

ISSN 2220-9387



**МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
ИНСТИТУТ**
International Institute of Economics and Law

Вестник

Международного института экономики и права

№ 4 (21)

ОКТЯБРЬ – ДЕКАБРЬ 2015



ISSN 2220-9387

**Вестник
Международного института
экономики и права**

*Ежеквартальный
научно-аналитический журнал*

Издается с 2010 г.

№ 4 (21)

Октябрь – декабрь 2015 г.

Москва

Учредитель

Международный институт экономики и права

Редакционный совет

Председатель Ф.Л. Шаров

А.В. Косевич, Г.П. Журавлева, А.И. Косарев, Оле Хассельбальк (Дания),
Л. Липкова (Словакия), Хань Лихуа (Китай), С. Мраз (Словакия),
С.В. Липень (Беларусь)

Editorial council

Chairman F.L. Sharov

A.V. Kosevich, G.P. Zhuravleva, A.I. Kosarev, Ole Hasselbalk (Denmark),
L. Lipkova (Slovakia), Han Lihua (China), S. Mraz (Slovakia),
S.V. Lipen (Belarus)

Редакционная коллегия

Главный редактор Г.П. Журавлева

В.Т. Агаев, М.В. Гладкова, Е.П. Жарковская, Н.А. Завалько,
Т.В. Карпенкова, В.О. Кожина, И.Л. Корнеева, В.В. Лазарев, О.Е. Матюнина,
О.В. Минаева, В.М. Обухов, В.С. Романченко, В.Н. Сидоренко,
И.В. Хамалинский, О.Ю. Худякова, Г.Ф. Чекмарев, Д.А. Шаповалов

Ответственный секретарь О.В. Устинкова

Editorial board

Editor-in-Chief G.P. Zhuravleva

V.T. Agaev, M.V. Gladkova, E.P. Zharkovskaya, N.I. Zavalko,
T.V. Karpenkova, V.O. Kozhina, I.L. Korneeva, V.V. Lazarev, O.E. Matyunina,
O.V. Minaeva, V.M. Obukhov, V.S. Romanchenko, V.N. Sidorenko,
I.V. Hamalinsky, O.Y. Khudyakova, G.F. Chekmarev, D.A. Shapovalov

Executive secretary O.V. Ustinkova

Редакторы И.В. Пушкина, В.И. Письменный

Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС77-43108 от 20.12.2010.

Журнал включен в Российский индекс научного цитирования с 2010 года.

Подписной индекс 66049 по каталогу «Издания органов
научно-технической информации» Агентства «Роспечать».

Позиция редакции может не совпадать с мнением авторов.

Перепечатка материалов возможна только по согласованию с редакцией.

Содержание

Теоретико-методологические проблемы развития экономики

Алпатов А.А.	Смешанная структура корпоративной собственности (часть III)	7
Горяинов М.В.	Инструменты повышения энергоэффективности страны	48
Жакевич А.Г.	Интеграция современного органа контроллинга-управления в управленческую деятельность промышленных предприятий	54

Правовые вопросы

Бедрин С.И., Гаврилятова Н.В.	Криминалистические и уголовно-процессуальные особенности, возникающие на заключительном этапе расследования мошенничеств в жилищной сфере	60
Костина (Кривенченко) А.В.	Особенности правового регулирования государственной службы как института, обеспечивающего эффективное функционирование механизма российского государства	64
Борисова А.А.	Виктимологические аспекты профилактики преступлений в отношении несовершеннолетних	75

Мировая экономика и международный опыт

Косевич А.В., Кожина В.О.	Воздействие транснациональных корпораций на принимающие страны и их роль в мировой экономике	81
------------------------------	--	----

Человеческий капитал и проблемы образования

Косевич А.В., Кожина В.О.	Развитие международного образования как важнейшей сферы мировой экономики	85
------------------------------	---	----

К 70-летию Победы в Великой Отечественной войне

Мунчаев Ш.М., Журавлева Г.П.	Начало Великой Отечественной войны и перестройка народного хозяйства страны на военный лад	93
Кожаев Ю.П.	Вклад советской молодежи в экономику Победы СССР в Великой Отечественной войне (1941-1945 гг.)	111
Батюк Л.И.	Память поколений об освобождении Белоруссии в годы Великой Отечественной войны	121
Савинченко Т.И.	Послевоенный мир: взаимоотношения СССР—США в 1945-1953 годах	128
Условия публикации		138

Table of Contents

Theoretical and Methodological Problems of Development of Economy

Alpatov A.A.	The mixed (hybrid) structure of corporate ownership (part III)	7
Goryainov M.V.	Tools of energy efficiency increase in Russia	48
Zhakevich A.G.	Integration of the modern controlling of body-management to the management of industrial enterprises	54

Legal Issues

Bedrin S.I., Gavrisheva N.V.	Forensic and criminal procedural peculiarities that arise at the final stage of the investigation of fraud in the housing sector	60
Kostina (Krivenchenko) A.V.	Features of legal regulation of public service as an institution of the effective functioning of the state mechanism	64
Borisova A.A.	Victimological aspects of the prevention of the crimes against minors	75

World Economy and International Experience

Kosevich A.V., Kozhina V.O.	The impact of global corporations on the host countries and their role in the global economy	81
--------------------------------	--	----

Human Capital and Educational Issues

Kosevich A.V., Kozhina V.O.	Development of international education as the most important sector of the world economy	85
--------------------------------	--	----

On the 70th Anniversary of Victory in Great Patriotic War

Munchaev Sh.M., Zhuravleva G.P.	Beginning of the Great Patriotic War and rebuilding the country's economy on a war footing	93
Kozhaev Yu.P.	The contribution of Soviet youth in the economy of the Soviet Victory in the Great Patriotic War (1941-1945)	111
Batyuk L.I.	Memory of generations of liberation of Belarus during the Great Patriotic War	121
Savinchenko T.I.	The post-war world: relations USSR—USA in 1945-1953	128
Terms of publication		139

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Смешанная структура корпоративной собственности (часть III)

А.А.Алпатов

В настоящей статье уделяется особое внимание проблеме принятия коллективных решений. Главным образом это вызвано необходимостью поиска подходов, позволяющих снять напряжения, характерные для корпораций, принадлежащих как сотрудникам, так и инвесторам, а также ярко выраженной потребностью выработки контуров такой сбалансированной структуры корпоративной собственности, которая обеспечивает стабильный экономический рост национального хозяйства, фактически исключая жесткие потрясения.

Такой комплекс задач обусловлен тем, что фирмы, которыми владеют сотрудники, по многим аспектам находятся в лучшем положении, нежели чем компании инвесторов. Но есть и компенсирующие дефекты.

В отличие от инвесторов предпочтения работников-собственников в процессе формирования и реализации политики фирмы могут разительно контрастировать. Сотрудники могут испытывать конфликты интересов, которые имеют множество источников. Отсюда, собственность работников наиболее жизнеспособна там, где либо среди сотрудников-владельцев нет серьезных разногласий ввиду однородности их трудовых функций, либо доступны относительно недорогостоящие и простые средства для урегулирования наиболее драматических расхождений.

На практике внутрифирменные конфликты могли бы быть не настолько острыми, если бы существовали критерии и механизмы, использование которых позволило бы измерить фактический предельный продукт, как от труда, так и от капитала, в рамках конкретной экономической организации. Однако, как правило, известные методики оценки производительности не настолько совершенны, чтобы точно измерить их предельную эффективность.

В этой связи в настоящем исследовании предлагается снять остроту назревших проблем с помощью внедрения смешанной структуры собственности, которая оснащена самонастраивающимся механизмом сбалансирования корпоративных прав.

Алпатов Алексей Андреевич – кандидат юридических наук, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Международного института экономики и права (Волгоградский филиал).

Адрес для корреспонденции: alexei.alpatov@gmail.com.

Ключевые слова: издержки принятия коллективных решений, эффективность корпорации, трансакционные издержки, коллективная (трудовая) собственность, производственные кооперативы, системы участия работников в управлении и капитале фирмы

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 7-47.

Конфликты корпоративных интересов: источники и способы урегулирования

Проблемы принятия эффективных коллективных решений уже неоднократно затрагивались нами в двух предыдущих частях настоящего исследования, поэтому в силу чрезвычайной сложности и важности этого вопроса пришлось отвести ему особое место в данной работе и изучить его предельно скрупулезно.

Выше отмечалось, что сотрудники фирмы, обладающие собственническими правами, находятся в гораздо лучшем положении по ряду аспектов, нежели корпорации инвесторов, но есть возмещающие недостатки. В отличие от инвесторов предпочтения работников могут разительно контрастировать относительно друг друга в процессе формирования и реализации политики фирмы. Интересы сотрудников фирмы часто серьезно расходятся при установлении ставок заработной платы. Нередко их взгляды не совпадают при выработке инвестиционных решений или при решении вопросов, например, какое производство следует оставить, а какое целесообразно закрыть, какие цеха модернизировать, какие процессы автоматизировать, где увеличить расходы на безопасность, а где лучше сэкономить и т.п. Сотрудники могут также испытывать конфликт интересов, которые имеют другие источники, помимо предпочтений в оплате труда и распределении рабочих заданий. Так, в случае, если фирма, принадлежащая сотрудникам, создала специальный пенсионный фонд, то в зависимости от рабочего стажа у работников будут существенно различаться размеры индивидуальной капитализации пенсионных накоплений. Следовательно, старшие поколения сотрудников будут иметь непропорционально большее количество инвестированного капитала, а значит, и прерогативы для проведения выгодного для них решения. Их заинтересованность в более значительных отчислениях в пенсионный фонд может привести к сокращению расходов на заработную плату, тем самым будут ущемлены интересы молодых сотрудников.

При этом степень расхождения интересов работников в управленческих вопросах будет расти, когда разделение труда в рамках фирмы

углубляется, множится число ее департаментов, совершенствуется технология производственного процесса. А если учесть, какое влияние оказывает научно-технический прогресс на современную жизнь и конкурентоспособность фирмы, то отмеченная выше тенденция будет и дальше набирать силу.

Напротив, там, где все сотрудники делают по существу одну и ту же работу, с одной стороны, нет особых причин для разногласий, особенно по поводу оплаты труда и участия в прибыли. Этим обстоятельством и объясняется склонность фирм, принадлежащих работникам, придерживаться равных подходов при решении важнейших вопросов. Примечательно, что единообразие трудовой функции характерно для фирм с довольно примитивными технологиями производства (там, где по существу преобладает ручной труд) и с простыми формами организации производственного процесса. Причем свойственный этим фирмам консерватизм в век инноваций и экономики знаний практически аннулирует их шансы выстоять в конкурентной борьбе с производителями высокотехнологичной продукции, наиболее востребованной временем.

Наряду с этим неизбежные конфликтные ситуации на технологически сложных и структурно разветвленных предприятиях, принадлежащим сотрудникам, с гетерогенной рабочей силой, не были бы столь критически острыми, если бы существовали объективные критерии и механизмы, применение которых позволило бы измерить фактический предельный продукт, как труда, так и капитала, в рамках конкретной экономической организации. Благополучное решение этого вопроса могло бы несколько разрядить ситуацию и снять остроту проблемы распределения дохода фирмы, не только между фондом оплаты труда и вложениями в капитал, пропорционально создаваемыми ими предельными продуктами, но и по индивидуальным счетам. Тем не менее, как правило, известные методики оценки производительности не настолько совершенны, чтобы точно измерить предельную эффективность труда и капитала.

Наряду с этим оценка персональных инвестиционных интересов (вложений) акционеров-собственников предполагает менее конфликтные ситуации, несмотря на неизбежные разногласия объединенных общим делом акционеров как некой реферируемой группы. Острота разногласий во многом снимается, благодаря использованию достаточно простых приемов и критериев арифметического исчисления, которые позволяют относительно легко идентифицировать долю участия и дивиденды (доход) в общем капитале конкретного инвестора-акционера в зависимости от размера его финансовых вложений в бизнес.

