потребительский кредит с разовым погашением включает такие кредиты в виде отсрочки платежа (за услуги коммунальных предприятий, медицинских учреждений).

В практике зарубежных стран широко используется кредитование населения посредством кредитных карточек. Основу правового регулирования использования кредитной карточки в *Великобритании* составляет Закон о потребительском кредите (Consumer Credit Act). Владельцы кредитных карт имеют возможность использовать (за дополнительную плату) «схему защиты платежей». Она действует в случае, если ее клиент не в состоянии осуществлять свои платежи по причине болезни, несчастного случая или вынужденной безработицы [1]. Существует еще ломбардный кредит, т.е. залог легко реализуемого имущества или прав. К важнейшим видам ломбардного кредита, предоставляе-

мого индивидуальным заемщикам, относятся ломбардный кредит под залог ценных бумаг, под залог товаров, под залог драгоценных металлов и под залог требований. Ломбардный кредит под залог ценных бумаг в зарубежной банковской практике считается наиболее важной формой ломбард-кредита. В залог принимаются только ценные бумаги, котирующиеся на фондовой бирже. Ссуды под ценные бумаги предоставляются на условиях «*on call*» – до востребования. Сумма кредита составляет от 50 до 90% их курсовой стоимости. Кредит покрывает только часть их курсовой стоимости, другая часть – маржа (разница между ценой покупателя и ценой продавца) – оплачивается заемщиком при заключении сделки. Издержки по хранению ценных бумаг незначительны, так как ценные бумаги хранятся на специальном счете депонированных ценных бумаг. Изменение стоимости ценных бумаг происходит только на фондовой бирже. Для банка не представляет сложности оценка их залоговой стоимости. Как правило, стоимость их определяется банком несколько ниже биржевого курса, причиной тому являются прежде всего возможные колебания курса. Соответственно, можно сделать вывод, что кредитование населения в развитых зарубежных странах носит развитый и массовый характер и составляет более 50% всех кредитов. При этом сроки кредитования устанавливаются от одного года до тридцати лет, ограничений по сумме в зависимости от платежеспособности клиента нет.

Какова же ситуация на рынке кредитования в России и каковы прогнозы на ближайшие годы? По данным ЦБР, по состоянию на 1 апреля 2006 года общий объем выданных кредитов составил более 6 триллионов рублей. Объем кредитов физическим лицам превысил 1 триллион рублей. В течение последних пяти лет объем кредитования физических лиц удваивался каждый год (*рис. 1*).

Рисунок 1. Объем кредитования физических лиц * (на 01.04.06 г.; млрд. руб.)



* Белым цветом обозначен прогноз на конец 2006 г.

Источник: Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.credits.ru>

Кредитование физических лиц в России в современных условиях осуществляют главным образом сберегательные и ипотечные банки. Это подтверждается рейтингом банков по выдаче потребительских кредитов [2] (табл. 2).

Таблица 2. Рейтинг банков по потребительским кредитам в феврале 2005 года

№	Банк	Абсолютное изменение с начала года, млн. руб.	Потребительские кредиты на 01.01.07, млн. руб.	Изменение с начала года, %
1	Сбербанк	220 511,2	690 436,5	46,92
2	Русский Стандарт	57 470,5	146 088,1	64,85
3	ВТБ 24	37 211,0	41 284,6	91,47
4	Росбанк	31 195,6	74 630,4	7,82
5	Россельхозбанк	20 156,5	20 789,2	3 185,71
6	УРСА Банк	20 127,3	25 293,6	389,59
7	Банк Москвы	18 583,4	31 895,0	139,60
8	Альфа-Банк	16 510,4	19 982,2	475,55
9	Москоммерцбанк	15 051,0	15 123,7	20 697,79
10	Транскредитбанк	12 623,8	17 186,0	276,71
11	Международный московский банк	12 503,7	22 077,1	130,61
12	Русфинанс Банк	11 885,6	15 885,6	297,14
13	Газпромбанк	11 570,4	20 817,4	125,12
14	Уралсиб	11 076,6	34 885,3	46,52
15	Промсвязьбанк	95,4	1 226,0	353,75

По активам банков мы также видим, что лидирующую позицию занимает Сбергательный банк (табл. 3).

Таблица 3. Рейтинг активов банков

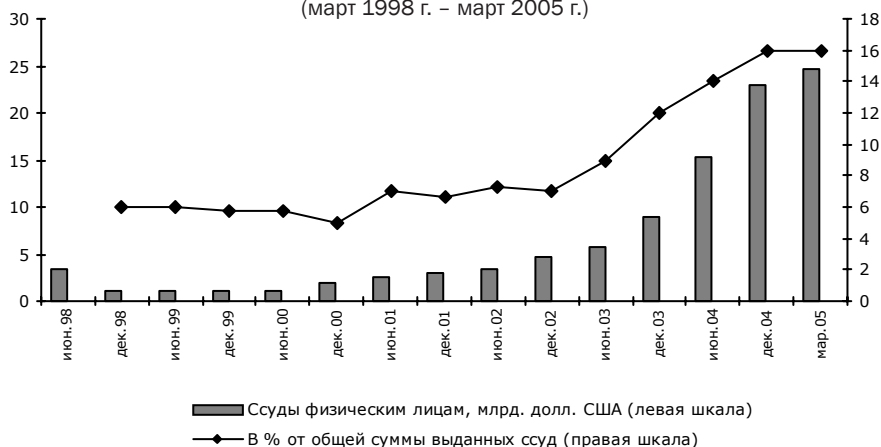
№ п/п	Банк	Активы, млн.руб.	Место на 01.01.2007 г.	Место на 01.01.2006 г.	Прибыль, млн. руб.	Рентабельность активов, % годовых
1	Сбербанк России	3 634 481	1	1	112 757	3,7
2	Внешторгбанк	795 091	2	2	24 729	3,3
3	Газпромбанк	735 081	3	3	18 681	3,4
4	Альфа-Банк	377 540	4	4	6 489	2,2
5	Банк Москвы	368 130	5	6	7 264	2,4
6	Уралсиб	302 605	6	5	6 517	2,5
7	Росбанк	290 382	7	7	5 875	2,6
8	Международный банк	247 309	8	8	5 439	2,9
9	Россельхозбанк	244 776	9	19	2 695	1,9
10	Райффайзенбанк	232 149	10	10	5 435	3,0
11	Русский Стандарт	222 430	11	12	14 867	9,3
12	МДМ-Банк	207 734	12	11	4 567	2,8
13	Промсвязьбанк	183 764	13	13	3 787	2,7
14	ВТБ 24	169 687	14	28	1 423	1,6
15	Промышленно-строительный банк	150 922	15	9	5 521	4,0

Источник: Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://bankir.ru>

В последние годы наблюдается бурное развитие рынка розничного кредитования. Это заставляет задуматься об устойчивости набранных темпов роста, о том, каких количественных и качественных показателей может достигнуть рынок в ближайшие годы, какова будет структура использования полученных кредитных ресурсов, кто станет основным игроком на рынке (рис. 2).

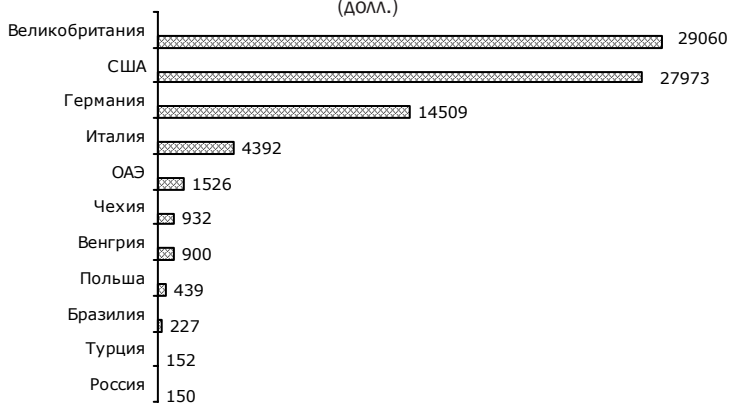
Спрос физических лиц на кредиты обеспечивается за счет, во-первых, роста реальных доходов населения, а во-вторых, активной маркетинговой и рекламной политики банков, продвигающих свои кредитные продукты, а также производителей и продавцов товаров, стремящихся увеличить объемы продаж. Вероятность существенного снижения темпов роста доходов граждан в настоящее время достаточно мала (рис. 3).

Рисунок 2. Бум на рынке кредитования физических лиц в России
(март 1998 г. – март 2005 г.)



Источники: Центральный банк Российской Федерации; Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.credits.ru>

Рисунок 3. Объем ссудной задолженности на 1 человека в разных странах мира
(ДОЛЛ.)



Источник: Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.credits.ru> [www.credits.ru]

В течение ближайших пяти-шести лет доля кредитов населению в активах банковской системы увеличится с нынешних 9% до 18 – 20%. Это дает основание предположить, что к концу 2010 года остаток ссудной задолженности физических лиц при условии сохранения темпов роста ВВП в среднем на уровне 6% в год превысит 4 трлн. руб. Среднегодовые темпы прироста рынка

установятся на уровне 40%, а сам рынок (то есть потребительские кредиты всех видов, включая ипотечные) за ближайшие пять лет вырастет примерно в семь раз. При этом в объеме валового внутреннего продукта доля потребительских кредитов увеличится с 3,7 до 11 – 12% [3].

Хотя развитие потребительского кредитования в России идет семимильными шагами, в начале 2005 года кредиты населению составляли лишь 3,7% от ВВП (для сравнения: в Восточной Европе — 11 – 13%, в развитых странах — выше 50%). Объем кредитов на душу населения в самых развитых государствах достигает 25 – 30 тыс. долл. В России этот показатель находится на одном уровне с Турцией, при этом он в три – шесть раз меньше, чем в Польше, Венгрии и Чехии, тогда как объем ВВП на душу населения у нас всего лишь в 1,1 – 1,7 раза ниже, чем в этих странах [www.credits.ru].

Таким образом, сравнение относительных размеров рынка потребительского кредитования за рубежом и в России свидетельствует о значительном потенциале российского рынка.

Однако уровень потребления в России по-прежнему ниже, чем в указанных странах Восточной Европы. Например, в 2004 году в нашей стране на тысячу человек было куплено не более девяти новых автомобилей, тогда как в Чехии — примерно 13 [www.credits.ru]. В стоимостном выражении эта разница гораздо больше: российские автомобили, которых в количественном выражении продается вдвое больше западных, остаются более дешевыми. Относительно низкий уровень потребления в России на фоне все еще невысоких показателей обеспеченности населения торговыми площадями и слабо развитой розничной торговли в регионах создает предпосылки для роста объемов кредитования населения в ближайшие годы.

Рынок потребительского кредитования может измениться помимо прогнозируемого стремительного увеличения объемов и в качественном отношении. Доля непосредственно ипотечных

кредитов в России крайне мала. Так, по официальным данным Банка России, объем ипотечных кредитов на начало 2005 года составил 17,8 млрд. руб., или меньше 3% от общего объема задолженности физических лиц, составившего 619 млрд. руб.

Сравнив данные по относительно размеру ипотечного рынка и по структуре использования кредитных средств населением (собственные расчеты УСП), можно заключить, что в основном кредиты на недвижимость оформлялись в виде обычных потребительских кредитов на относительно непродолжительный срок. Это удобно заемщикам, которые хотят улучшить свои жилищные условия, не покупая нового жилья, так как в этом случае не нужно проводить длительную процедуру оформления ипотечного кредита (оформление залога, страхование различных рисков).

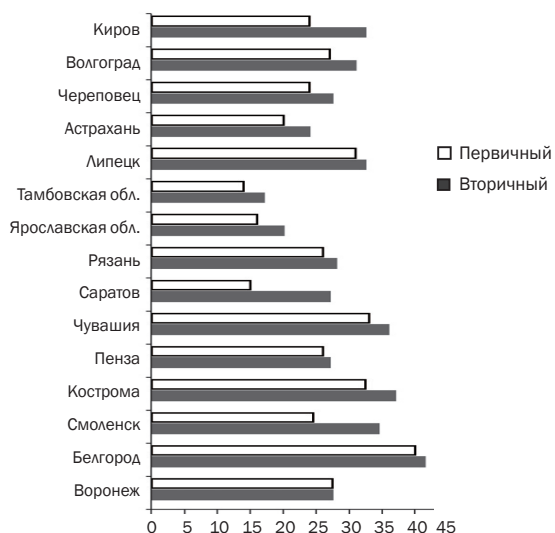
В последнее время государство принимает активные меры, содействующие развитию ипотечного кредитования. Так, например, в 2003 году был принят закон, разрешающий банкам выпускать ипотечные облигации для рефинансирования ипотечных кредитов. Вступивший в действие с 01.03.06 г. Жилищный кодекс окончательно закрепил обязанность большинства граждан самостоятельно приобретать себе жилье; бесплатное жилье государство будет предоставлять только ограниченной категории малоимущих граждан.

Конец 2006 — начало 2007 года в регионах страны ознаменовано ростом стоимости жилья (*рис. 4*).

В начале 2007 года в большинстве регионов сложилась благоприятная ситуация для покупки квартиры с помощью ипотечного кредита. До недавнего времени ипотечные покупатели не успевали за ценами на жилье, которые росли быстрее, чем они успевали оформить кредит или подобрать квартиру.

Позитивным фактором для рынка ипотечного кредитования в период стабилизации цен на жилье в первые месяцы 2007 года является увеличение объемов выданных ипотечных кредитов. По

Рисунок 4. Стоимость жилья на первичном и вторичном рынке в регионах РФ (тыс. руб.)



сравнению с этим же периодом 2006 года объем ипотечного кредитования увеличился на 3–5% [ipocredit.ru]. Это связано с замедлением темпов роста цен на недвижимость, хотя активный рост цен на однокомнатные и двухкомнатные квартиры, которые пользуются максимальным спросом, не прекращается.

В данных регионах весьма ощутим дефицит жилья при максимальном спросе на ипотечные кредиты: минимальное предложение на вторичном рынке жилья, недостаточное увеличение объемов строительства.

Средний размер ипотечного кредита в первом квартале 2007 года по сравнению с 2006 г. вырос на 5 – 10% [ipocredit.ru].

Следует отметить что ситуация в различных регионах России существенно отличается. Различия в текущем уровне цен на готовое и строящееся жилье, в объемах строительства, в доходах населения, в присутствии в регионах ипотечных банков обуславливают спрос на ипотечные кредиты, а тем самым цели кредитования и количество выданных кредитов (табл. 4).

Таблица 4. Данные по регионам о доходах населения и номинале кредитов

Показатель	Белгород	Смоленск	Чебоксары	Саратов	Липецк	Астрахань	Череповец	Волгоград
Стоимость жилья, кв. м, тыс. руб. – готового	33-50	29-40	36	24-30	30-35	24	20-35	27-35
– строящегося	35-50	19-30	33	12-18	32-35	20	18-30	24-30
Средний доход населения, тыс. руб.	10-15	10-15	6,5	15-20	15-20	12	14	15-18
Средний номинал кредита, тыс. руб.	1 050	850	800	800	700	600	950	1 100

Существующий уровень цен на недвижимость делает покупку жилья на собственные накопления весьма затруднительной для подавляющего большинства граждан. Если наиболее обеспеченные слои населения уже приобрели себе необходимое жилье, то для большинства населения цены на недвижимость остаются слишком высокими. В связи с этим в ближайшие годы спрос на недвижимость будет в большей степени определяться формирующимся средним классом, которому обязательно потребуются заемные средства, а оптимальным инструментом заимствования может стать ипотека.

Таким образом, учитывая низкую обеспеченность граждан жильем, неудовлетворительное состояние жилого фонда, а также при условии сохранения текущих темпов роста доходов населения можно рассчитывать на значительный рост ипотечного кредитования в ближайшие годы, доля которого в общем объеме выданных кредитов будет неуклонно повышаться.

Хорошие перспективы ипотечного рынка подтверждаются и ходом его развития за рубежом. Наибольший объем задолженности физических лиц за границей приходится именно на ипотечное кредитование. В развитых странах на этот вид кредитования в 2003 году приходилось около 76% от объема выданных кредитов населению, в странах Восточной Европы – около 54%.

Остальная доля потребительских кредитов распределяется между автокредитованием и остальными видами потребительского кредитования: займы на личные цели, товарные кредиты, кредитные карты и т. д. [5]

В течение последних двух-трех лет кредитование населения развивается достаточно активно, в том числе и кредитование через торговые организации. Покупатели нередко приобретают дорогостоящие товары (автомобили, холодильники, стиральные машины, компьютеры и другие товары длительного пользования) с рассрочкой платежа.

У российских банков становится все более популярным «скоринговое» потребительское кредитование. Система скоринга заключается в том, чтобы выяснить, в состоянии клиент выплатить кредит или нет, какова степень надежности и обязательности клиента. Иными словами, скоринг оценивает, насколько клиент «creditworthy», т. е. насколько он «достоин» кредита. Скоринг представляет собой статистическую модель, с помощью которой на основе кредитной истории «прошлых» клиентов банк определяет, насколько велика вероятность того, что конкретный потенциальный заемщик вернет кредит в срок. Все большую популярность на российском рынке получает такой кредитный продукт, как кредитные карты. Банковские кредитные карты предполагают участие трех сторон: банка – эмитента кредитной карты; ее владельца; торговой организации, принимающей кредитные карты в качестве платежного средства за товары и услуги. Использование банковских карт дает преимущества их владельцам, банкам, торговым предприятиям и организациям. Преимуществами использования банковских карт для клиентов являются: оплата товаров и услуг без участия наличных денег, а также в кредит. К преимуществам использования банковских карт для банка относятся: увеличение объема потребительских ссуд; расширение сферы своей деятельности на территориях, где у банка

нет отделений, но установлены банкоматы и торговые терминалы; уменьшение объема используемой в расчетах наличной денежной массы, что позволит получить экономию на издержках обращения, и т. д.

Таким образом, можно сделать вывод, что потребительские кредиты в России динамично развиваются, охватывая новые направления, в целом гибко реагируя по методам предоставления кредитов и способам их погашения, разносторонне подходя к обеспечению возвратности предоставляемых кредитов как путем залоговых обязательств, так и поручительств третьих лиц. В условиях, когда российский рынок кредитования находится в стадии становления, зарубежный опыт становится весьма полезным. Зарубежная практика позволяет более обоснованно подойти к формированию государственной политики в области развития кредитования в РФ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Майкл, Дж. Индустрия банковских пластиковых карточек: пер. с англ. А.А. Кошкина / Дж. Майкл, С. Роберт. – М.: ИНФРА-М, 1996.
2. Вреден, Э. Финансовый кредит / Э. Вреден. – СПб.: типогр. В. Демакова, 1871. – С. 177-178.
3. Гамидов, Д.М. Банковское кредитное дело / Д.М. Гамидов. – М.: Банки и биржи, 1994.
4. Ольшанный, А.И. Банковское кредитование (российский и зарубежный опыт) / А.И. Ольшанный; Московский институт международного бизнеса при академии Внешней торговли РФ. – М.: Русская деловая литература, 1998. – 353 с.
5. Топровер, И.В. О природе и свойствах кредита: атрибуты кредитного отношения / И.В. Топровер // Финансы и кредит. – 2006. – №28. – С. 15-26.