Собственно простота конструкции участия в акционерном капитале и его исчисления, а также удобство использования расчетной единицы измерения создают более благоприятные условия для предотвращения недовольства и серьезных столкновений среди инвесторов.

Гораздо сложнее, а порой и невозможно, измерить персональное участие (вклад) конкретного лица в общий результат в условиях совместной трудовой деятельности. При оценке трудового вклада существует благодатная почва для явных разногласий, особенно в силу противоречивой природы человека, что делает принятие коллективных решений непомерно обременительным.

Хотя и различные группы акционеров в фирмах, принадлежащих инвесторам, также не застрахованы от разнополярных интересов по отдельным вопросам, все же корпоративное законодательство выработало средства для предотвращения и урегулирования наиболее сложных конфликтов, то и дело вспыхивающих в процессе принятия решений инвесторов.

Резонным будет вопрос, а возможно ли внедрение аналогичных по эффективности механизмов для урегулирования или предупреждения резких разногласий между сотрудниками-собственниками в процессе принятия ими коллективных решений?

Одним из мест, именно в контексте коллективного принятия решений, где это было апробировано, по-видимому, являются «требования по обеспечению справедливого представительства», которые американское трудовое право налагает на профессиональные союзы в целях предотвращения эксплуатации меньшинства большинством. Но, в отличие от аналогий в области корпоративного права, эта совокупность правовых норм оказалась неудачной для ограничения оппортунистического поведения большинства. В целом «требования справедливого представительства» можно использовать эффективно только для предупреждения явной (неприкрытой) дискриминации, исходя из обычных личностных характеристик, таких как расовые или половые [12, Р. 461].

Причина, наверно, не в том, что закон недостаточно хорош, а скорее в том, что в отличие от ситуации с инвесторами отсутствуют предельно простые и объективные критерии, с помощью которых можно определить, с кем конкретно из персоналий обращаются несправедливо.

Кроме того, нечем возразить тем экспертам, которые считают, что когда мы рассматриваем типы фирм, принадлежащих работникам, в которых собственность оказалось успешной, издержки, связанные с коллективным принятием решений, являются необычно значимыми и в определении того, в каких секторах экономики собственность со-

трудника жизнеспособна и каким образом она организована. С их точки зрения, наиболее ярким свидетельством именно высоких затрат коллективного принятия решений является редкость фирм, принадлежащих сотрудникам, в которых имеются существенные различия функционального характера между работниками-собственниками.

Для фирм, принадлежащих сотрудникам, наиболее типична ситуация, когда все сотрудники-собственники выполняют одинаковую работу, не имеют существенных различий по типу и уровню квалификации, также не практикуются сложно-иерархические отношения между сотрудниками. Это характерно и для фирм, работающих в сфере профессионального сервиса, т.е. там, где собственность работника лучше всего прижилась. В частности, эксперты отмечают, что юридические корпорации выстраивают свои внутрифирменные отношения таким образом, чтобы их сотрудники-партнеры имели примерно равную квалификацию и производительность. Каждый из них работает более или менее независимо друг от друга. Редко один партнер наделяется контрольными полномочиями в отношении его коллеги.

Аналогично, сотрудники американских кооперативов по производству фанеры не специализируются на конкретном рабочем месте, они обычно периодически перемещаются по фабрике от одного рабочего места к другому в порядке ротации. Таким образом, они имеют мало оснований для разногласий относительно проводимой в фирме финансово-хозяйственной политики. Менеджер является в кооперативе единственным человеком со специальными навыками, задачами и с существенными административными функциями, как правило, он не член кооператива, а принят в фирму в качестве наемного работника за жалование [13, Р. 175, 206].

Транспортные кооперативы, принадлежащие сотрудникам-водителям, также четко укладываются в этот шаблон, их водители обладают одинаковыми статусными возможностями по любым вопросам.

Приведенные выше примеры говорят о том, что собственность сотрудника лучше функционирует там, где существует малая вероятность для конфликта интересов среди сотрудников-владельцев. Соответственно, безосновательно уповать на жизнеспособность той корпорации, в которой ее собственники-сотрудники выполняют разнообразные роли в пределах фирмы и, следовательно, будут по-разному влиять на важные решения, принимаемые фирмой [7, 17, 26].

Примечательно, что собственность работника не появляется там, где, по мнению специалистов, чрезмерно высоки издержки рыночной контрактации. Выходит, что в результате перехода к собственности со-

трудника снижение затрат на трудовую контрактацию не способно компенсировать еще более существенные потери от процесса коллективного принятия решений.

Еще одним важным свидетельством того, что коллективное управление является дорогостоящим, и что связанные с этим затраты играют важную роль для успешного функционирования и распространения собственности работников, заключается в стремлении фирм, принадлежащих сотрудникам, намеренно добиваться однородности интересов среди сотрудников-владельцев. Например, почти все фанерные кооперативы придерживаются жесткой схемы, при которой все члены фирмы получают одинаковые ставки оплаты вне зависимости от рабочего задания или стажа. По-видимому, такая мера позволяет избежать чрезмерных разногласий среди участников кооператива [5, Р. 151-156].

Многие крупные и наиболее процветающие американские юридические фирмы обычно следуют практике распределения доходов партнерства поровну между всеми сотрудниками-партнерами известного возраста независимо от индивидуальной производительности. Поскольку любая фирма заинтересована в учете производительности своих сотрудников-партнеров, то было бы логично увязать доход каждого участника с его экономической продуктивностью, с тем, чтобы мотивировать его на более эффективную работу. Тем не менее, несмотря на то, что принцип равного распределения может негативно отразиться на стимулах к высокопроизводительной работе, все же фирмы (юридические партнерства) в собственности сотрудников склонны его придерживаться. Следовательно, существуют некие слишком сильные компенсационные ценности, требующие равенства в распределении прибыли [14].

Причем применение в юридических фирмах схемы равного распределения не помешало участвующим в них адвокатам процветать. Их профессиональные качества обеспечивали им статус партнеров с эффективными пожизненными полномочиями и ожидаемой прибылью, по меньшей мере, в несколько сотен тысяч долларов в год.

Можно допустить, что применение таких схем обусловлено необходимостью снижения степени несения рисков партнерами. Другими словами, видимо, по этой причине даже отличающиеся более высокой производительностью партнеры-собственники склонны подчиниться принципу равного распределения доходов среди компаньонов одного поколения, жертвуя при этом своими деловыми достижениями в пользу менее эффективных коллег.

Однако все же очень трудно поверить в то, что именно тяжесть несения рисков обуславливает полную индифферентность конкретного

партнера к размеру его собственного благосостояния и величине выпадающих на него потерь в силу перераспределения результатов их труда. Такой вывод склоняет большинство аналитиков к тому, что схемы равного распределения, главным образом, предназначены для другой цели, а именно, снижения издержек коллективного принятия решений.

Получается, что правило равного распределения является попросту точкой отсчета для принятия решений о том, каким образом делить «финансовый пирог». Напротив, если придерживаться более сложной, дифференцированной схемы распределения, то высока вероятность, что разногласия могут завести процесс согласования интересов в тупик.

Правда, есть фирмы, например, в сфере юридических услуг, которые не придерживаются правила равного распределения. Они используют формулу, при которой доля партнера определяется в соответствии с его показателями продуктивности, основывающимися на учете затраченного времени или других критериев, например, на количестве привлеченных в фирму ценных клиентов. В рамках этой методики уполномоченное лицо или орган устанавливает принцип деления, который, надо полагать, приходится применять там, где «чистой воды эгалитаризм» среди партнеров уже никоим образом оправдать нельзя. Стало быть, использование более сложной схемы распределения, особенно в крупной и разветвленной корпорации, несмотря даже на очевидные неудобства, позволяет более объективно и, следовательно, без критических разногласий, установить приемлемые критерии для деления «финансового пирога» в условиях неоднородности персонала [10, Р. 326, 331-332].

Отсюда следует, что значительные разногласия среди партнеров юридических фирм относительно распределения дохода становились серьезным источником нестабильности и причиной распада партнерств. Хотя не исключено, что у собственности работников есть шанс преуспеть и там, где равное распределение дохода среди собственников корпорации невозможно, но могут быть применены критерии и методики, позволяющие исключить крайности при измерении персонального вклада в «общем котле» (индивидуальной производительности) конкретного сотрудника.

Поскольку, как подсказывает хозяйственная жизнь, разработать достаточно эффективную методику затруднительно, то лишь система распределения дохода, основывающаяся на самых простых критериях, в состоянии сгладить наиболее острые противоречия между собственниками-сотрудниками. Однако практика показывает, что данное условие выполнимо только в небольших компаниях с несложной организацией труда. Мировой опыт свидетельствует о том, что собственность сотруд-

ника редко приживается в разветвленных и иерархически сложно организованных фирмах, производственные процессы в которых требуют соединения усилий многих сотрудников с разными квалификациями и доходами. Более подробно об особенностях таких корпораций будет сказано ниже. Разумеется, наиболее ярким и нетипичным случаем в отмеченном смысле является система кооперативов «Mondragon».

Основная же масса фирм, принадлежащих сотрудникам, обычно стремится придерживаться не только равной оплаты, но также идентичности вида и объема работ.

Юридические фирмы решительно сопротивляются допуску к партнерству любого юриста, не обладающего примерно такой же компетенцией и производительностью труда, как и другие партнеры. Менее квалифицированные юристы, если они необходимы для фирмы, привлекаются в качестве постоянных наемных работников, а не в качестве партнеров, которые могут претендовать на меньшую долю прибыли. В то же время, хотя не допускается партнерам работать меньшее количество часов в обмен на меньшую долю, между тем в последнее время стало стремительно увеличиваться число женщин-юристов, что создает почву для «продавливания» неполного графика работы сотрудников-партнеров, воспитывающих детей. Вопреки этому многие юридические фирмы охотно принимают наемных «младших сотрудников» (начинающих юристов), которые в перспективе могут стать равноправными партнерами, но нередко склонны отказывать женщинам в партнерстве на частичной основе. Формально этот отказ объясняется тем обстоятельством, что клиенты требуют, чтобы адвокаты были доступны в течение всего рабочего времени, а также чтобы не утрачивались профессиональные навыки в силу неполной занятости [28, Р. 68].

По мнению Н. Hansmann [9, Р. 94], этот аргумент слишком малоубедителен. На его взгляд, более вероятно то, что частичная занятость по меньшей мере имеет тенденцию к дестабилизации коллективной структуры управления.

Простое правило, согласно которому каждый делает по существу тот же объем и вид работы и получает одинаковое вознаграждение, является самым удобным и безболезненным способом согласования интересов. Причем соблюдение этих требований, по-видимому, является достаточным условием для того, чтобы преодолеть неудобства, порожаемые его негибкостью.

Таким образом, фирмы, принадлежащие сотрудникам, склонны к принятию эгалитарной политики просто потому, что такая практика необходима для снижения управленческих издержек. Поэтому структура

заработной платы в пределах фирмы менее рассеянна, несмотря даже на различия в производительности труда среди сотрудников [11, Р. 549].

Такое положение дел объясняется также тем, что, по всей видимости, острота конфликта интересов при принятии внутрифирменных решений возрастает в ситуации, когда сотрудники переходят из категории наемных работников в разряд совладельцев, поскольку в новом статусе они намерены отождествлять свою экономическую производительность с правом на соответствующую долю капитала. Другими словами, они рассматривают себя в качестве лиц, причастных к коллективно реферируемой группе, в целях идентификации на общем фоне доходов и затрат своей меры индивидуального благосостояния. Это, вероятно, и побуждает фирмы, принадлежащие сотрудникам, к тому, чтобы практиковать менее дифференцированные структуры заработной платы, чем в аналогичных фирмах инвесторов.

В последние годы число корпоративных юридических фирм, имеющих множество подразделений, резко возросло. В результате департаментализации и увеличения размера и количества команд, работающих над крупными проектами, существенного горизонтального и вертикального разделения труда в рамках фирмы, правила, обеспечивающие равенство вкладов для всех старших адвокатов и равное распределение доходов, становится все труднее соблюдать. Эти изменения, по-видимому, объясняют тенденцию среди юридических фирм по найму «постоянных юристов», работающих в качестве наемных работников, но не партнеров. В результате такой практики оказывается, что отдельная фирма представлена двумя относительно однородными классами: адвокатов-собственников и наемных работников. И, поскольку обозначенные процессы фактически выхолащивают сущность корпорации с собственностью сотрудника (партнерства), то, вероятно, крайним средством, во избежание издержек управления, связанных с собственностью сотрудника, остается и формальное преобразование корпорации в собственность инвестора.

Данная тенденция характерна не только для юридических фирм, многие рекламные компании конвертировались в собственность инвестора в начале 1960-х гг. [4]. В настоящее время большинство крупных фирм, предоставляющих рекламные услуги, принадлежат инвесторам.

В 1970-х гг. инвестиционный банковский бизнес стал отказываться от партнерства. Теперь многие крупные финансовые фирмы принадлежат инвесторам.

Медицинским компаниям свойственна аналогичная траектория, тем самым собственность инвестора быстро проникает в различные подотрасли здравоохранения.

Конечно, причины конвертаций фирм в собственность инвестора могут быть разные, тем не менее эти преобразования, на наш взгляд, могут быть вызваны и высокой степенью разобщенности интересов собственников. В отмеченных отраслях конкуренция заставляет компании максимально диверсифицировать свою деятельность. При этом, предлагая клиентам широкий спектр услуг, они достигают крупных размеров и, соответственно, приобретают сложную внутреннюю специализацию и разветвленность (департаментализацию). Отсюда высока вероятность того, что отмеченные обстоятельства являются наиболее веской причиной конвертации «сложной» фирмы, поскольку при распределении дохода в ней довольно трудно с минимальными издержками найти консенсус среди многочисленных разнородных собственников.

Таким образом, эмпирические данные говорят о том, что собственность сотрудников приживается там, где рабочие места настолько однородны, что удастся максимально нивелировать всякого рода разногласия при принятии управленческих решений, или же там, где, хотя интересы сотрудников несколько отличаются, но могут быть внедрены специальные механизмы и критерии, способные урегулировать конфликты интересов.

Наряду с этим здравый смысл подсказывает, что сильная однородность интересов сама по себе не достаточна для устранения патологий механизма коллективного выбора. Если диапазон исходов выбора достаточно велик, то, как правило, не стоит ожидать во всех случаях удовлетворительного консенсуса, даже если предпочтения только слегка гетерогенны [19].

В этом контексте Н. Hansmann [9, Р. 97] приводит поучительный пример. Если большинство пилотов в принадлежащей им авиакомпании имеют карие глаза, то они могут голосовать за политику, согласно которой кареглазым пилотам будут платить на 20% больше, чем голубоглазым. Но тогда составляющие большинство пилоты ростом около 5 футов и 10 дюймов пожелают проголосовать за ликвидацию политики «цвета глаз», на которой основывается система заработной платы, в пользу другой — политики «роста». Тогда доминирующие пилоты ростом 5 футов и 10 дюймов будут претендовать на большую долю «финансового пирога», чем те, кто ниже. Это означает, что система голосования работает очень скверно. Поэтому, если существуют какие-либо основания для различия между владельцами или среди сотрудников фирмы, то принятие решений в широкой группе собственников часто срывается в сторону либо хаоса, либо авторитаризма. Если эти подо-

зрения противоречат тому, что существенная однородность интересов недостаточна для того, чтобы значительно сократить расходы на коллективное принятие решений, то должна быть какая-то другая особая причина, о которой нам пока ничего не известно.

Таким образом, некая абстрактная однородность интересов сама по себе весьма условна, то, что достаточно для однородности в одной ситуации, не может быть удовлетворительным в других случаях. Тем не менее, как уже было отмечено, внедрение в практику разнообразных схем по ослаблению эффекта гетерогенности (неоднородности) может сделать групповую собственность несколько жизнеспособнее. Другими словами, создавая и поддерживая специальные институты (общие нормы, формальные правовые и уставные ограничения на процедуры и результаты голосования), можно свести критические для конкретной фирмы конфликты к приемлемому диапазону разрешаемых разногласий. Однако, по мере укрупнения и усложнения фирм, степень гетерогенности собственников совершенно естественным образом возрастает, от чего повышаются и затраты на проектирование и поддержание этих институтов, что также не исключает появление иных издержек, вызванного процессом коллективного принятия решений.

Проблемы «коллективного процесса» в контексте практики формирования корпоративного представительства

Фирмы, которые принадлежат работникам, обычно малы, что позволяет использовать в них формы прямой демократии. Сказанное, безусловно, не означает, что даже в небольших фирмах проблема «политического процесса принятия решений» полностью урегулирована. Несмотря даже на то, что все партнеры, например, в юридической фирме обладают правами для полноценного участия в коллективном принятии решений, часто управление компанией эффективно ограничивается небольшой группой старших партнеров [9, Р. 98-99].

Проведенный выше факт опять же указывает на то, что скорее всего именно коллективное принятие решений среди сотрудников представляет собой слишком проблематичную и хлопотную процедуру.

В больших фирмах, принадлежащих сотрудникам, формы широкого участия в принятии решений являются громоздкими и обычно опираются на представительскую модель управления, которая широко используется в корпорациях, принадлежащих инвесторам. Согласно этой модели работник-владелец выбирает представителей в совет директоров, а последний, в свою очередь, отвечает за формирование исполни-

тельного органа управления фирмы и надзор за его деятельностью. Тем самым прямое голосование собственников ограничивается базовыми («конституирующими») вопросами фирмы, например, такими (помимо формирования высшего надзорного органа), как слияние, присоединение, ликвидация и т.п. Скорее всего, именно там, где работники неоднородны, такая форма представительства может быть гораздо эффективнее форм прямой демократии, хотя бы в силу того, что профессиональное управление фирмой значительно снижает затраты, возникающие в связи с коллективным принятием некомпетентных или заведомо предвзятых решений в сугубо специфических вопросах.

С другой стороны, система косвенного представительства может не только изолировать менеджмент от сотрудников, но и пожертвовать некоторыми из потенциальных преимуществ рабочего контроля.

Немногочисленные примеры функционирования крупных фирм, принадлежащих сотрудникам, с разнородной рабочей силой не предлагают четкой картины того, насколько хорошо в них работает система представительства сотрудников в управлении. Наиболее обширно исследованными являются аффилированные группы испанских рабочих кооперативов системы «Mondragon». Примечательно также то, что эти фирмы, несмотря на подстерегающие их многочисленные угрозы, смогли добиться значительного успеха по целому ряду показателей [32, Р. 96-130].

Хотя литература о «Mondragon» не очень подробно рассматривает вопросы управления, чтобы сделать достаточно четкие выводы, тем не менее даже некоторые косвенные аспекты опыта функционирования группы «Mondragon» свидетельствуют о стремлении к снижению издержек принятия коллективных решений. В отдельных фирмах в рамках группы «Mondragon» прямое участие сотрудников в управлении, в основном, ограничивается ежегодными собраниями, на которых работники избирают своих представителей (9 членов совета директоров) сроком на 4 года. Наблюдательный совет, в свою очередь, назначает руководителей фирм (минимум на 4 года), которые не могут быть отправлены в отставку в течение установленного срока, за исключением веских на то оснований. Например, для сравнения, члены совета директоров рядовой американской частной корпорации, как правило, избираются лишь на 1 год, а менеджеры служат по усмотрению совета. Каждая фирма также имеет «социальный совет», который избирается работниками отдельно от совета директоров и служит в качестве органа, транслирующего интересы работников фирмы ее менеджменту. В отличие от членов совета директоров, которые избираются всеми работниками

фирмы, члены социального совета избираются внутри ее подразделений. Однако совет имеет неформальные полномочия и действует как совещательный орган по отношению к менеджменту [33, Р. 35-38, 40].

На матрицу организационных рамок накладываются финансовые ограничения. Так, все фирмы, входящие в группу «Mondragon», не вправе свободно распоряжаться своей чистой прибылью, а также по своему усмотрению устанавливать уровень заработной платы сотрудникам. Каждая фирма должна принять систему оплаты в границах диапазона, рекомендуемого Центральным банком системы «Mondragon». Кроме того, 10% чистой прибыли, остающейся после выплаты заработной платы, должны быть направлены на образовательные, культурные или благотворительные цели. Остальные средства резервируются на специальных счетах. Двадцать процентов чистой прибыли перечисляются на коллективный счет, средствами которого сотрудники фирмы не смогут воспользоваться даже после выхода на пенсию. Оставшаяся часть прибыли, не более 70% от общей суммы, оседает на персональных счетах сотрудников, однако средствами на этих счетах нельзя воспользоваться до выхода на пенсию, но можно рассчитывать на доход в размере 6% (выплачиваемый работникам ежегодно наличными). Эти финансовые ограничения были приняты Центральным банком группы «Mondragon» и распространяются на все кооперативы системы по договору сотрудничества. Ограничения не могут быть пересмотрены сотрудниками кооператива или менеджментом. Другие потенциально спорные темы, такие как гарантии и компенсации при приеме на работу или увольнении, иные трудовые вопросы, в том числе изложенные выше ограничения прав работников по распоряжению доходом и участием в контроле в отдельных кооперативах, закреплены в общих нормативных документах системы «Mondragon». Отдельные кооперативы, специализирующиеся на производстве потребительских товаров, мебели или, например, сельскохозяйственной продукции, входят на федеративных началах в отраслевое объединение, менеджеры которого назначаются руководителями, входящими в федерацию кооперативов. Федеративные образования наделены значительными полномочиями в отношении входящих в них фирм-членов.

В рамках отраслевой группы часто практикуется перевод работников из одной фирмы в другую. Каждый кооператив является партнером Центрального банка системы, совет директоров которого в основном состоит из руководителей учредивших его кооперативов. Центральный банк обладает властными полномочиями в отношении отдельных фирм, например, уже упомянутыми выше полномочиями по регламентации

распределения дохода. Каждая фирма обязана зачислять избыточный капитал на счета банка, но также может получить у него при необходимости дополнительный капитал. Если фирма становится высокорентабельной, то размер отчисляемых процентов увеличивается по специальной шкале. Консолидация значительной части чистого дохода фирм федеративной группы на специальных счетах позволяет покрывать убытки нерентабельных предприятий.

Банк вправе отстранить от управления или заменить менеджеров отдельных кооперативов, а в случае нерентабельности фирмы он может взять на себя прямое управление ею.

Поскольку руководство системы в основном формируется из верхнего эшелона управления, а механизмы голосования по большей части служат тому, чтобы ратифицировать предложения высшего менеджмента, это говорит о том, что фирмы системы «Mondragon» имеют преимущественно менеджерский характер.

Составляющий ядро группы мощный банк отчетливо проявляет себя как очень влиятельный центральный управленческий орган всей системы.

Наиболее характерные черты группы «Mondragon» указывают на то, что применяемая в ней система (с контролируемым высшей администрацией делегированием в органы управления и централизованно налагаемыми ограничениями при принятии решений в рамках отдельных фирм) сознательно разработана с тем умыслом, чтобы исключить серьезные разногласия среди сотрудников фирмы, а значит, не допустить развития дорогостоящего конфликта в крупной разветвленной корпорации с гетерогенной рабочей силой.

Анализируя систему испанских кооперативов, Н. Hansmann [9, Р. 100-101] прослеживает определенное сходство между ней и децентрализованными частными американскими университетами, например, такими как Гарвард. Факультеты и кафедры этих университетов имеют значительную финансовую автономию, но вынуждены считаться с правом вмешательства в их дела со стороны центральной администрации, когда это необходимо. В этой связи он полагает, что система «Mondragon» по специфике своего устройства напоминает большую некоммерческую холдинговую компанию, в которой делегаты от каждого подразделения избирают руководство всей организации.