ОЦЕНКА НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Постиндустриальное общество – распространенное в современной социологии обозначение современной стадии общественного развития, следующей за индустриальным обществом. Основные положения концепции постиндустриального общества разделяются также многими экономистами, политологами и футурологами. В ней утверждается, что общество вступает в «третичную» сферу услуг, где ведущую роль приобретают наука и образование. Науку XX в. характеризуют тесная и прочная взаимосвязь с техникой, все более глубокое превращение науки в непосредственную производительную силу общества, возрастание и углубление ее связи со всеми сферами общественной жизни, усиление ее социальной роли. Современная наука составляет важнейший компонент научно-технической революции, ее движущую силу. Особенно высокие темпы развития характерны для тех направлений науки, которые, интегрируя достижения различных ее отраслей, открывают принципиально новые перспективы решения крупных комплексных проблем современности (создание новых источников энергии и материалов, оптимизация отношений человека с природой, управление большими системами, космические исследования и т. п.).

На стадии постиндустриального общества можно говорить о зарождении такой новой функции науки, как производительная сила. Слияние науки с производством, получающее бурное развитие в условиях научно-технической революции,



Кочешков Александр Сергеевич – аспирант, преподаватель филиала СПбГИЭУ в г. Вологде.

находит выражение в быстром изменении качества, моделей, видов и типов производимых конечных продуктов и в создании новых предметов труда.

На сегодняшний день лишь часть наиболее развитых стран вступили в стадию построения постиндустриального общества. Оставшиеся страны вынуждены довольствоваться положением догоняющих.

Осуществляемые в нашей стране экономические преобразования, основная цель которых состоит в выходе на качественно новую ступень развития общества, затрагивает все сферы жизнедеятельности. Традиционно важная роль в осуществлении этих преобразований и обеспечении экономического роста отводится научно-техническому развитию. Наука не только ускоряет развитие общественного производства, но и, став структурообразующим фактором, является причиной возникновения и прогресса современных отраслей промышленности, ведет к качественным изменениям характера общественного производства и всей жизнедеятельности людей.

Основной проблемой в развитии научно-технического потенциала выступает интеграция науки и производства.

Сегодня многое делается для развития НТП России (см. Послание Президента РФ Федеральному Собранию 2007 года). Но важно правильно оценить его современное состояние. Вследствие неоднородности экономического и социального развития субъектов необходимо правильно дать оценку НТП регионов.

Научно-технический потенциал Вологодской области является объектом исследования лаборатории проблем модернизации научно-технического потенциала и экономики знаний Вологодского научно-координационного центра Центрального экономико-математического института Российской академии наук. Наиболее фундаментальное исследование представлено в монографии ВНКЦ

ЦЭМИ РАН «Региональная стратегия экономического роста – 2015» (колл. авт. под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина), где отдельная глава посвящена проблемам инновационного развития региона. Эта работа содержит большой фактический и аналитический материал, однако многие данные уже устарели и не отражают некоторых современных тенденций.

Свежие данные публикуются сотрудниками лаборатории в информационном бюллетене ВНКЦ «Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогнозы». В частности, в выпуске №32 (за 2006 год) напечатана работа К.А. Задумкина, Е.А. Мелехиной «Основные тенденции научно-технического развития Вологодской области». Но рамки статьи не позволили дать полную картину состояния НТП области. Серьезным трудом является отчет о научно-исследовательской работе «Императивы формирования инновационной системы в стратегии развития Вологодской области до 2010 года» лаборатории проблем модернизации научно-технического потенциала и экономики знаний ВНКЦ ЦЭМИ РАН (руководитель к.э.н. К.А. Задумкин), однако в данной работе НТП не является главным объектом исследования.

Показателем, в первую очередь характеризующим состояние научно-технического потенциала области, является численность работников, выполняющих научные исследования и разработки. В *таблице 1* представлены статистические данные последних лет о динамике общей численности персонала, занятого исследованиями и разработками, численности собственно исследователей в Вологодской области и в Северо-Западном федеральном округе РФ.

Во всех регионах Северо-Запада (кроме Ленинградской области), как и во всей стране, продолжается сокращение численности персонала, занятого исследованиями и разработками.

Таблица 1. Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, и количество исследователей в регионах СЗФО

Регион	Общая численность персонала, занятого исследованиями и разработками, тыс. чел.			Количество исследователей в 2003 г. в общей численности населения	
	1999 г.	2003 г.	2003 г. к 1999 г., %	Всего, чел.	В расчете на 10 тыс. чел.
Санкт-Петербург	205,2	92,7	45,2	49503	107,1
Ленинградская обл.	5,6	6,6	117,4	2526	15,2
Мурманская обл.	5,1	2,6	51,4	1134	12,9
Республика Коми	2,8	2,1	74,0	1094	10,9
Новгородская обл.	2,9	1,1	39,7	627	9,1
Калининградская обл.	3,1	2,2	71,0	808	8,5
Республика Карелия	3,3	1,2	36,1	562	7,9
Архангельская обл.	2,2	1,4	63,8	827	6,3
Псковская обл.	1,5	0,4	22,9	206	2,8
Вологодская обл.	1,8	0,45	25,5	247	2,0
СЗФО в целом	233,0	110,7	47,5	57534	41,6

Источник: Регионы России: социально-экономические показатели. 2004: Стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2004.

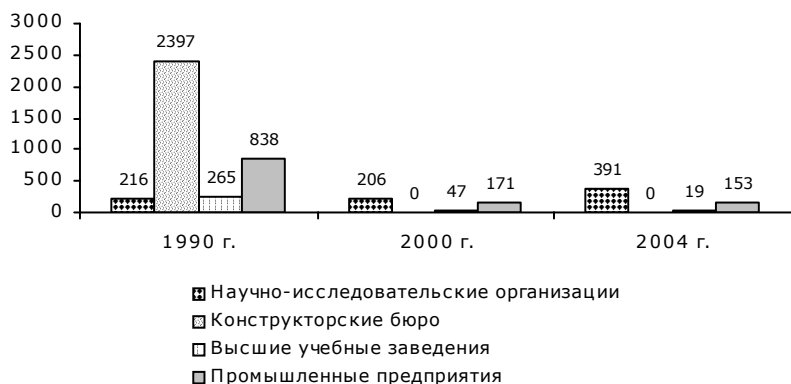
За 1999 – 2003 гг. она уменьшилась по округу более чем в два раза. Но в Вологодской области темпы сокращения были выше в четыре раза. Общее количество собственно исследователей в научных организациях области на начало 2004 г. составило всего 247 человек. В расчете на 10 000 населения имелось только 2 исследователя, что меньше, чем во всех других регионах СЗФО.

Рассмотрим данную проблему в разрезе различных видов научных организаций области (рис. 1).

Из данных рисунка видно, что тотальному сокращению подверглись работники конструкторских бюро, напрямую связанные с производством, а значит, наиболее инновационные. Если в 1990 году они составляли 65% занятых научными исследованиями и разработками, то в 2000 году – 0%. И ситуация за последние годы не изменилась¹.

¹ Задумкин К.А., Мелехина Е.А. Основные тенденции научно-технического развития Вологодской области // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз / ВНКЦ ЦЭМИ РАН. – 2006. – Вып. 32. – С. 42.

Рисунок 1. Численность работников, выполнявших научные исследования и разработки (по типам научных организаций; чел.)



Необходимо отметить факт стабилизации численности персонала, занятого в исследовательской деятельности предприятий. Хотя в период с 1990 по 2000 год сокращение составляло 80%, на данный момент спад приостановлен и за последующие 4 года он составил всего 10%.

Что касается ситуации в вузах, то в них персонал, занимающийся исследованиями и разработками, за 10 лет реформ сократился на 82%, и тенденция к сокращению сохраняется.

Исключением является количество сотрудников научно-исследовательских организаций. Его рост за 14 лет составил 81%. Несмотря на это, данная тенденция не меняет ситуации в целом, о чем свидетельствует последнее место Вологодской области в рейтинге СЗФО по индексу интеллектуального потенциала² (табл. 2). По показателю внутренних затрат научных организаций на исследования и разработки в регионах СЗФО (на душу населения) Вологодская область также уступает всем регионам СЗФО (кроме Псковской области). В 2003 г. в расчете на одного жителя Вологодской области затраты на исследования и разработки составили всего 44 руб. (средний уровень по Северо-Западу – 1556 руб.).

² Там же.

Таблица 2. Внутренние затраты научных организаций на исследования и разработки в регионах СЗФО (на душу населения)

Регион	1999 г.		2003 г.	
	Показатель			
	руб.	место	руб.	место
Мурманская область	232,5	3	1 288,3	1
Санкт-Петербург	1 069,8	1	728,7	2
Ленинградская область	294,6	2	696,6	3
Республика Коми	131,3	4	508,6	4
Калининградская область	147,9	5	363,6	5
Новгородская область	55,4	6	237,1	6
Архангельская область	45,6	7	213,2	7
Республика Карелия	69,6	8	178,7	8
Вологодская область	21,0	9	43,8	9
Псковская область	14,4	10	34,9	10
СЗФО, в среднем	424,9	–	1 555,6	–

Источник: Регионы России: социально-экономические показатели. 2004: Стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2004.

Рассмотрим ресурсы высших учебных заведений города Вологды. Общая численность профессорско-преподавательского состава в настоящее время равна почти 1800 человек, из них половина имеет ученые степени доктора или кандидата наук.

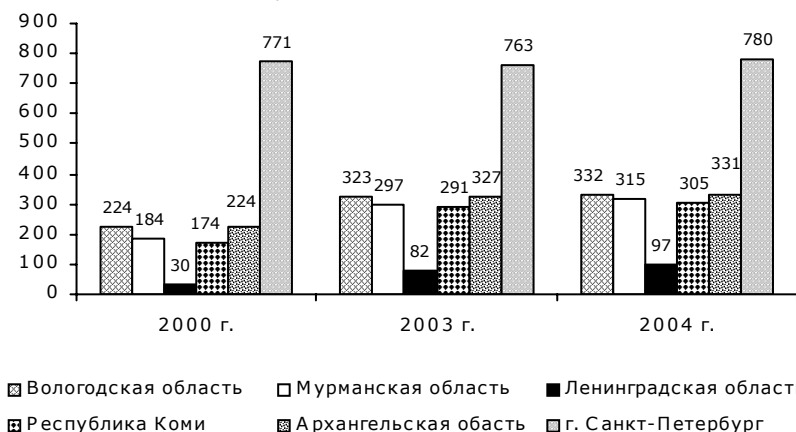
Из данных, приведенных в работе К.А. Задумкина, Е.А. Мелехиной «Основные тенденции научно-технического развития Вологодской области», можно сделать следующие выводы:

1. Сокращается участие вузов в инновационных процессах.
2. Катастрофически сокращаются объемы подготовки молодых научных кадров.

Рассмотрим количественные показатели подготовки специалистов. Для сравнения возьмем такие наиболее близкие Вологодской области по численности населения и экономическому потенциалу регионы, как: Мурманская, Ленинградская и Архангельская области, Республика Коми и г. Санкт-Петербург.

Как показывают данные *рисунка 2*, по количеству студентов (из расчета на 10 000 населения) Вологодская область, если не считать столичный город Санкт-Петербург, лидирует среди регионов СЗФО. Хотя отрыв от Мурманской области и Республики Коми незначителен и имеет тенденцию к сокращению.

Рисунок 2. Численность студентов высших учебных заведений
(на начало учебного года; чел. на 10 тыс. нас.)



Отмечается увеличение доли студентов в социальной структуре Вологодской области: в период с 2000 по 2004 год оно составило 38%.

В системе подготовки специалистов выделяется ряд проблем:

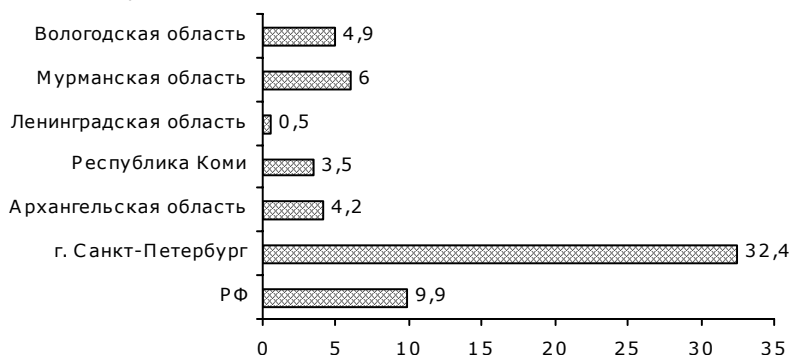
1. Отделом высшего образования Департамента образования Вологодской области отмечается перекося в системе подготовки специалистов в сторону увеличения численности выпускников по юридическим и экономическим специальностям, чаще всего в ущерб направлениям, имеющим прямую связь с техникой и производством.

2. Трудоустройство выпускников вузов происходит преимущественно не по специальности, то есть их подготовка не оправдывает себя. «В области решены проблемы подготовки педагогических кадров по требуемым учительским специальностям. Ежегодно высшие и средние профессиональные учебные заведения готовят около 1600 дипломированных специалистов, из которых две трети – с высшим образованием. По состоянию на 01.10.2005 г. только 110 выпускников ВГПУ и 70 выпускников ЧГУ устроились на работу в образовательные учреждения системы образования»³.

³ Отчет Департамента образования Вологодской области за 2005 год. – С. 32.

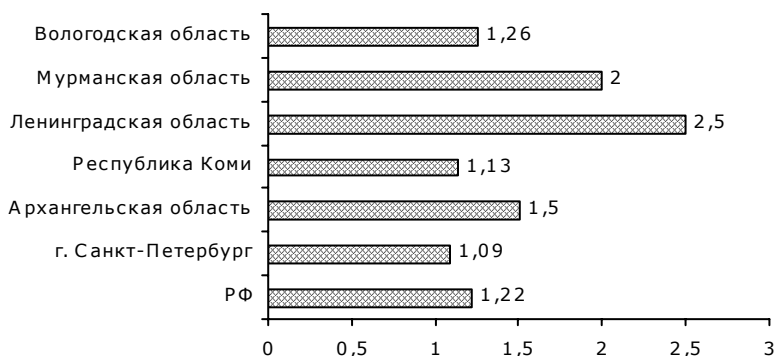
Проанализируем количественные данные по подготовке профессиональных научных кадров. По данному показателю положение Вологодской области двойственно: в целом по СЗФО она занимает 6 место по доле аспирантов в социальной структуре, а на фоне соседних регионов ее положение более благополучно (рис. 3). Но отставание от среднего показателя по РФ составляет 2 раза.

Рисунок 3. Численность аспирантов (чел. на 1 тыс. нас.; 2004 г.)



За 2000 – 2004 гг. в области увеличилась доля аспирантов (рис. 4). По данному показателю Вологодская область заняла 4 место в СЗФО, и темпы роста опережали, хотя и незначительно, общероссийские показатели.

Рисунок 4. Численность аспирантов (2004 к 2000 г., рост в разах)



Рост количества аспирантов, как и рост количества студентов, не всегда дает ожидаемый эффект.

По официальным данным, в стране последние 10 лет конкурсы в вузы росли (2001 год стал в этом смысле рекордным), а аспирантура и докторантура «выпекали» молодых ученых высшей квалификации прямо-таки невиданными темпами. Если принять за 100% численность студентов, обучавшихся в вузах в 1991/92 уч. году, то в 1998/99 уч. году их стало на 21,2% больше. Численность аспирантов НИИ возросла за это время почти на треть (1577 чел.), а аспирантов вузов – в 2,5 раза (82 584 чел.). Прием в аспирантуру увеличился втрое (28 940 чел.), а выпуск составил: в 1992 г. – 9532 чел. (23,2% из них – с защитой диссертации), а в 1998 г. – 14 832 чел. (27,1% – с защитой диссертации)⁴.

Однако, во-первых, по окончании вузов далеко не все студенты стремятся в аспирантуру, многие идут туда, чтобы избежать армии. Во-вторых, защитившиеся кандидаты и доктора наук, как правило, могут найти достойную их звания зарплату не в государственных НИИ, КБ, ГИПРах и вузах, а в коммерческих структурах.

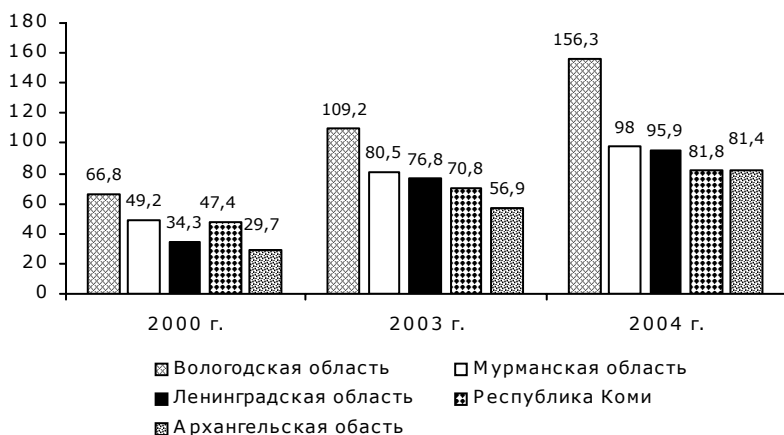
Основной причиной сложившейся ситуации является низкая оплата труда ученых. Сотрудники Центра информатизации, социально-технологических исследований и науковедческого анализа (Центр ИСТИНА) изучили около тысячи web-сайтов фирм и рекрутерских организаций с предложениями работы. Результат оказался таким: выпускникам вузов предлагают зарплату в среднем около 300 долл.; экономистам, бухгалтерам, менеджерам и маркетологам – 400 – 500 долл.; программистам, высококвалифицированным банковским специалистам и финансистам – от 350 до 550 долл.; квалифицированным менеджерам – 1500 долл. и более, но это уже редкость. Между тем среди всех предложений нет даже упоминания о научных работниках, исследователях и т. п.

⁴ Ракитов А. Трамплин для прыжка в будущее. Наука, технологии, образование в России: реальность и перспективы // Наука и жизнь. – 2001. – №3 – С. 3.

Это означает, что молодой кандидат или доктор наук обречен либо работать в среднем вузе или НИИ за зарплату, эквивалентную 30 – 60 долл., и при этом постоянно метаться в поисках стороннего заработка, совместительства, частных уроков и т. п., либо устроиться в коммерческую фирму не по специальности, где ни кандидатский, ни докторский диплом ему не пригодится, разве что для престижа⁵.

В Вологодской области имеются экономические предпосылки для изменения тяжелого положения в сфере научно-исследовательских изысканий. Прослеживается благоприятная тенденция роста объемов производимой в промышленности продукции в расчете на душу населения (рис. 5). По данному показателю область лидирует с большим отрывом от ближайших конкурентов. Таким образом, создана благоприятная ситуация для привлечения средств на проведение научных исследований и разработок. В то же время развитость промышленности указывает на наличие потребности постоянного ее обновления.

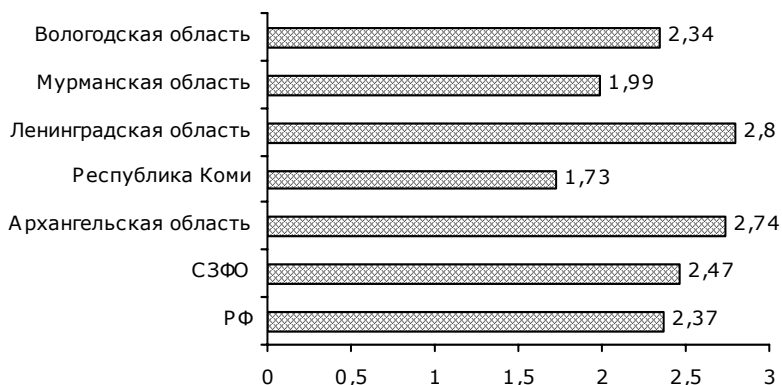
Рисунок 5. Объем промышленной продукции на душу населения (в фактически действующих ценах)



⁵ Там же.