В то же время нельзя утверждать, что сотрудники системы «Mondragon» полностью лишены возможности влиять на судьбу своего предприятия. Об этом свидетельствует выход из группы (несмотря на сопротивление центральной администрации) 4 кооперативов и после-

дующая их конвертация в фирмы с собственностью инвесторов, а также образование еще 12 независимых кооперативов после их сессии.

Структура заработной платы оказалась одной из самых острых и спорных тем в группе «Mondragon». Первоначально общий верхний потолок индекса оплаты — максимально допустимое соотношение высшей и низшей ставок оплаты — был 3:1. Со временем эта пропорция увеличилась и к 1988 г. достигла 4,5:1, а затем 6:1. В литературе отмечается, что к такому решению центрального аппарата системы подталкивала необходимость в привлечении и удержании высококвалифицированных и талантливых управленцев. Верхний индекс был введен только в качестве потолка, поэтому отдельные кооперативы вправе принимать меньшее соотношение, если того пожелают. Поскольку увеличение пропорции со стороны большинства рядовых работников вызывало негодование, непопулярная максимальная «планка» неоднократно отклонялась в отдельных фирмах. В 1993 г. (5 лет спустя) только 8 из 125 дочерних фирм приняли верхний предел индекса — 6, а почти три четверти осталась на уровне 4,5 или ниже. Подобный консерватизм характерен и для производственных кооперативов других стран. Ранее уже отмечалось, что системы равной зарплаты придерживаются американские фанерные кооперативы.

Таким образом, реальная практика системы «Mondragon» с гетерогенной рабочей силой красноречиво демонстрирует, что собственность сотрудника может быть ошеломляюще успешной и в промышленном секторе экономики, но при определенных ограничениях прав работников в управлении принадлежащим им предприятием, в том числе в части распределения «финансового пирога». Наряду с этим опыт системы кооперативов «Mondragon» во многом остается до конца не ясным. Особая осторожность с окончательными выводами обусловлена этнической однородностью, изолированностью и низкой мобильностью популяции басков, из которой система «Mondragon» черпает свою рабочую силу [33, Р. 9-12, 255, 256].

Система «Mondragon» обрела широкую известность и породила множество успешных имитаторов как в самой Испании, так и за ее пределами.

Италия и Франция относятся к числу европейских стран, в которых наблюдается высокая концентрация благополучных производственных кооперативов. Вероятно, в немалой степени этому способствуют преференции со стороны правительств этих стран. Так, итальянские кооперативы частично субсидируются за счет налоговых льгот и специальных кредитов. А строительные кооперативы как в Италии, так во Франции

пользуются особыми преимуществами участия в торгах на получение государственного заказа. Последним, скорее всего, объясняется и сравнительно высокая концентрация кооперативов в этой отрасли.

Строительные компании и кустарные фирмы ремесленников, принадлежащие работникам, составляют основную часть производственных кооперативов в этих странах. У них много общего с архетипом наиболее жизнеспособных фирм, принадлежащих сотрудникам, с относительно незначительной внутренней иерархией. Хотя в Италии встречаются строительные и промышленные кооперативы и с достаточно сложной структурой, тем не менее общая картина говорит о том, что это не снимает с повестки дня фирм, принадлежащих работникам, проблему коллективного принятия решений. Об этом красноречиво говорит и анализ опыта группы «Mondragon». Соответственно, выработка наиболее эффективных механизмов и процедур, сокращающих эти издержки, является стратегическим компонентом при проектировании подобных фирм.

Итальянские рабочие кооперативы, как правило, генетически связаны с одной из трех ассоциаций, каждая из которых традиционно соотносится с определенной политической партией страны. В частности, более половины кооперативов, в том числе большинство крупнейших и наиболее успешных фирм, являются членами ассоциации «Lega», исторически связанной с бывшей Итальянской коммунистической партией (ныне Демократической партией левых). Хотя трудно получить четкое представление об этих кооперативах из доступной литературы, есть некоторые основания полагать, что их независимость в принятии решений в важной степени ограничена контролем, осуществляемым сверху вниз ассоциацией «Lega». Члены кооперативов представлены национальными профсоюзами, а также ассоциируются с бывшей Коммунистической партией.

Уровень заработной платы в кооперативах, как и в аналогичных фирмах, принадлежащих инвесторам, определяется в ходе отраслевых переговоров. Ассоциация «Lega» вступает в коллективные переговоры в роли представителя работодателей кооперативов. Кроме того, в Италии (как во Франции) статуты, регламентирующие рабочие кооперативы, налагают на них квазинекommerческую структуру, требуя, чтобы значительная часть чистой прибыли сохранялась на счетах, не подлежащих распределению среди работников-членов, и запрещается распределение чистых активов членам при выходе из кооператива. Величина бонусов, выплачиваемых из прибыли, ограничена законом 20% заработной платы. На практике бонусы, как правило, выплачиваемые также неч-

ленам кооператива, являются часто незначительными и несущественными, как и заработная плата, т.е. они не превышают таких же выплат в фирмах, принадлежащих инвесторам. Причем эмпирические данные указывают на определенную степень реального участия работников в управлении наиболее успешными итальянскими кооперативами.

Как следует из вышепредставленного материала, при рассмотрении предприятий, принадлежащих работникам, возникает еще одно очень характерное для них обстоятельство. А именно, кооперативы и другие фирмы, находящиеся в собственности сотрудников, обычно функционируют в среде наибольшего благоприятствования и щедрых преференций со стороны государства, что не позволяет разглядеть подлинную картину жизнеспособности подобных фирм.

США также не являются исключением из этого правила. Так, с 1931 г. чистая прибыль, распределенная среди членов рабочих кооперативов, в значительной степени не облагалась корпоративным налогом, который тем временем взимался с чистой прибыли, распределяемой среди инвесторов. Начиная с 1964 г. кооперативы получили право на особый режим, в соответствии с которым вся чистая прибыль, будь то распределенная или отложенная, освобождается от корпоративного налога. А в начале 1970-х гг. был принят пакет щедрых налоговых льгот для фирм сотрудников в соответствии с планами развития акционерной собственности.

В Англии имеется гораздо меньше фирм, принадлежащих работникам, чем это характерно для Франции или Италии. С нашей точки зрения, этому во многом способствует набирающая силу тенденция дисперсного распределения корпоративной собственности. За исключением профессиональных сервисных партнерств (например, адвокатские, аудиторские и другие конторы), фирмы, оказавшиеся успешными, в долгосрочной перспективе могут быть разделены на две группы. Первая группа имеет свои истоки в кооперативном движении конца XIX в. Число этих фирм снижалось в течение этого века, в 1973 г. их осталось только 16. Фирмы этой группы — как правило, небольшие кустарные кооперативы, более половины из них были заняты в издательском деле или являлись сапожными мастерскими. Вторая группа состоит из фирм, созданных во второй половине XX в. в связи с развернувшимся Движением за общую промышленную собственность (ICOM). К 1977 г. их насчитывалось 11, среди которых было несколько средних размеров промышленных предприятий с достаточно успешной историей. Однако эти фирмы не являются по-настоящему принадлежащими сотрудникам, поскольку последние не могут претендовать на чистые активы фирмы,

их права на участие в прибыли также ограничены, реальная корпоративная власть находится в руках попечителей, которые не избираются работниками. Эти фирмы, как и многие другие фирмы, хотя и называются рабочими кооперативами, по своему устройству сильно напоминают некоммерческие организации, которыми управляют от имени их работников специально уполномоченные лица. Поскольку и для этих фирм предусмотрены довольно щедрые государственные субсидии, опыт этих стран опять же не дает четких доказательств жизнеспособности крупных фирм, принадлежащих работникам, с неоднородной рабочей силой [9, Р. 104, 105].

Парадоксы планов по акционированию сотрудников корпораций

С 1970-х гг. многие американские фирмы приняли Планы развития акционерной собственности сотрудников (ESOP), согласно которым все или почти все сотрудники фирмы получают часть своих компенсаций в форме акций фирмы. Обычно ESOP характеризуются как планы отложенных компенсаций, в соответствии с которыми работодатель вносит акции фирмы в доверительный фонд. Последний хранит акции в интересах участвующих в плане развития сотрудников, часто как резерв пенсионных начислений.

К 1986 г. около 4700 компаний взяли на вооружение планы акционирования работников. Примерно в 25% таких фирм сотрудники приобрели более 25% акций, и менее чем в 2% корпораций работникам удалось заполучить все акции. К 1990 г. число компаний с ESOP выросла примерно до 10 тыс. Согласно статистическим данным примерно в 1000 из этих компаний большая часть акций была передана в руки работников. При этом сам факт быстрого распространения ESOP не является беспристрастным подтверждением их эффективности.

Хотя концепция ESOP активно поддерживалась еще с начала 1950-х гг., она не стала популярной до тех пор, пока (начиная с 1974 г.) для ESOP не были предусмотрены существенные федеральные налоговые субсидии. В последующем фискальные стимулы и льготы были еще расширены. До тех пор, пока этого не было сделано, манипуляции с ESOP представляли собой характер удобной оборонительной тактики менеджеров компаний против попыток корпоративных захватов. Вполне возможно, что без отмеченных преференций у ESOP не было бы перспектив. Многочисленные исследования ESOP так и не смогли представить на суд четкие доказательства ощутимого повышения рен-

табельности фирм с рабочей собственностью (слишком неоднозначную роль в сравнительном анализе играют фискальные льготы для стимулирования ESOP). По оценкам «United States General Accounting Office», издержки налогового стимулирования ESOP составили в среднем от 1,7 млрд долл. до 1,9 млрд долл. в год за период 1977-1983 гг., в общей сложности от 12,1-13,3 млрд долл. за весь период [6; Р. 4, 8; 21].

Вместе с тем, какой бы ни была подлинная мотивация принятия ESOP в конкретной фирме, фактическим результатом этого побуждения являлось то, что обычно допускается участие сотрудников главным образом в доходах, но не в контроле. Лишь изредка сотрудники приобретают значительные голоса в управлении фирмой. Поэтому основная часть акций, которой владеют сотрудники по ESOP, — это акции без права голоса. В очень редких случаях в рамках программы ESOP приобретается право голоса по какой-либо голосующей акции, но, тем не менее, обычно это не влечет изменения статуса сотрудника в направлении от бенефициара плана к полноценному собственнику-акционеру. Налоговые льготы играют, скорее всего, самую ощутимую роль в части привлекательности планов развития рабочей собственности. При этом весьма примечательно то, что для получения налоговых льгот в рамках ESOP от частной корпорации не требуется факта передачи сотрудникам акций, наделенных правом голоса, но обязательно голосование по принятию доверительного плана. Доверительный управляющий обычно назначался менеджерами фирмы без консультаций с работниками — бенефициарами плана. Правда, несколько по-иному обстоят дела с публично продаваемыми корпорациями, там право голоса на все фактически размещаемые акции ESOP передается сотрудникам, но при условии, если они не выкуплены за счет заемных средств, как и в известных «заемных» ESOP. Эти положения налогового законодательства являются, очевидно, определяющими для понимания сложившейся структуры ESOP. Если исключить так называемые ESOP с налоговыми кредитами (т.е. ESOP, созданные в рамках специального положения, предусматривающего 100% налоговую субсидию), то примерно 90% всех ESOP были приняты именно частными компаниями. При этом существует очень мало публично проданных фирм, в которых ESOP имеет более 20% акций, и, возможно, ни одной с большинством акций [6, Р. 90-93, 103].