Однако в разрезе валовых показателей существует отставание региона (хотя и незначительное) от средних показателей не только СЗФО, но и России (рис. 6). Данный факт негативно влияет на возможности форсированного развития научно-технического потенциала.

Рисунок 6. Валовой объем промышленной продукции
(в фактически действующих ценах; 2004 к 2000 г., рост в разгах)



Очень слабо выглядит область на фоне российских лидеров. Так, если общее количество собственно исследователей в научных организациях Вологодчины составило всего 1667 человек, которые трудились в 563 организациях⁶, то в сфере науки и научного обслуживания Свердловской области занято 33,2 тыс. человек, различными видами научной деятельности занимается 1394 организации. Из них 145 относятся к базовым и специализированным по видам деятельности институтам, имеющим необходимую научную, производственную и нормативно-техническую базу и специалистов соответствующей квалификации⁷.

⁶ Задумкин К.А., Мелехина Е.А. Основные тенденции научно-технического развития Вологодской области // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз / ВНКЦ ЦЭМИ РАН. – 2006. – Вып. 32. – С. 44.

⁷ Развитие научного потенциала Свердловской области до 2015 года – Екатеринбург, 2002 – С. 1.

Причиной столь серьезного отставания является диспропорция в развитии региональной науки, заложенная еще в СССР. Еще сложнее ситуация при рассмотрении специализации организаций системы высшего образования Вологодской области. Из четырех основных вузов области (ВГПУ, ВоГТУ, ВГМХА, ЧГУ) лишь ВоГТУ ориентирован полностью на промышленность региона, при этом отмечается динамика роста количества и расширения непрофильных (не технических) факультетов.

В результате проведенного исследования можно сделать ряд выводов.

Во-первых, в регионе накоплен значительный опыт мониторинга и исследования научно-технического потенциала, которыми занимается ВНКЦ ЦЭМИ РАН.

Во-вторых, состояние НТП области неоднозначно. С одной стороны, достаточно благоприятная финансовая ситуация способствует созданию экономических предпосылок для развития НТП, появлению возможности для эксперимента, создания новых составляющих научно-технического потенциала; с другой стороны, промышленность региона на сегодняшний день не формирует спрос на инновации.

Поэтому в развитии научно-технического потенциала Вологодской области имеется ряд проблем: уменьшение на протяжении 1990-х годов кадрового потенциала, сокращение количества исследований, ликвидация многих научных организаций. Данная ситуация требует активного вмешательства органов государственной власти региона. Происходят и позитивные процессы, такие, как рост количества аспирантов, опережающий средние по России показатели, увеличение количества студентов, однако последствия этого явления неоднозначны, о чем говорилось выше.

В-третьих, система высшего профессионального образования в регионе не соответствует требованиям времени. Фиксируются тенденции увеличения объема подготовки специалистов гумани-

тарной направленности, рост трудоустройства выпускников не по специальности, что сокращает возможность внедрения новых идей в производства, а также отсутствия прямой связи вуза (генератора новых идей) с производством и обратной связи производства (внедренческий опыт) с вузом.

В-четвертых, наметилась тенденция роста численности научных сотрудников.

Таким образом, в настоящее время рано говорить о возможности быстрого перехода Вологодской области на стадию постиндустриального развития. Главной проблемой развития научно-технического потенциала региона является неоформленность рынка сбыта инноваций, рожденных в недрах НТП, нет и реальных предложений НТП (эта проблема подробно рассмотрена в монографии ВНКЦ ЦЭМИ РАН «Региональная стратегия экономического роста – 2015»). Состояние научно-технического потенциала напоминает состояние анабиоза – присутствуют все «биологические» признаки жизни, но нет результативной деятельности.

Ряд мероприятий мог бы способствовать активизации научно-технического потенциала. К ним можно отнести следующие:

1. Оживление отраслей промышленности, в интересах которых и создавался НТП области, в первую очередь машиностроения, деревообрабатывающего и агропромышленного комплексов.

2. Активизация работы научных организаций в освоении международных достижений.

3. Осознанное кооперирование с промышленными предприятиями на базе конкретных проектов.

4. Государственная поддержка межрегионального сотрудничества вузов.

5. Приоритетное внимание развитию той части потенциала, которая способна создавать инновации в прорывных отраслях региона.

Управление карьерой молодых специалистов в научной организации

Термин «карьера» имеет много значений. Он происходит от латинского carrus – телега, повозка и итальянского carriera – бег, жизненный путь, поприще [1]. С научной точки зрения целесообразно дать следующее определение: карьера – это индивидуально-осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении человека, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни [1, 6, 9].

Управление деловой карьерой как персонал-технология – это комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации по планированию, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей и возможностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации. Управление деловой карьерой позволяет добиться от работника преданности интересам организации, повышения производительности труда, уменьшения текучести кадров и более полного раскрытия способностей.

Целью научно-исследовательской работы по данной теме является разработка модели деятельности кадровой службы по управлению карьерой научных сотрудников на примере Вологодского научно-координационного центра Центрального экономико-математического института Российской академии наук.

Задачи:

> анализ современных методов планирования и развития карьеры на основе рассмотрения литературных источников;



Чухина Ася Владимировна – психолог филиала СПбГИЭУ в г. Вологде.

➤ выявление особенностей профессионального развития научных сотрудников в современной социально-экономической ситуации;

➤ диагностика карьерных ориентаций аспирантов ВНКЦ ЦЭМИ РАН.

Объектом исследования являются молодые специалисты (аспиранты) ВНКЦ ЦЭМИ РАН.

Предмет исследования – карьерный потенциал молодых специалистов в научной организации.

Методы исследования – интервьюирование, письменный опрос, изучение документации и продуктов трудовой деятельности.

Для более полной характеристики карьерных процессов представляется значимым рассмотрение дополнительных классификаций карьерного развития. Так, специалисты выделяют несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приводят к разным *типам* карьеры [4, с. 248]:

1. Профессиональная карьера – рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии *специализации* (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или *транспрофессионализации* (овладение другими областями человеческого опыта, связанное с расширением инструментария и областей деятельности).

2. Внутриорганизационная карьера – связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

- вертикальной карьеры – должностной рост;
- горизонтальной карьеры – продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;
 - ступенчатой – совмещение элементов горизонтальной и вертикальной карьеры [2, с. 142];
 - центростремительной карьеры – продвижение к ядру организации, центру управления, включение в процессы принятия важных решений.

Таким образом, одной из задач планирования и реализации карьеры является обеспечение оптимального взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер.

Одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов, – *планирование карьеры*.

Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста [4, с. 278].

Перечень профессиональных и должностных позиций в организации, фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации, представляет собой *карьерограмму* – формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.

Планированием карьеры в организации могут заниматься менеджер по персоналу, сам сотрудник, его непосредственный руководитель. Основные мероприятия по планированию карьеры, специфичные для разных субъектов планирования, представлены в *таблице 1*.

Таблица 1. Основные мероприятия по планированию карьеры [4, с. 277]

Субъект планирования	Мероприятия по планированию карьеры
<i>Сотрудник</i>	Первичная ориентация и выбор профессии Выбор организации и должности Ориентация в организации Оценка перспектив и проектирование роста Реализация роста
<i>Менеджер по персоналу</i>	Оценка при приеме на работу Определение на рабочее место Оценка труда и потенциала сотрудников Отбор в резерв Дополнительная подготовка Программы работы с резервом Продвижение <i>Новый цикл планирования</i>
<i>Непосредственный руководитель</i>	Оценка результатов труда Оценка мотивации Организация профессионального развития Предложения по стимулированию Предложения по росту

Таким образом, узловым механизмом карьерного движения является «сцепка» интересов работника (удовлетворение потребностей в жизнеобеспечении, социальном признании, самореализации) и организации (эффективное решение служебных задач).

В условиях ограниченных возможностей большинства населения прибегнуть к помощи профессиональных личных консультантов заменой может и должен быть *карьерный самоменеджмент* – технология самопланирования карьеры и реализации карьерного потенциала личности, которая дает возможность провести психологическую самодиагностику карьерного потенциала личности и наметить пути реализации карьерных возможностей [8, 9, 10].

Будущее российской фундаментальной науки в значительной степени зависит от притока молодых научных кадров – от того, станут ли российские студенты выбирать исследовательские специальности, а выпускники российских вузов ориентироваться на научную карьеру.

Пока складывающаяся в этой сфере ситуация продолжает оставаться крайне неблагоприятной. На фоне сокращения общей численности российских ученых происходят негативные изменения возрастной структуры научных кадров. По данным Центра исследований и статистики науки, в 1995 г. соотношение специалистов старшей (более 60 лет) и младшей (до 40 лет) возрастных когорт составляло 0,41, в 2000 г. – уже 0,90, а в 2005 г. – 1,21 [11, с. 514]. Речь идет не просто о «старении» научных кадров, а о способности российского научного сообщества к самовоспроизводству.

В приведенной ниже *таблице 2* [11, с. 517] нашли отражение мнения студентов старших курсов МГУ разных лет обучения относительно причин проблем современной отечественной науки. Сумма ответов больше 100%, поскольку респонденты могли отметить несколько вариантов ответов.

Таблица 2. С чем, по Вашему мнению, связаны проблемы современной отечественной науки? (в % от числа опрошенных)

Проблема	2001 г.	2004 г.
Финансирование	63,7	88,7
Недостаток высококвалифицированных специалистов	-	5,2
Невостребованность науки и ученых	12,1	35,1
Смена ценностных ориентиров	7,7	26,0
Падение престижа ученых	7,7	19,5
Непродуманная государственная политика	22,5	50,6
Утечка мозгов	18,1	24,7
Снижение уровня образования	4,4	13,4
Другое	-	0,4

Таким образом, главные причины современного состояния российской науки большинство опрошенных видят в сокращении финансирования (63,7% в 2001 году и 88,7% в 2004 г.), непродуманной государственной политике (22,5 и 50,6%), ведущей к невостребованности ученых и науки (12,1 и 35,1%) и к утечке мозгов (18,1 и 24,7% соответственно).