Итак, по оценкам специалистов, компании, в которых большинство акций приходится на ESOP, являются частными. Тем не менее в явном меньшинстве таких фирм голоса на акции ESOP были переданы всем работникам (кстати, на законодательном уровне этого прямо как

не требуется, так и не запрещается). Общая тенденция такова, что ESOP обыкновенно не допускает значительного участия работников в управлении, будь то в государственной или частной фирме. Исследования 1986 г. показали, что только в 4% обследованных фирм с ESOP в совет директоров входили представители работников (не менеджеры), и не было обнаружено фирм с ESOP, в которых представители работников составили бы большинство совета. Неудивительно также то, что право голоса не было передано сотрудникам даже в фирмах (включая принадлежащую работникам разрекламированную «Weirton Steel Company»), в которых ESOP владел 100% акций. Право голоса обычно принадлежит доверительному управляющему ESOP, назначенному советом, который сам себя учредил.

Отмеченная выше особенность фирм с ESOP не является единственным исключением. Процессы, связанные с внедрением ESOP в реальную практику, примечательны также тем, что фирмы, возникающие в ходе реализации программы, по своим отдельным чертам напоминают некоммерческие организации, в которых директора, наделенные контролем без права на остаточную прибыль, уполномочены управлять фирмой как доверенные лица в интересах работников.

Таким образом, несмотря на то, что все сотрудники (в силу своего статуса как собственника фирмы) вправе участвовать в корпоративном управлении, организационная структура ESOP намеренно ограничивает их правомочия в этой сфере. Разумеется, было бы намного логичнее в рамках такой структуры собственности столкнуться с угрозами недиверсифицированного риска или высокой стоимости капитала, поскольку обладание активами корпорации, несмотря на блага, вытекающие из присвоения остаточного дохода, усиливает проблемы ликвидности и бремени несения риска сотрудниками-собственниками. Учитывая эти обременительные обстоятельства, можно было бы ожидать обратного, а именно, собственность работника была бы структурирована таким образом, чтобы максимизировать участие работников в управлении, а участие в капитале свести к минимуму. При всем этом, напротив, сотрудникам вовсе не предоставляется право голоса по управлению предприятием, но они приобретают право на доход. В дальнейшем будем рассматривать германскую модель соучастия, там все наоборот, и надо заметить, что немецкая схема оказалась более продуктивной, хотя и не безупречной.

В такой ситуации закрадываются конфликтующие друг с другом предположения. Одно из них обусловлено тем, что, скорее всего, на практике преимущества участия работников в управлении не переве-

шивают его недостатков. Поскольку при ином исходе непременно следовало бы ожидать гораздо большего участия сотрудников в управлении в фирмах с ESOP, особенно в тех из них, в которых контрольный пакет акций принадлежал работникам. Тот факт, что, как правило, сотрудники преднамеренно отстранены от управления фирмами с ESOP, указывает на то, что лица, ответственные за их структурирование, склонны оградить менеджмент от подотчетности перед сотрудниками фирмы, другими словами, не допустить вмешательства сотрудников в систему управленческих решений. Обоснованность такого шага отчасти может быть оправдана необходимостью сокращения управленческих затрат.

Между тем сотрудники фирм заинтересованы в статусе собственника и, стало быть, готовы взять на себя не только выгоды, но и издержки такого положения. При этом допуская, что наиболее ощутимыми среди них могли быть несение недиверсифицированного риска и осуществление крупных инвестиций, которые особенно болезненны для тех, кто является одновременно работником и собственником фирмы. Однако, в противовес этому предположению, в рамках принятой модели сотрудники вправе рассчитывать лишь на статус бенефициаров фирмы.

По всей вероятности, в качестве наиболее веских причин такого положения дел следует выделить, во-первых, принятую систему перераспределения активов фирмы, поскольку сам механизм наделения собственническими правами создает представление о том, что сотрудники участвуют в капитале не собственными средствами, что во многом противоречит обыденному пониманию (корпоративный капитал формируется за счет частных сбережений инвесторов).

Во-вторых, фирма может столкнуться с угрозой принятия неэффективных решений и высоких производственных убытков, порождаемых не столько процессом подотчетности менеджмента работникам корпорации, сколько некомпетентным вмешательством в него.

В-третьих, создание ESOP, в которых сотрудники не наделяются правом голоса, отчасти может быть объяснено усилиями корпоративных менеджеров по сохранению или увеличению своей самостоятельности (как меры защиты управления от враждебных поглощений либо как формы недопущения прямой подотчетности менеджмента перед сотрудниками).

Однако единственно опасности управленческого оппортунизма, похоже, недостаточно для того, чтобы объяснить практически полное отсутствие контроля со стороны сотрудников даже в фирмах, в которых ESOP имеет большинство акций.

Н. Hansmann отмечает, что если создание ESOP с прямым голосованием сотрудников было бы более эффективным, чем фирма без ESOP или с ESOP без сквозного голосования, то можно было бы ожидать враждебные поглощения, инициированные с целью создания такой структуры. Наиболее ярким свидетельством, возможно, было бы поглощение, организованное консолидированными действиями самих сотрудников. Напротив, факты говорят о том, что фирмы, в которых ESOP владеет большинством акций компании, как правило, контролируются не их сотрудниками, а учредителями траста. Последние управляют фирмами как доверенные лица сотрудников. Примечательно еще и то, что в фирмах, структурированных как не полностью принадлежащие сотрудникам, в некотором смысле, можно различить отдельные черты, присущие некоммерческим организациям. Так, управление фирмой с собственностью сотрудников не передается полностью в руки работников, право голоса остается только у небольшой группы топ-менеджеров, т.е. сотрудники участвуют исключительно в доходах, но не в управлении. Более того, наиболее успешные эксперименты в Великобритании, инициирующие создание промышленных предприятий, принадлежащих сотрудникам, в частности, кооперативы, основанные в рамках Движения за общую собственность в промышленности, также были структурированы лишь в форме бенефициарной собственности работников. То же самое в значительной степени характерно и для многих крупных французских и итальянских рабочих кооперативов, а также имеет некое родство с механизмом управления, практикуемым в системе «Mondragon» [9, Р. 106-109].

Из проведенного анализа вытекает довольно неутешительный вывод о том, что, казалось бы, очевидные плюсы собственности сотрудника перевешивают ее же минусы. При этом собственность сотрудника воспринимается не как нечто порожаемое самим характером производственных отношений (как это должно быть с точки зрения определяющей роли трудового вклада в экономические результаты фирмы), а как своего рода идеологически оформленное пожертвование (бенефиций) со стороны капитала, по отношению к которому труд, вопреки всем обстоятельствам, представлен как «бедный родственник».

Таким образом, практикуемые реформы корпоративных прав так и не предложили явных оснований для того, чтобы сотрудников можно было признать полноценными собственниками результатов их личного труда. При этом, безусловно, трудно избавиться от подозрения, навеянного вышеприведенным анализом, в том, что отмеченные издержки коллективной собственности могут быть слишком обременительны для фирмы и чреваты угрозой ее выживания с рынка.

Проблемы мониторинга работников, блокирования сотрудников, стратегического поведения на переговорах, а также плохая коммуникация предпочтений сотрудников возникают, главным образом, из-за конфликта интересов между работниками и владельцами-инвесторами фирм. Бенефициарная собственность сотрудника обещает сгладить этот конфликт. В то же время то, что промышленные предприятия с бенефициарной собственностью сотрудников в большей степени структурируются особым образом (с элементами некоммерческой организации), компенсирует неэффективность, обусловленную сосредоточением у всех сотрудников недифференцированных полномочий в сфере управления фирмой.

Наряду с этим сама по себе организационно-правовая форма некоммерческой фирмы как частный случай структуры корпоративных прав имеет присущие ей ограничители по сравнению с частной коммерческой компанией, которые в значительной степени ослабляют стимулы менеджмента к эффективной работе.

Другой не менее чувствительной проблемой некоммерческой фирмы является то, что когда ей необходимо быстрое вливание капитала, ее конструкция не позволяет эмитировать обыкновенные акции на фондовом рынке. И наоборот, когда рыночные условия благоприятствуют расширению бизнеса, некоммерческие фирмы удерживают («омертвляют») остаточный доход, накапливая его выше порога, необходимого для эффективной работы.

Учитывая эти обстоятельства, только при двух условиях имеет смысл организовать промышленную фирму с атрибутами некоммерческой организации, управляемую не самими сотрудниками, а от их имени специально уполномоченными лицами. Первое, если существуют серьезные проблемы трудовой контрактации у фирм, принадлежащих инвесторам, и, второе, если чрезмерно неэффективно коллективное управление корпорацией сотрудниками-собственниками. При этом промышленная фирма, обремененная элементами некоммерческой организационной структуры, будет предпочтительнее, чем обычная частная инвесторская фирма, испытывающая на себе высокие издержки трудовой контрактации, а также и фирмы, находящейся в собственности сотрудников, с раздирающими ее проблемами коллективного принятия решений.

Суммируя вышесказанное, следует принять во внимание и в ходе дальнейшего исследования руководствоваться следующими предположениями.

1. Если (относительно сложная) промышленная фирма передается сотрудникам в собственность, то, скорее всего, в целях обеспечения

управляемости и эффективности бизнеса ее стараются структурировать в форме доверительной собственности. Поэтому в промышленном секторе рабочая собственность в основном ограничивается фирмами, в которых сотрудники являются лишь их бенефициарами. Причем следует подчеркнуть, что даже существенно усеченная (бенефициарная) собственность работников редко распространяется на сложные промышленные фирмы.

2. Затраты, связанные (надо полагать в большинстве случаев) с рыночной контрактацией рабочей силы (ввиду неэффективности собственности инвесторов), недостаточны, чтобы оправдать потери, возникшие в результате придания производственной фирме атрибутов некоммерческой структуры.

3. Сложные промышленные фирмы, принадлежащие их сотрудникам (лишь как бенефициарам), оказываются эффективнее, чем аналогичные фирмы, полностью принадлежащие им. Однако практика, изощренная не совсем справедливыми налоговыми преференциями в пользу фирм сотрудников со стороны государства, говорит о том, что, скорее всего, большие индустриальные компании с бенефициарной собственностью менее продуктивны, чем крупные фирмы, принадлежащие инвесторам. Следует подчеркнуть, что в последнем случае речь идет о тех промышленных фирмах, для которых характерно глубокое разделение труда и достаточно сложная иерархия, несмотря на то, что рабочей силе этих корпораций объективно присущи ярко выраженные гетерогенные интересы.

Все сказанное согласуется с тем выводом, что собственность сотрудников довольно успешна там, где работники-владельцы объединены в относительно небольшие группы однородных специалистов, для которых издержки коллективного принятия решений не являются серьезными. Соответственно, там, где состав сотрудников неоднородный и многочисленный, на практике потенциальные преимущества рабочей собственности пытаются раскрыть в сочетании с бенефициарными ограничениями корпоративных прав работников.

Стало быть, использование бенефициарной модели корпорации — это шаг назад от чистой рабочей собственности, что, надо понимать, вполне оправдано ввиду того, что именно структура рабочей собственности оказывается слишком отягощенной обременительными издержками коллективного принятия решений.

Тем не менее, несмотря на столь неутешительный вывод, все же будет не лишним в целях обеспечения устойчивой рентабельности компании, а также снижения угрозы экономических провалов (соответст-

венно, разрешения проблемы горизонта) сделать так, чтобы работники смогли получить реальную возможность диверсифицировать риски своих вложений в фирму и полноценно распоряжаться своей долей капитала. Такое пожелание нецелесообразно воплощать в реальность посредством бенефициарных схем, поскольку бенефициарные ограничения фактически неправомерно (дискриминационно) отказывают сотрудникам в естественном праве всякого участника хозяйственных отношений иметь в своем распоряжении точно такие же правомочия, которыми обладают акционеры-инвесторы (базовый принцип равенства прав).

Проведенный анализ настойчиво подводит нас к тому, что проблема управления (коллективного принятия решений) особенно актуальна для больших и технологически сложных фирм с коллективной собственностью. Однако, на наш взгляд, предлагаемое в настоящей работе внедрение смешанной модели собственности целесообразно именно в разветвленных и крупных корпорациях, поскольку в них инвесторы-акционеры, обладающие наиболее крупными пакетами активов, фактически сохраняют за собой известные прерогативы, а рядовые сотрудники автоматически переходят в разряд миноритарных собственников. Соответственно, издержки коллективного принятия решений будут значительно снижены за счет специализации и распределения полномочий (компетенций) по уровням управления, как это практикуется в иерархически сложных корпорациях.

Более того, последующий анализ, на наш взгляд, дополняет общую картину и представляет **смешанную модель корпоративной собственности** в еще более выгодном свете как по сравнению с инвесторской моделью, отягощенной издержками трудовой контрактации, так и в сопоставлении с собственностью работников, обремененной атрибутами некоммерческой организации.

Курьезы отражения практики юнионизации в западноевропейской системе соучастия работников

Механизм управления в крупных корпорациях вобрал в себя опыт тысяч компаний, однако поиск наиболее перспективной траектории развития корпоративной собственности не прекращается.

Примечательно, что рассматриваемая далее ситуация с немецкой системой со-определения, которая хотя и в некотором смысле «выворачивает наизнанку» схему ESOP, но тем самым помогает гораздо лучше и глубже понять ситуацию с бесперспективностью распространения

бенефициарной собственности работника, структурированной согласно ESOP или ICOM. Системный обзор всего в совокупности (бенефициарной собственности и со-определения) дает возможность разглядеть, что система соучастия уступает перспективам (разрабатываемой в данном исследовании) структуры смешанной (гибридной) формы собственности.

Немецкая модель со-определения предусматривает участие работников в корпоративном управлении, но исключает их участие в распределении чистой прибыли [30, 31].

В соответствии с законодательством, принятым для угольной и сталелитейной промышленности в 1951 г. и распространившемся на немецкую промышленность в целом, поэтапно в 1952 и 1976 гг., немецкие рабочие получили право избирать половину членов совета директоров во всех крупных немецких фирмах, при этом они остаются наемными работниками (не участвующими в уставном капитале фирмы). Принцип паритета в совете корпорации с со-определением обеспечивает структуру, аналогичную двухчленному партнерству, в котором стороны вынуждены постоянно состязаться (торговаться) между собой по вопросам, связанным с деятельностью фирмы. В этом есть нечто характерное традиционному ведению коллективных переговоров между профсоюзами и работодателями, способствующему сглаживанию информационной асимметрии между сторонами соглашения.

Теоретическое обоснование в пользу внедрения такой структуры было предложено экономистом М.Аоки. Он отмечал, что если сбои в политике принятия решений на уровне корпорации вызваны тем, что отдельные вопросы не могут быть урегулированы существующими соглашениями между инвесторами и сотрудниками, то необходимо использовать механизм совместного принятия решений обеими сторонами — сотрудниками и инвесторами. Важно то, что этот механизм не допустит обострения конфликта (источниками которого в большей степени являются обособление сторон или отсутствие должного взаимного контроля) и позволит обеспечить эффективность фирмы [2, Р. 6; 3].

О том, что работников предпочтительно рассматривать в качестве однородной группы, которая имеет четко обособленные интересы по отношению к акционерам, говорят многие аналитические обзоры по изучению вопросов совместного принятия решений [23].

Из сказанного вытекает неизбежность некоторого противопоставления или соперничества между двумя относительно однородными группами, которые формально обозначаются в качестве труда и капитала.

Представители работников примерно одинаково голосуют вследствие сильного проявления синеворотничковой природы рабочей силы и, вероятно, гораздо более важно то, что существенное влияние на них оказывает профсоюз. Высокая степень централизации профсоюзной власти в Германии способствует активизации консолидированных действий представителей работников в противовес политике представителей инвесторов в советах этих фирм. Тем не менее отрасли, охваченные законом о совместном принятии решений (1976), а также все фирмы за пределами угольной и сталелитейной промышленности, насчитывающие более чем 2000 сотрудников, представляют собой пеструю картину. Для этих фирм присуща вся неоднородность рабочей силы, обычно встречающаяся в современной промышленности. Показательно, что в этом корпоративном ареале профсоюзы не смогли занять сильные позиции при выборе представителей работников в наблюдательный совет. Представителей сотрудников избирают в совет по специальным округам, объединяющим определенные категории работников. Юридически закреплена такая система отбора представителей, которая усиливает разделение по интересам еще и тем, что требуется включение не менее одного представителя от каждого из трех классов сотрудников: наемных работников, служащих и управленческого персонала [25].

Значит, в условиях, когда рабочая сила неоднородна, существует слишком мало шансов для создания жизнестойкого и работоспособного представительства работников как в качестве конструктивного авангарда профессионального объединения, так и в целях эффективного управления фирмой. Чем больше профессиональных различий среди сотрудников, тем, соответственно, труднее избрать продуктивный совет директоров. А обострение конфликтов между разными группами специалистов негативно отражается на результатах его голосования, не говоря о еще более серьезных проблемах, которые могут ожидать совет директоров в случае столкновений между трудом и капиталом.

Поскольку в силу закона практически от всех немецких фирм требуется совместное принятие решений, то нет сколько-нибудь значительного числа фирм в Германии и за ее пределами, которые могли бы уклониться от этого требования. Соответственно, достаточно распространенная практика соучастия в немецких компаниях не столько опровергает, сколько подтверждает эти предположения. В этой связи элементы немецкой системы совместного принятия решений, похоже, хорошо продуманы в том смысле, чтобы предотвращать деструктивную политическую деятельность на уровне совета директоров, среди пред-

ставителей отдельных категорий работников фирмы и между делегатами работников и доверенными лицами акционеров.

На это также намекает то, что за пределами отрасли угля и стали работники не имеют паритета в совете директоров. Если переговоры между лицами, уполномоченными работниками, и представителями акционеров заходят в тупик, решающий голос отдается представителям акционеров.

Исходя из этой посылки и бинарной структуры совета, в немецких фирмах, скорее всего, умышленно представителям работников отведены места в высшем «надзорном» совете, который отдален от решений, требующих специальной компетенции, и рассчитан исключительно на самые «широкие жесты». А присутствие представителей менеджмента наряду с представителями работников в силу специфики их деятельности создает высокую вероятность того, что кто-то из них займет сторону представителей акционеров.

Кроме того, вопросы, имеющие самое непосредственное отношение к положению работников, не рассматриваются на уровне наблюдательного совета. Они решаются либо выше, на отраслевом уровне, либо путем проведения коллективных переговоров между объединениями профсоюзов и ассоциациями работодателей, или же они обсуждаются на более низком уровне между менеджментом и юридически уполномоченными на это рабочими советами. В свою очередь, рабочим советам не делегируется право принимать те специфические решения, в отношении которых между работниками и акционерами потенциально существуют сильно конфликтующие интересы, или же обсуждение которых может породить очаги острых разногласий среди самих работников.

Похоже, следует согласиться с теми исследователями, которые полагают, что эффект совместного принятия решений не оказывает существенного влияния на фирму при принятии решений на уровне совета директоров. На совете по-прежнему доминируют интересы акционеров-инвесторов компаний. В этой связи представители работников в наблюдательном совете корпорации, скорее всего, играют в основном информационную роль, эффективно транслируя позицию и предпочтения менеджмента фирмы к работникам, а также (в обратном направлении) менеджеры стремятся мгновенно реагировать на резонные предложения и решения профсоюзов и рабочих (производственных) советов.

Обмен потоками информации, по-видимому, способствует ослаблению стимулов к вступлению в дорогостоящие стратегические (коллективные) переговоры и тем самым позволяет исключить или сократить порождаемые ими убытки. При этом существует некоторая раз-

ница между режимом, предусмотренным для большинства компаний законом 1976 г., и требованиями закона 1952 г., распространяющегося на небольшие фирмы, согласно которым для представителей работников резервируется квота в одну треть совета директоров. Вообще, обе эти системы практически не отличаются от режимов, введенных в скандинавских странах и в других ареалах корпоративного ландшафта, в соответствии, с которыми за работниками резервируется лишь одно из трех мест в наблюдательном совете.

Отсюда следует близкий к существу дела вывод Н. Hansmann о том, что ограниченного представительства сотрудников в совете директоров достаточно лишь для того, чтобы служить в качестве информационного канала, но явно недостаточно для принятия управленческих решений [9, Р. 111-112].

Значимость управленческих издержек среди других затрат и преимуществ собственности работников еще более подчеркивают экспериментальные данные по другим формам частичного участия сотрудников в доходе и управлении, которые также не обеспечивают работников полноценной собственностью на фирму (как и в ранее исследованных моделях). В 1980-х гг. менеджмент выкупил довольно большое количество фирм, акции которых ранее котировались на бирже. В результате этих выкупных сделок появились фирмы с собственностью сотрудников, в которых круг работников-владельцев ограничен группой менеджеров, включающей ее высшее руководство. Однако эти примеры не подтверждают живучести собственности работников. Обычно лишь незначительное число менеджеров, выходцев из слоя сотрудников, смогли стать собственниками фирм. Их доля в собственности оказалась очень скромной. Лишь в 1 случае из 58 выкупов руководители среднего звена стали владельцами 11,5% акций компании. В последующем их доля возросла до 16,7%, между тем как другие инвесторы продолжали удерживать основную массу акций фирмы [27, Р. 143].

Как было отмечено выше, немецкая модель совместного принятия решений по существу включила в себя отдельные элементы, которые прошли предварительную апробацию в деятельности профессиональных объединений. В их рамках сотрудники фирм приобрели известный опыт соучастия в избирательном процессе представителей профсоюзов. В процессе коллективных переговоров и заключения соглашения соответствующего уровня они научились отстаивать свои экономические интересы. Несомненно, эта модель имеет свою существенную особенность. Ведь избранные работниками профсоюзные деятели не участвуют в формировании наблюдательного совета фирмы, а ведут лишь пере-

говоры с работодателем, подотчетным совету директоров. Тем не менее профсоюзы, как и работники (собственники фирмы), испытывают на себе издержки коллективного принятия решений. Однако поучительным оказалось то, что практикуемая ими модель профессиональной ассоциации сотрудников во многом адаптирована к тому, чтобы снимать наиболее острые проблемы коллективного соучастия.

Как известно, работники, наделенные управленческими или надзорными полномочиями, как правило, не объединяются в профсоюз. Вступление в профсоюз типично для тех, кто составляет низший, более горизонтальный слой сотрудников фирмы. Если же объединяются в профсоюз работники более высокого уровня, то одним из ключевых условий будет то, чтобы их профессиональные функции и, соответственно, предпочтения были максимально однородны (речь идет, например, об учителях, диспетчерах, пилотах и других категориях работников). В тех секторах экономики, где рабочие места, охваченные профсоюзами, особенно разнообразны, сотрудников в целях более эффективного ведения переговоров часто разводят по однородным категориям, разрядам, единицам. В результате, при решении особенно раздражительных вопросов оформляется подобие единства взглядов отдельной категории сотрудников в части профессиональных предпочтений, которые в силу этих причин более успешно продавливаются их представителями в процессе переговоров [1].

Следует подчеркнуть, что профсоюзы обычно ведут переговоры с менеджментом фирмы только в рамках относительно узкого круга вопросов, непосредственно затрагивающих интересы сотрудников, такие как заработная плата, рабочее время и нормирование труда. Хотя рассмотрение иных вопросов не возбраняется, однако их обсуждение сторонами коллективной сделки определяется законодательством как «разрешительное» (дополнительное), но не обязательное [18, Р. 73, 86-96].

Такие темы, как инвестиционная программа фирмы или политика в отношении увольнений, редко обсуждаются, даже если теоретически это могло бы быть более эффективным способом урегулирования интересов и сотрудники были бы допущены к участию в принятии решений [2, Р. 151-171].