Будущее российской науки студенты связывают преимущественно с финансированием (*социальное обеспечение молодых ученых, высокая зарплата и т.п.*) – 74,5%, повышением престижа (*достойные оклады и гонорары, привлечение к госуправлению, статус госчиновников для кандидатов и докторов, государственный PR*) – 27,7%, государственной поддержкой – 18,2%. С коммерциализацией науки и научной деятельности связывают надежды менее 1% опрошенных – 0,9%. Несколько снизилась оценка роли преподавания в выборе научной карьеры (с 15,9% в 2001 году до 10,8% в 2004 году) и повысилась оценка роли трудоустройства (с 3,8 до 10,4% соответственно). Снизилось, хотя по-прежнему остается высоким, значение условий труда (*обеспеченность техническими и информационными технологиями, современным оборудованием и т.п.*) – 24,7 и 14,7% [11, с. 519].

Экономические преобразования последних десятилетий повлекли за собой радикальные изменения не только трудовых отношений, но и всей системы занятости. Изменения последовали в результате многих причин, и прежде всего перехода к рыночной экономике.

Институт общественного проектирования и компания Romir monitoring осенью прошлого года провели масштабный опрос жителей страны. Было опрошено более 15 тыс. человек в 408 населенных пунктах. Анкета включала в себя почти 200 вопросов [3, с. 25].

В контексте изучения темы нас интересуют данные о процентном соотношении молодых людей, работающих в сфере «наука и научное обслуживание» и других областях профессиональной деятельности. Респондентам в возрасте от 18 до 30 лет предлагалось ответить на вопрос: «К какой сфере деятельности относится организация/предприятие, где Вы работаете?» (табл. 3).

Таблица 3. Сферы деятельности работающей молодежи в возрасте от 18 до 30 лет (в % от числа опрошенных) [3, с. 174]

Сфера деятельности	Возраст (лет)		
	1-я группа 18-21	2-я группа 22-25	3-я группа 26-30
Торговля	18,1	15,7	16,8
Промышленность	14,4	15,6	16,0
Строительство	8,0	10,5	9,3
Транспорт	7,3	7,0	7,3
Образование	3,7	5,6	6,7
Армия, МВД, другие силовые ведомства	3,7	5,9	5,8
Бытовое обслуживание, услуги населению	7,6	4,7	5,2
Производство или переработка с/х продукции	3,2	4,0	5,5
Здравоохранение	3,0	4,5	3,7
Общественное питание	4,1	2,8	2,9
Финансы, кредит, страхование	2,3	2,8	2,4
Жилищно-коммунальное хозяйство	1,4	2,1	3,1
Органы государственного управления	2,7	1,9	1,8
Связь	1,8	2,0	2,0
Средства массовой информации и реклама	3,2	1,8	0,8
Культура и искусство	1,1	1,6	1,5
Компьютерное обслуживание, ИТ	1,6	2,0	0,8
Органы юстиции (суд, прокуратура, адвокатура)	0,7	1,8	0,9
Наука и научное обслуживание	1,1	0,4	0,6
Туризм, гостиничное хозяйство	0,5	0,6	6,5
Общественные и благотворительные организации	0,2	0,4	0,1
Другое	8,9	5,2	5,2
Затруднились ответить	1,4	0,9	1,1
Всего респондентов (человек)	437	931	950

Как видно из данных *таблицы 4*, количество молодых, занятых в науке, незначительно и сопоставимо с числом работающих в сферах «культура и искусство», «жилищно-коммунальное хозяйство» (1 возрастная группа); в общественных и благотворительных организациях, туризме (2 возрастная группа); средствах массовой информации, IT (3 возрастная группа).

Таблица 4. Мотивы деятельности работающей молодежи в возрасте от 18 до 30 лет (в % от числа опрошенных) [3, с. 295]

Мотивы деятельности	Возраст (лет)			Всего
	1-я группа 18-21	2-я группа 22-25	3-я группа 26-30	
Главное для меня – обеспечить себя, семью	28,6	36,3	51,2	40,9
Главное для меня – хороший заработок	40,7	41,5	34,0	38,3
У нас хороший коллектив, интересные люди, работать лучше, чем сидеть дома	22,7	16,3	15,9	17,3
Работа позволяет мне реализовать свои способности, она интересная	14,2	17,5	14,8	15,8
Эта работа позволит мне подняться, достичь успеха в будущем	13,7	15,5	11,2	13,4
Нет возможности получить другую работу	10,3	10,5	9,7	10,1
Затрудняюсь ответить	1,4	1,7	1,5	1,6
Отказ от ответа	0,2	0,2	0,2	0,2
Всего респондентов (человек)	437	931	950	2 318

В третьей возрастной группе это количество сокращается почти вдвое. Причинами такой ситуации, на наш взгляд, служат, во-первых, естественное явление поиска себя и уход в другие сферы деятельности; во-вторых, послевузовский приток вчерашних студентов в аспирантуры с целью получения отсрочки от армии; в-третьих, низкая заработная плата в данной профессиональной области. Последняя причина весьма значима, что подтверждается изучением в рамках указанного исследования ведущих мотивов деятельности молодежи. «*Какое из предложенных ниже высказываний наиболее точно характе-*

ризует Ваше отношение к своей работе?» – в ответах на данный вопрос рассматривалось мнение работающих респондентов (см. табл. 4). Можно было указать несколько вариантов ответа, поэтому сумма значений не всегда соответствует 100%.

Верхние две позиции в таблице занимают мотивы, напрямую связанные с материальной заинтересованностью.

Карьерные амбиции наиболее выражены у второй возрастной группы (*«Эта работа позволит мне подняться, достичь успеха в будущем»*).

Появление новых специальностей и сфер труда, прежде в России не существовавших, а также сопровождающие этот процесс решительные изменения в оплате труда четко разграничили профессии и, соответственно, сферы занятости на престижные и непрестижные. В результате многие традиционные и уважаемые профессии, такие, как врач, учитель, оказались на «дне» рейтингов популярности.

«Профессиональный престиж» – это авторитет, приписываемый не столько самому человеку, сколько его профессии и положению, которое он занимает в обществе благодаря профессиональной деятельности

На основании материалов исследования «Социальная стратификация современного российского общества» удалось построить упрощенную схему (табл. 5), на которой хорошо видно, каким специальностям сегодня россияне отдают большее предпочтение, а какие за последние десятилетия потеряли привлекательность [3, с. 367].

На основании полученного рейтинга прослеживается очевидная связь между престижем профессии и уровнем ее оплаты. Деньги в новых экономических условиях стали основным мериллом престижа профессии.

Пока отечественная наука не располагает внутренними морально-этическими ресурсами, достаточными для самостоятельного решения проблемы привлечения в науку молодых кад-

Таблица 5. Самооценка респондентами престижности своей профессии по 10-бальной шкале [3, с. 367]

Самооценка по 10-бальной шкале	Профессии
7 и более баллов	Программист, адвокат, юрист, экономист, квалифицированный рабочий, менеджер
От 7 до 6,5 балла	Парикмахер, журналист, косметолог, предприниматель, инженер, строитель
От 6,5 до 5,5 балла	Врач, электромонтер, водитель, повар, слесарь
От 5,5 до 5 баллов	Преподаватель, социальный работник, агроном, продавец, научный сотрудник
От 5 до 4 баллов	Учитель, воспитатель, медсестра, кладовщик, сторож
3 и менее баллов	Разнорабочий, грузчик, уборщица, дворник

ров и репродуцирования науки и научного сообщества. В связи с этим становится очевидным, что без существенных изменений в финансировании науки, повышения статуса ученого и престижа научной карьеры привлечение выпускников вузов в науку становится невозможным. Для этого необходимо превращение науки в конкурентоспособную отрасль высокопрофессиональной и высокооплачиваемой деятельности, в которой современный молодой ученый сможет реализовать свои ценностные приоритеты.

Вологодский научно-координационный центр Центрального экономико-математического института Российской академии наук организован в конце 1990 года как отдел Института экономических проблем Кольского научного центра РАН по изучению проблем социально-экономического развития Вологодской области. Через три года Центр был преобразован в самостоятельное научное подразделение отделения экономики РАН, а в 1997 году получил свой нынешний статус и вошел в число научных организаций, прошедших государственную аккредитацию.

ВНКЦ ЦЭМИ РАН решает задачи создания и расширения:

- ✧ интегрированной научно-образовательной среды;
- ✧ многоступенчатой системы подготовки и переподготовки специалистов высшей квалификации в области экономики и управления;
- ✧ условий для выявления и развития способностей талантливой молодежи региона.

Научные подразделения Центра представлены тремя отделами и одной самостоятельной лабораторией:

1. Отдел проблем социально-экономического развития и управления в территориальных системах.

2. Отдел проблем прикладной информатики.

3. Отдел исследования социальных проблем.

4. Лаборатория проблем природопользования.

Научно-организационные службы Центра:

1. Отдел подготовки научных кадров.

2. Отдел маркетинговой и редакционно-издательской деятельности.

Самостоятельное значение имеет отдел подготовки научных кадров, организованный в 2003 году, – структура, обеспечивающая организацию подготовки кадров и качество подготовки специалистов необходимого уровня (группа аспирантуры).

В настоящее время в аспирантуре обучается 40 аспирантов, из них 21 – по очной форме, 19 – на заочном отделении. Соискателями ученой степени кандидата наук прикреплены 11 человек (табл. 6).