Причем профсоюзы намеренно избегают широкого вовлечения себя в этот процесс и удерживают переговоры в узко ограниченных рамках. Это делается, видимо, с целью, чтобы предотвратить бессмысленные (тупиковые) и, соответственно, дорогостоящие внутренние конфликты. Другими словами, ограничивая себя такими темами, как зарплата, рабочее время и тарификация видов работ, профсоюзы укло-

няются от рассмотрения тех вопросов, относительно которых интересы их членов могут сильно конфликтовать. Профсоюзы охотнее фокусируются на обсуждении менее спорных вопросов (в отношении которых обычно свойственна большая идентичность восприятия), а наиболее конфликтные темы они, как правило, переадресовывают менеджменту [18, Р. 73, 86-96; 20].

В контексте вышеизложенной логики, обсуждение наиболее спорных вопросов между профсоюзами и работодателями умышленно переадресовывается на отраслевой или национальный уровень. Такой тактический шаг в большей степени помогает разрядить локальную обстановку.

Таким образом, эмпирические данные практики проведения коллективных переговоров профессиональными образованиями не подтверждают того, что демократические процедуры принятия совместных решений могут быть эффективными в ситуации неоднородности (гетерогенности) интересов различных классов работников.

Но может быть дело не только в гетерогенности интересов, возможно, мы упускаем из виду другие не менее важные аспекты функционирования рабочей собственности? Так, как правило, собственность сотрудников распространена в секторах профессионального сервиса, но редко встречается в промышленном секторе экономики. Можно предположить, что «камнем преткновения» является то, что промышленным рабочим — «синим воротничкам» — не хватает навыков, необходимых для управления фирмой. Они склонны быть близорукими в планировании, не в состоянии комплексно и системно мыслить, недостаточно компетентны и последовательны. Приоритетная заикленность на уровне зарплаты и условиях работы излишне сосредотачивает их внимание на этих вопросах в ущерб более важным проблемам. Другими словами, «синие воротнички» недостаточно разбираются в менеджменте или финансах, чтобы эффективно проводить оптимальные для конкретной фирмы решения.

В то же время с изложенной выше позицией контрастирует то, что небольшие фирмы, принадлежащие «синим воротничкам», оказались хоть и немногочисленными, но жизнеспособными. Правда, с одной лишь поправкой, если сотрудникам таких фирм по существу их деятельности свойственен гомогенный функционал и, соответственно, близки идентичные интересы. Причем это же правило действует и в отношении специалистов-служащих, объединяющихся в профессионально однородные группы (например, адвокаты, аудиторы, врачи).

Эмпирические данные по реализации ESOP и функционирования системы «Mondragon» говорят о том, что наиболее подходящая фор-

ма для *условного самоуправления работников* в промышленном секторе экономики — это крупное предприятие, сложно сочетающее в себе представительские и фидуциарные механизмы. Не исключено, что дальнейшее накопление эмпирических данных позволит разработать и усовершенствовать организационные формы, которые будут способствовать сокращению управленческих издержек и преодолению дискомфорта условности самоуправления.

Принимая во внимание то, что высокие управленческие затраты критически вызваны собственностью сотрудника, нежелательно выпускать из поля зрения и другие источники издержек, которые не связаны с конфликтом интересов сотрудников-собственников, но могут не менее губительно отражаться на принятии эффективных решений. Так, классическая модель деловой фирмы, в которой поставщики капитала ограничиваются формальным контролем ее деятельности, а менеджмент имеет дело с сотрудниками с помощью рыночных (трудовых) контрактов, главным образом, из-за несовершенства такой структуры корпоративных связей, не в состоянии полноценно использовать значительный потенциал корпоративной эффективности. Это происходит, с одной стороны, в силу агентских издержек, вызванных оппортунизмом менеджмента и крупных собственников, а с другой — вследствие затрат, возникающих в связи с оппортунистическим или стратегическим поведением рядовых сотрудников и их профессиональных объединений.

Итак, наши разноплановые размышления подводят нас к мысли о том, что с точки зрения здравого смысла собственность работников обещает существенный прирост корпоративной эффективности. Но на практике складывается следующая ситуация. Если вовлеченные в собственность работники профессионально однородны, то фирмы, принадлежащие им, часто оказываются намного эффективнее, чем компании инвесторов. Напротив, фирмы с гетерогенной рабочей силой, находящиеся в собственности сотрудников, порождают существенные издержки, которые, как правило, намного перевешивают выгоды от рабочей (широко распределенной) коллективной собственности.

Информация для размышления. *Выкуп сотрудниками компании «United Air Lines» в 1994 г. во многом помогает понять важность проблемы управления и потенциальные механизмы ее урегулирования. Первоначально 7000 пилотов компании стремились приобрести фирму самостоятельно и достигли предварительного соглашения с акционерами компании по сделке в 1989 г. Если бы эта сделка удалась, то образовалась бы очень типичная фирма, принадлежащая работникам,*

собственность которой распределена среди однородной группы сотрудников.

Однако выкуп компании пилотами в 1989 г. не состоялся. В процесс вмешалась сильная оппозиция профсоюза машинистов, объединяющего 23 тыс. членов, которая вызвала серьезный конфликт интересов между двумя группами сотрудников.

По выкупной сделке в 1994 г. машинисты вместе с пилотами выступили в качестве соучастников. Тандем сотрудников в рамках ESOP приобрел 53% акций, а остальные 47% остались в руках публичных акционеров. Следствием этого события оказался явно разнородный состав владельцев с потенциальным конфликтом интересов не только между работниками и публичными акционерами, но и среди самих работников (пилотов и машинистов). Кроме того, сами по себе машинисты по сравнению с летчиками являются высокоразнородной группой.

Надо полагать, что явных усилий для того, чтобы уладить потенциальные конфликты, не было предпринято. Соответственно, при заключении выкупной сделки система управления фирмой не подверглась пересмотру. В результате основная часть контроля перешла в руки самоназначивших себя директоров-аутсайдеров, которые, по-видимому, призваны были служить в качестве доверенных лиц одновременно для всех фракций собственников.

Принятая структура управления объединением дублирует общую картину со значительным приглушением электоральной демократии и наделением доверенных лиц контрольными функциями, которая наблюдалась и в других местах.

Предполагая, что участие в собственности является перспективным маршрутом для реструктуризации трудовых отношений в масштабах всей экономики в целом, размер экономической значимости и потенциальной прибыльности авиакомпаний делает еще более показательным этот эксперимент, в рамках которого не удалось увидеть доказательства жизнеспособности сложной структуры собственности в долгосрочной перспективе.

Некоторые дополнительные штрихи к общей картине и подведение итогов анализа

Как ни парадоксально, но то, что в собственности работников часто преподносится в качестве ее основной добродетели — прямое участие сотрудников в управлении фирмой, — фактически оказывается самым большим бедствием на пути ее распространения. Более того, и схемы

соучастия работников в управлении наряду с представителями от капитала не являются многообещающими в плане макроэкономической стабильности (эффективности). Отсюда следует то, что те или иные средства или формы, которые ограничивают прямое участие работников в управлении, но при этом приравнивают комплекс их собственнических прав к объему правомочий, которыми располагают акционеры крупных корпораций, могут предложить лучшие перспективы для повышения эффективности классической модели корпорации.

При реализации этого условия от сотрудника-собственника не требуется глубоких знаний и навыков в принятии управленческих решений в целях эффективного осуществления своего голоса как собственника. От него требуется только голосовать осмотрительно и разумно при избрании совета директоров компании, исходя из более достоверной внутрифирменной информации, повседневно приобретаемой им из многочисленных каналов непосредственно на своем рабочем месте. Именно отмеченное обстоятельство ставит в более выгодное положение осведомленного и добросовестного работника по отношению к любому акционеру-аутсайдеру, поскольку сотрудник располагает более конкретной информацией о кандидатурах и в силу этого немаловажного обстоятельства может действовать в избирательном процессе намного более разумнее и обоснованнее, чем большинство публичных акционеров фирмы. Кроме того, многие сотрудники промышленных компаний не являются конвейерным персоналом, а занимаются финансами, планированием, работают инженерами-конструкторами, маркетологами, т.е. они обладают еще большим объемом информации относительно оцениваемых претендентов на руководящие посты фирмы и могут компетентно повлиять на решение менее информированных «синих воротничков». Следовательно, если бы в корпорации правовой статус сотрудников был приравнен к статусу владельцев обыкновенных акций, то был бы избран более квалифицированный совет директоров фирмы и повысилась производительность труда, а также существенно сократились бы издержки трудовой контрактации.

Как показал анализ, в настоящее время относительно успешные примеры собственности работников (т.е. широкой коллективной собственности) в значительной степени представлены небольшими фирмами с однородным классом сотрудников-владельцев. Однако, к сожалению, в современных условиях бурного роста инноваций и высоких технологий перспективы простых коллективных форм собственности не настолько радужны, как это кажется наиболее неистовым адептам

прямого самоуправления и упрощенных форм кооперации. Хотя не исключено, что организационные усовершенствования могут сделать собственность работников еще более жизнеспособной там, где ранее ей не удавалось продвинуться далеко вперед. При этом всевозможные схемы участия работников в прибылях, кружки качества, комитеты цехов, производственные советы, трудовые комиссии по управлению и информационные места для работников на совете директоров отчасти способствуют повышению производительности труда, но в большей степени служат средством улучшения обмена информацией между менеджментом и сотрудниками. Более того, даже мотивированный таким образом труд работника и «место свадебного генерала» не обещают высокую производительность на длительную перспективу в силу того, что в рамках вышеупомянутых схем работник не обладает реальными правами собственности и поэтому в любой момент он может оказаться в неблагоприятном положении помимо его благоразумной воли. Формальные собственники практически в любой момент могут оставить его без «урожая», который он «посеял» и на который он уповал. Именно этот фактор как раз выбивает из под работника почву позитивного стратегического поведения и супермотивацию, весьма желательные для экономического развития.

Реалистичность изложенных выводов была продемонстрирована выше в различных аспектах функционирования разнообразных фирм, а также выразительно подтверждается общемировой практикой кооперативного движения. Поэтому, прежде чем перейти к подведению итогов настоящего фрагмента исследования, есть смысл обратиться к достаточно красноречивым тенденциям и историческим параллелям, которые должны вселить в нас мысль критичнее относиться к привычным стереотипам.

Кооператив — это, пожалуй, одна из первых исторических форм совместного хозяйствования, которая развивала навыки самоуправления и во многом отвечала условиям мелкого и среднего товарного производства. Однако в промышленности наиболее успешными являются крупные сложные предприятия акционерного типа, которым, на наш взгляд, не чужда широко распространенная форма собственности, а значит, есть все основания для совместного хозяйствования и управления. Однако в совершенствовании структуры корпоративной собственности необходимо сменить приоритеты.

Производственные кооперативы в Западной Европе, как и в России, в основном возникали в отраслях с невысокой концентрацией передовых технологий, преобладанием ручного труда, там, где успех предприя-

тия в большей мере зависел от производственного опыта работников и слаженности их коллектива, нежели от уровня применяемой технологии и объема вложенного в дело капитала. Так, английские кооперативы второй половины XIX в. были созданы по большей части ремесленниками, терявшими работу по мере развития фабричного производства. Около 60% производственных кооперативов было создано в швейной, обувной и полиграфической промышленности. Небольшое распространение получили кооперативы в строительстве. Средняя численность работников кооператива, например в Англии, в 1970-е гг. составляла около 100 человек — примерно столько же, что и в начале XX в. Никогда их число не преодолевало отметку в 175 человек [24, Р. 59, 67].

Международный опыт кооперативного движения настойчиво нам диктует то, что самоуправление в известных ныне формах может быть эффективно организовано в небольших промышленных и сервисных предприятиях с численностью работников не более 200-350 человек. Столь существенный разброс верхнего порога обусловлен, в первую очередь, сферами локализации фирм и масштабами государственных предпочтений. Тем не менее любое предприятие, доросшее до крупного, неизбежно сталкивается с потребностью введения более сложного механизма управления производством и персоналом, что по существу несовместимо с системой прямого самоуправления, характерного для небольших фирм, принадлежащих гомогенным работникам.