Таблица 6. Показатели функционирования аспирантуры ВНКЦ ЦЭМИ РАН

Показатель	Состояние по годам								
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Численность аспирантов, чел.	9	13	20	28	35	37	33	31	41
Численность докторантов, чел.	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Защита диссертаций за год, всего	-	-	-	1	-	3	7	11	6
- кандидатских	-	-	-	1	-	3	7	10	6
- докторских	-	-	-	-	-	-	-	1	-

Из 19 аспирантов, защитившихся в период с 2002 по 2006 год, большинство сменило место работы (табл. 7).

Таблица 7. Сферы деятельности аспирантов ВНКЦ после защиты кандидатских диссертаций

№	Организация/предприятие	Количество (человек)
1	ВНКЦ	1
2	Вологодский государственный политехнический университет	8
3	Другие вузы	1
4	Администрация города и области	2
5	Другое	8

Таким образом, учеба в очной аспирантуре и защита кандидатской диссертации является для большинства *вспомогательным средством для достижения успехов в профессиональной деятельности* (в основном преподавательской), а не самоцелью в плане посвящения себя науке.

Аспиранты ВНКЦ каждый год проходят аттестацию, по результатам которой они могут быть переведены на следующий год обучения, не аттестованы или отчислены.

Формальная оценка деятельности аспирантов – это сумма баллов за выполнение различных видов работ, таких, например, как сдача кандидатского экзамена, публикация статей в различных изданиях и т.п., то есть она является оценкой исключительно результатов деятельности.

В настоящий период сотрудниками отдела подготовки научных кадров ВНКЦ апробируются методы отбора специалистов организации в кадровый резерв. Это делается по запросу администрации с целями своевременного обеспечения организации необходимым количеством персонала с соответствующей профессиональной подготовкой, планирования карьеры и организации продвижения персонала.

Надо отметить, что этот процесс носит стихийный характер, отсутствует система в работе и нормативная база, регламентирующая характер указанных мероприятий.

Не в последнюю очередь именно с этими причинами связан негативизм сотрудников по отношению к проведению разного рода оценочных процедур. Еще одна важная причина этого

явления – отсутствие у персонала полной информации перед проведением исследования относительно его целей, использования полученных данных и сроков предоставления сотрудникам обратной связи по его итогам.

Планирование и развитие карьеры молодых специалистов ВНКЦ – один из немногих механизмов, способствующих их закреплению в данной организации. Поэтому прозрачность карьерных процессов служит необходимым условием успешного функционирования системы работы с кадровым резервом.

Именно поэтому в целях оптимизации процессов управления карьерой молодых специалистов в ВНКЦ ЦЭМИ РАН мы разработали модель деятельности кадровой службы. Ее структура базируется на выделении временных интервалов работы (этапности), соответствующих им целей, методов, содержания деятельности (табл. 8).

I. Информирование сотрудников о программе «Планирование карьеры» при приеме на работу и ежегодно.

Необходимость и актуальность этого этапа очевидна. От своевременного и исчерпывающего информирования всех заинтересованных лиц зависит эффективность деятельности системы управления карьерой на всех последующих этапах. Именно поэтому по вопросам сотрудников должна быть получена обратная связь от компетентных лиц, в том числе и от администрации, т. к. управленческий ресурс очень важен при стимулировании участия в данном проекте. Все процедуры должны быть подкреплены и регламентированы нормативной базой. В связи с чем нами были разработаны проекты положений об аттестации сотрудников ВНКЦ ЦЭМИ РАН и о формировании кадрового резерва.

II. Оценка деятельности сотрудников ежегодно.

Во всяком решении о продвижении важна оценка как минимум трех сторон: во-первых, самого работника и его коллег; во-вторых, непосредственного руководителя; в-третьих, руководства более высоких уровней, представляющего интересы организации в целом.

Таблица 8. Этапы планирования и развития карьеры научных сотрудников ВНКЦ ЦЭМИ РАН

Цель	Метод	Ответственный за реализацию
<i>Этап I Информирование сотрудников о программе «Планирование карьеры» при приеме на работу</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Прозрачность карьерных процессов в организации • Повышение эффективности деятельности сотрудников 	Групповые консультации, распространение буклетов	Кадровая служба
<i>Этап II Оценка деятельности сотрудников ежегодно</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Определение эффективности работы персонала • Изменение оплаты труда и стимулирование по результатам работы • Определение перспектив развития карьеры работника • Повышение ответственности и исполнительской дисциплины • Проверка совместимости работника с коллективом 	Интервьюирование, письменный опрос, экспертная оценка сотрудников их непосредственными руководителями, изучение документации и продуктов трудовой деятельности	Кадровая служба, психологи, руководители подразделений
<i>Этап III Формирование кадрового резерва (КР)</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Эффективное использование профессиональных способностей персонала • Своевременное обеспечение организации необходимым количеством персонала с соответствующей профессиональной подготовкой • Планирование карьеры и организация продвижения персонала • Организация программ адаптации, оценки и развития персонала • Разработка систем стимулирования и мотивации труда 	Анализ результатов оценки персонала, обсуждение, собеседование с кандидатом в КР	Психологи, руководители
<i>Этап IV Работа с кадровым резервом</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Развитие персонала • Эффективное использование профессиональных способностей персонала • Подготовка к должностному продвижению 	Семинары, тренинги Ротации, стажировки Разработка индивидуального плана развития	Психологи, руководители подразделений
<i>Этап V Профессиональный и/или должностной рост сотрудников</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Эффективное использование профессиональных способностей персонала в целях организации • Повышение эффективности деятельности сотрудников 	Назначение на новую должность, работа в новых проектах, курирование новых направлений деятельности и т.д.	Руководители организации

Управление карьерой немислимо без технологий и инструментов, при помощи которых осуществляются весьма тонкие процедуры отбора, конкурсов, аттестации, создания мотивационной среды и др.

В реализации процесса управления карьерой ведущее место занимают критерии, по которым могут осуществляться отбор и оценка персонала ВНКЦ. Безусловно, что для всех категорий должностей не может быть единых ни критериев, ни систем оценки.

В качестве критериев традиционно используются следующие группы индикаторов:

- **профессиональные** – это характеристики профессиональных знаний, умений, навыков, профессионального опыта человека, его квалификации, результатов труда и др.;
- **деловые** – они характеризуют организованность, ответственность, инициативность, предприимчивость, эффективность деятельности персонала и др.;
- **морально-психологические** – раскрывают такие особенности человека, как способность к самооценке, честность, справедливость, психологическую устойчивость и др.;
- **интегральные** – это характеристики, которые образуются на основе многих других присущих человеку качеств и говорят о его авторитете, состоянии здоровья, общей культуре, культуре мышления, речи и др.

Содержание этих критериев зависит от специфики деятельности. Каждая из групп может иметь свой набор индикаторов, которые следует устанавливать и оценивать в перечисленной группе критериев в зависимости от специализации должностей.

III. Формирование кадрового резерва и работа с кадровым резервом.

Само по себе включение в кадровый резерв и наличие предполагаемой должности в карьерном плане работника не является основанием на право ее занятия. Замещение должностей

осуществляется на конкурсной основе. Обязательства организации если и возникают, то лишь морального порядка, связанные с эффективным использованием специалиста.

Однако для работника большое значение имеет возможность, например, пройти курсы повышения квалификации, отвечающие его устремлениям приобрести недостающий практический опыт, так же как и возможность более тесного контакта с руководителем в связи с реализацией индивидуального плана. Работа с участниками кадрового резерва предоставляет для этого возможности. Центральным моментом такой работы является вовлечение сотрудников, входящих в кадровый резерв, в деятельность по программе «Планирование карьеры».

Программа «Планирование карьеры»

Эта программа может рассматриваться как элемент «мягкого» кадрового планирования для гарантии обеспечения компании необходимыми специалистами в ближайшие годы и на более отдаленную перспективу [10, с. 129]. В основу программы закладывается соединение потребностей организации с интересами (профессиональными и личными) ее сотрудников.

Смысл программы «Планирование карьеры» в том, чтобы побудить администрацию и сотрудников к планированию своей карьеры и прежде всего к критической оценке сильных и слабых сторон.

Типовой вариант общей (установочной) части программы планирования карьеры.

Назначение программы с точки зрения целей организации состоит в следующем:

1. Повышение уровня заинтересованности работников, участвующих в программе, и, следовательно, их трудовой отдачи.
2. Выявление работников с высоким потенциалом для продвижения; подготовка резерва, способного в будущем успешно руководить структурными подразделениями организации, и резерва более высокого уровня.

Программа включает следующие характеристики:

- ответственность руководителей за развитие подчиненных и их вовлеченность в подбор и развитие персонала;
- связь с ежегодной оценкой деятельности работников;
- стимулирование работников к разработке индивидуальных планов развития карьеры и их реализации;
- создание благоприятных условий для повышения профессионального уровня и развития сотрудников (*обучение, подбор должностных обязанностей и разовых заданий с учетом карьерных интересов и возможностей сотрудника, кураторство*);
- выявление сотрудников с высоким потенциалом к продвижению и интенсивная работа с этой конкурентной группой – как важнейшая составная часть общей программы планирования карьеры – для решения задач комплектования организации специалистами самой высокой квалификации и создания резерва руководителей;
- применение ротации (*спланированной смены должностей*), включая и ротацию по подразделениям организации, как формы практической подготовки на конкурсной основе сотрудников с высоким потенциалом к продвижению;
- эффективное информационно-методическое сопровождение программы планирования карьеры и особенно группы резерва, техническая помощь кадровых служб в обучении сотрудников методам планирования своей карьеры.

Типовой блок занятий по планированию собственной карьеры включает:

1. Установочную лекцию о содержании программы планирования карьеры в организации, а также об имеющихся возможностях образования и переподготовки.
2. Семинары по планированию собственной карьеры.

В рамках семинаров основное внимание уделяется практическому овладению навыками планирования собственной карьеры каждым из участников. Главное место на семинарах должно быть отведено обсуждению внутри групп участников таких вопросов, как:

- цели карьеры;
 - навыки принятия решений;
 - оценка собственного потенциала;
 - определение видов деятельности и навыков, к которым имеется предрасположенность;
 - анализ опыта трудовой деятельности;
 - анализ установки на карьеру;
 - порядок реализации планов.
3. Взаимные консультации участников, обмен информацией по содержанию конкретных должностных обязанностей, интересующих участников.

IV. Профессиональный и/или должностной рост сотрудников.

Предполагается, что участники программы «Планирование карьеры» приобретут знания и умения, актуальные для профессионального и должностного роста, даже если не в данной организации, то на других рабочих местах.

Таким образом, предлагаемая модель деятельности кадровой службы по управлению карьерой позволяет наметить основные направления деятельности по данному вопросу и механизмы ее реализации.

Целью одного из направлений исследования стало изучение карьерных ориентаций аспирантов ВНКЦ для определения специфики их индивидуальной мотивации.

В качестве объекта исследования карьерных ориентаций были выбраны аспиранты ВНКЦ в количестве 27 человек.

Исследование проводилось в августе 2006 года психологами ВНКЦ.

В качестве методики использовался опросник Э. Шейна «Якоря карьеры» [7, с. 115] (см. приложение 1).

Данная методика позволяет выявить карьерные ориентации следующих типов:

- профессиональная компетентность;
- менеджмент;
- автономия;
- стабильность работы;
- стабильность места жительства;
- служение;
- вызов;
- интеграция стилей жизни;
- предпринимательство

Соответственно, в зависимости от того, насколько важна та или иная составляющая в жизни человека, в деятельности актуальными будут различные мотивационные стимулы.

Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы:

1. У каждого респондента выделяется комплекс значимых карьерных ориентаций, среди которых 3-4 являются приоритетными.

2. Приоритетными ориентациями в планировании карьеры для молодых специалистов ВНКЦ стали «служение» (85%) и «стабильность работы» (81%). Это закономерный результат, т. к. ВНКЦ – бюджетная организация с невысокой заработной платой у молодых специалистов.

3. На втором месте по степени значимости – «интеграция стилей жизни» (67%) и «автономия» (67%), что свидетельствует о выраженной потребности молодых сотрудников работать самостоятельно, а развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычного им стиля жизни и окружения. Учитывая тот факт, что в ВНКЦ существует жесткая регламентация режима деятельности сотрудников (электронная пропускная система, чрезмерная бюрократизированность в решении текущих служебных дел), можно предположить, что эти моменты вызывают напряжение у тех 18-ти аспирантов, которые, возможно, «испытывают трудности, связанные с ограничением,

установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной и т.д.» («автономия»). Скорее всего, при выборе вчерашними аспирантами дальнейшего карьерного пути этот фактор сыграет роль не в пользу организации.

4. 16 человек (59% опрошенных) хотят реализовать себя в управлении: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами («менеджмент»); чуть меньше доля аспирантов (55%), которые ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе («вызов»).

5. Удручающим можно назвать тот факт, что «профессиональная компетентность» как значимая карьерная ориентация выступает только у 37% опрошенных (10 человек). Это говорит о том, что профессиональная карьера в гораздо меньшей степени привлекательна для аспирантов, чем должностной рост. Возможной причиной этого факта можно назвать и то, что респонденты рассматривают профессиональную деятельность, которой занимаются в данный момент, как временную.

6. Для 15 человек (55%) «предпринимательство», т. е. стремление организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им, является одной из карьерных ориентаций. Не исключено, что воплотить эти идеи они намерены в бизнесе, т.е. в будущем сменить место работы.

7. Одинаково высокие показатели по шкалам «стабильность работы» и «предпринимательство» (41% опрошенных) свидетельствуют о том, некоторые сотрудники испытывают противоречивые потребности иметь устойчивое положение в социальном плане и стремление к риску, большей самореализации, обогащению в сфере бизнеса.

8. «Стабильность места жительства» является значимым фактором в развитии карьеры только 9-ти респондентов (33%), что закономерно, т. к. большинство опрошенных – молодые люди в возрасте от 22 до 25 лет, без семьи и детей.

9. Учитывая вышеприведенные выводы, можно предположить, что актуальными мотивационными стимулами для эффективной деятельности и развития карьерного потенциала аспирантов ВНКЦ являются:

- материальное стимулирование по четко разработанным критериям;
- вовлечение сотрудников в деятельность по реализации программ карьерного роста;
- организация проектных групп с учетом интеграции теоретических научных разработок и их практического применения;
- предоставление большей свободы в самоорганизации деятельности;
- предоставление возможности работать в рамках проектов, которые находятся «на виду»;
- создание здоровой конкурентной среды в деятельности научных сотрудников (гранты, материальные и моральные поощрения не только индивидуально, но и групп сотрудников);
- предоставление возможности повышать квалификацию по интересующим направлениям.

От совместных усилий кадровой службы и менеджмента организации зависит профессиональный рост сотрудников.

К сожалению, центральным звеном в системе работы с персоналом, как правило, является оценка и аттестация персонала без последующей работы по их результатам. Таким образом, использование многих персонал-технологий становится статическим процессом во многих организациях, т.к. они связаны с прошлыми результатами работы, а не направлены на улучшение будущих. Без акцента на будущее развитие сотрудников их оценка приводит к негативным результатам, а сотрудники рассматривают аттестацию как формальный отчет о проделанной работе. Это одна из главных причин негативного отношения к аттестации сотрудников и руководителей среднего звена.

Поэтому главный акцент представленной нами модели деятельности кадровой службы сделан на посточеночной работе с кадровым резервом.

В ходе работы также были:

- ✦ определены теоретические основы обеспечения профессионального и должностного развития персонала в условиях противоречивого характера переходного периода, смены духовно-нравственных ценностей;

- ✦ раскрыто с учетом научного знания и потребностей практики современное понимание карьеры как социального явления;

- ✦ проанализированы особенности карьерного развития научных сотрудников в современных социально-экономических условиях;

- ✦ успешно апробирована методика экспертной оценки персонала;

- ✦ по результатам исследования карьерных ориентаций аспирантов ВНКЦ предложено использование определенных мотивационных стимулов для повышения эффективности их деятельности и развития карьерного потенциала.

Представляется необходимым продолжить исследования по данной тематике для более детальной разработки стратегий работы по планированию и развитию карьеры.

ЛИТЕРАТУРА

1. История и современные проблемы управления персоналом: учебное пособие / под ред. доц. В.И. Данилова. – СПб.: СЗАГС, 1999. – 114 с.

2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 247 с.

3. Реальная Россия: Социальная стратификация современного российского общества. – М.: Эксперт, 2006. – 680 с.

4. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 560 с.

5. Хруцкий, В.Е. Оценка персонала: современные системы и технологии. Настольная книга кадровой службы / В.Е. Хруцкий, Р.А.Толмачев. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 176 с.
6. Цыпкин, Ю.А. Управление персоналом: учебное пособие для вузов / Ю.А. Цыпкин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 248 с.
7. Чикер, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. – М.: Речь, 2004. – 169 с.
8. Могилевкин, Е. Успешное прохождение кризисов в карьере молодого специалиста как условие реализации его делового и личностного потенциала / Е. Могилевкин, С. Клиников // Управление персоналом. – 2005. – №20. – С. 71.
9. Могилевкин, Е. Управление карьерой профессионала как карьерный самоменеджмент // Е. Могилевкин // Персонал-Микс. – 2005. – №1. – С. 87-91.
10. Могилевкин, Е. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры выпускников вузов / Е. Могилевкин // Управление персоналом. – 2006. – №5. – С. 26-29.
11. Судас, Л.Г. «Синдром своеобразия» российской науки преодолен? / Л.Г. Судас, М.В. Юрасова // Вестник Российской академии наук. – 2006. – Т. 76. – №6. – С. 514-521.

Описание карьерных ориентаций по Э.Шейну [7, с. 115]

№	ОПИСАНИЕ
1.	<p style="text-align: center;"><i>Профессиональная компетентность</i></p> <p>Ориентация на развитие своих способностей и навыков в областях, непосредственно связанных со специальностью. Важнейшие критерии карьеры – постоянное совершенствование опыта и знаний и признание профессионализма. Вряд ли заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с профессиональными компетенциями. Так как они талантливы и любят, что к ним относятся как к знатокам своего дела, люди этой категории испытывают чувство причастности, возникающее из содержания их работы, развивают и совершенствуют свои навыки</p>
2.	<p style="text-align: center;"><i>Менеджмент</i></p> <p>Эти люди рассматривают свою специализацию как ловушку и признают, что важно знать несколько функциональных областей. Они развивают знания и опыт на уровне своего бизнеса или своей отрасли. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения.</p> <p>Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия</p>
3.	<p style="text-align: center;"><i>Автономия</i></p> <p>Люди данной категории испытывают трудности, связанные с ограничением, установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной и т.д.</p> <p>Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем.</p> <p>Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей.</p> <p>Карьера для них – это прежде всего способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной позиции</p>
4.	<p style="text-align: center;"><i>Стабильность работы</i></p> <p>Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.</p> <p>Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают.</p> <p>Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний</p>

Окончание приложения

5.	<i>Стабильность места жительства</i>
	Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу в новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе
6.	<i>Служение</i>
	Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны
7.	<i>Вызов</i>
	Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это – конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять
8.	<i>Интеграция стилей жизни</i>
	Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычного им стиля жизни и окружения. Для них важно, чтобы все было уравновешено: карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (<i>тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих</i>)
9.	<i>Предпринимательство</i>
	Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Леонидова Г.В.</i> От качества преподавателя вуза — к качеству его выпускников	3
<i>Шаров В.В.</i> О развитии банковского сектора региона	6
<i>Потапенко М.А., Чеканова Н.В.</i> Кредитование физических лиц как элемент кредитных отношений	25
<i>Кочешков А.С.</i> Оценка научно-технического потенциала Вологодской области в условиях становления постиндустриального общества	41
<i>Чухина А.В.</i> Управление карьерой молодых специалистов в научной организации	54