Поскольку в современном мире не выжить без диверсификации производства и инноваций, а последние по логике вещей предполагают гетерогенное строение рабочей силы, то во многом именно поэтому в разных странах степень распространения кооперативов была различна, но везде весьма невелика. Так, на родине кооперации — в Англии — число производственных кооперативов сначала росло вплоть до начала XX в., затем стабилизировалось, а в последующем стало сокращаться [15, Р. 36, 41; 24, Р. 59, 65].

В Канаде в 1987 г. функционировало около 400 рабочих кооперативов, большая часть из которых была создана в 1980-е гг. [22, Р. 133].

Аналогичную картину можно наблюдать в Швеции. В 1986 г. там действовало около 110 промышленных предприятий, находящихся в собственности рабочих (в том числе кооперативов), причем почти 80% таких фирм было создано за предшествующие 5 лет [29, Р. 19].

Во Франции период медленного роста количества производственных кооперативов (в 1966 г. — 494, в 1975 г. — 537, в 1978 г. — 556) хотя и сменился некоторым ускорением в начале 1980-х гг. (к 1983 г. их число удвоилось — 1269), но дальнейшего прорыва так и не произошло

[24, Р. 121, 128]. Мало чем отличается от представленной выше картины ситуация с кооперацией в Италии [34, Р. 240].

В завершение подведем некоторые итоги наших размышлений и наблюдений.

1. Рассматривая природу коллективной собственности, ее место в современной экономике и широкую гамму тенденций ее развития, представляется, что коллективная собственность — это не случайная ветвь в эволюции организационных форм производственных отношений, а закономерное явление в развитии сложной системы связей и прав корпоративной собственности. Основным источником коллективной собственности являются доходы, полученные от непосредственного (главным образом трудового) участия в создании совокупного продукта предприятия. Настоящий анализ подчеркнул, что в ней содержится и высокий потенциал эффективности, и острейшие проблемы, сдерживающие ее распространение. Мировая практика в длительной ретроспективе не свидетельствует о приумножении удельного веса коллективной собственности в национальных экономиках. В Великобритании, Канаде, США и ряде других европейских стран практически прекратился рост численности производственных кооперативов и предприятий с рабочей собственностью. Довольно редкую жизнестойкость проявляют лишь те небольшие компании с собственностью работников, в которых все сотрудники выполняют аналогичные операции. Соответственно, объективная необходимость однородности рабочей силы настолько серьезно сдерживает развитие собственности сотрудника, что, казалось бы, даже там, где по всем предпосылкам она должна преобладать, как правило, распространена собственность инвестора.

2. Примеры успешного владения сотрудниками-собственниками промышленными предприятиями часто свидетельствуют о том, что в них работники не наделены правом управления фирмой в той степени, как это характерно для небольших фирм, принадлежащих сотрудникам с гомогенными интересами. Они являются лишь ее бенефициарами, а управляют фирмой фактически доверенные лица. Это подчеркивает высокую вероятность того, что полный контроль со стороны сотрудников в большинстве промышленных фирм с гетерогенной рабочей силой чреват серьезной неэффективностью. Наряду с этим исследования показали, что даже фирмы, сотрудники которых являются всего лишь бенефициарами, предпочтительнее фирм, принадлежащих узкой группе инвесторов, в которых слишком обременительны издержки трудовой контрактации. Наряду с этим широкая коллективная форма собственности, в силу естественной предрасположенности сотрудников-собствен-

ников к прямому вмешательству в управленческий процесс, неизбежно конфликтует, во-первых, с системой профессионального управления фирмой и, во-вторых, с объективной потребностью глубокого разделения труда, в том числе в силу приоритетного и непрерывного внедрения инноваций как базового условия конкурентоспособности современной корпорации. Поэтому не удивительно, что искушенные приверженцы идеи рабочей собственности обычно требуют предоставления сотрудникам лишь ослабленных прав по управлению сложной фирмой.

3. Показательно, что немецкая система совместного принятия решений (в части комбинирования прав собственности и права управления) диаметрально противоположна схемам бенефициарного акционирования. Предоставляя право управления работникам, она все же не создает для них возможности оказывать существенное влияние на фирму. Поскольку на совете директоров доминируют интересы акционеров-инвесторов компаний, то в этой связи представительство работников в наблюдательном совете корпорации в большей степени выполняет информационную роль. Разумеется, обмен потоками информации способствует ослаблению стимулов к вступлению в дорогостоящие коллективные переговоры и тем самым позволяет исключить или сократить порождаемые ими убытки. Тем не менее сугубо тактический выигрыш от внедрения системы совместного принятия решений не покрывает ее будущих стратегических потерь, порождаемых изначально присущим ей диспаритетом корпоративных прав и в последующем неизбежно нарастающей разбалансированности их общей структуры, которая в какой-то момент приводит к синергетическому скачку, взрывающему всю экономическую систему.

4. Суммируя все отрицательные и положительные аспекты узкогрупповой (инвесторской) и коллективной форм корпоративной собственности, на наш взгляд, наибольшие перспективы среди известных корпоративных образований имеет определенным образом (по предлагаемой нами схеме) усовершенствованная акционерная форма крупной промышленной собственности, т.к. она в большей степени приспособлена к разрешению особо острых вопросов, проявляющихся наиболее драматично в рабочей собственности. Напротив, существующая узкогрупповая (инвесторская) модель заключает в себе довольно серьезный деструктивный недостаток, негативно отражающийся на экономической системе в целом, источником которого является деструктивное доминирование капитала над трудом, негативно отражающееся на экономике в будущем. В то же время упомянутая выше смешанная (гибридная) модель собственности изживает и этот недостаток.

Литература

1. Aoki M. Aspects of the Japanese firm // The economic analysis of the Japanese firm / Ed. M.Aoki. Amsterdam, 1984. P. 3-43.
2. Aoki A. Model of the firm as a stockholder-employee cooperative game // American Economic Review. 1980. N 70. P. 600-610.
3. Aoki M. The cooperative game theory of the firm. Oxford, 1984. 219 p.
4. Bart P. Advertising: debate rages on «going public» // New York Times. 1962. N 11.
5. Berman K. Worker-owned plywood companies. Washington, 1967. 258 p.
6. Blasi J.R. Employee ownership: revolution or rip-off? Cambridge, 1988. 352 p.
7. Carnoy M., Shearer D. Economic democracy: the challenge of the 1980s. N.Y., 1980. 436 p.
8. Doernberg R., Macey J. ESOPs and economic distortion // Harvard Journal of Legislation. 1986. N 23. P. 103.
9. Hansmann H. The ownership of enterprise. L., 1996. 372 p.
10. Hazard Geoffrey. Curriculum structure and faculty structure // Journal of Legal Education. 1985. N 35.
11. Frank R. Are workers paid their marginal products? // American Economic Review. 1984. N 74. P. 549-571.
12. Freed M.G., Polsby D.D., Spitzer M.L. Unions, fairness, and the conundrums of collective choice // Southern California Law Review. 1983. N 56.
13. Greenberg E.S. Producer cooperatives and democratic theory: the case of the plywood cooperatives // Jackall R., Levin H. Worker cooperatives in America. Los Angeles, 1984. P. 175, 206.
14. Gilson R.J., Mnookin R.H. Sharing among the human capitalists: an economic inquiry into the corporate law firm and how partners split profits // Stanford Law Review. 1985. N 37. P. 313-397.
15. Jones D. British producer co-operatives // The new worker co-operatives / Ed. K.Coates. Nottingham, 1976.
16. Jones D.C., Svejnar J. Participation, profit sharing, worker ownership and efficiency in Italian producer cooperatives // Economica. 1985. N 52. P. 449-465.
17. Joyce R., Whitt A.J. The cooperative workplace: potentials and dilemmas of organizational democracy and participation. Cambridge, 1986. P. 95-100.
18. Van Wezel Stone K. Labor and the corporate structure: changing conceptions and emerging possibilities // University of Chicago Law Review. 1988. N 55. P. 73-173.

19. Kramer G.H. On a class of equilibrium conditions for majority rule // *Econometrica*. 1973. N 41. P. 285.
20. Lipset S., Trow M., Coleman J. Union democracy: the internal politics of the international typographical union. N.Y., 1956. P. 3-13.
21. Long Russell B. Employee stock ownership plans: benefits and costs of ESOP tax incentives for broadening stock ownership. Washington, 1986. 72 p. www.dllr.state.md.us/forms/esopreport.pdf (дата обращения 26.01.2013).
22. Milford P. Worker cooperatives and consumer cooperatives: can they be combined? // *Labour-owned firms and workers' cooperatives*. 1986.
23. Nutzinger H., Backhaus J. Co-determination: a discussion of different approaches. Berlin, 1989. 309 p.
24. Oakeshott R. The case for workers' co-ops. L., 1978.
25. Page R. Co-determination in Germany — a beginners' guide. Düsseldorf, 2011. 43 p.
26. Russell R. Sharing ownership in the workplace. N.Y., 1985. P. 81-83, 107, 111-114, 156-157, 181, 184.
27. Smith A.J. Corporate ownership structure and performance: the case of management buyouts // *Journal of Financial Economics*. 1990. Vol. 27. P. 143-164.
28. Sorenson L. Life beyond the Law Office // *American Bar Association Journal*. 1984. N 70.
29. Stettner C. Industrial co-operatives in a mixed economy. L., 1981.
30. Streeck W.R. Industrial relations in West Germany. L., 1984.
31. Thimm A.L. The false promise of co-determination – the changing nature of European workers' participation. Toronto, 1980. P. 1-175.
32. Thomas H., Logan C. Mondragon: an economic analysis. L., 1982. P. 96-130.
33. Whyte W., Whyte K. Making Mondragon: the growth and dynamics of the worker cooperative complex. Ithaca, 1988. 336 p.
34. Zevi A. The performance of Italian producer co-operatives // *Participatory and self-managed firms: evaluating economic performance* / Eds. D.Jones, J.Svejnar. Toronto, 1982.

The mixed (hybrid) structure of corporate ownership (part III)

Alpatov Alexey – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of State Law Disciplines of the International Institute of Economics and Law (Volgograd Branch)

Address for correspondence: alexei.alpatov@gmail.com

In this paper author pays special attention to the problem of collective decision-making. Mainly, this is due to the need to find approaches that remove voltage characteristic as for corporations owned by both employees and investors, as well as a strong need for developing more balanced circuit structure of corporate ownership.

Such a complex task due to the fact that firms that are owned by employees, are in the best position for many issues, rather than the investors's companies. But there are compensating defects.

In contrast to the preferences of investors, the preferences of employees-owners in the process of formulation and implementation the firm policy can be dramatically contrasted. Employees may have conflicts of interest that have a variety of sources. Hence, employee ownership is most viable where either no serious disagreements among the employees-owners due to the homogeneity of their employment functions, or relatively inexpensive and simple means are available for the resolving the most dramatic differences.

In practice, in-house conflicts might not be as sharp if there were criteria and mechanisms, the use of which would measure the actual marginal product of labor as well as from the capital, within a particular economic organization. However, as a rule, known methodology for assessing the performance is not so perfect to accurately measure their performance limit.

In this context, the present study proposes alleviate pressing problems through the introduction of a mixed ownership structure, which is equipped with a self-adjusting mechanism of balancing corporate rights.

Key words: costs of collective decision making, corporative effectiveness, transaction costs, employee ownership, producer cooperatives, labor managed firm, productive efficiency, Mondragon

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 7-47.

Инструменты повышения энергоэффективности страны

М.В.Горяинов

Энергоэффективность становится одним из приоритетных направлений общественной политики в России. Рост тарифов на энергоресурсы делает инвестиции в энергоэффективность более привлекательными, а последствия бездействия — более очевидными, чем когда-либо. В России необходимо проведение последовательной политики повышения эффективности использования энергоресурсов.

Ключевые слова: энергоэффективность, тариф, промышленность, экономический потенциал

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 48-53.

Политика повышения энергоэффективности в России должна сочетать ряд инструментов, которые можно объединить в следующие группы: «Меры быстрой отдачи», «Базовые меры» и «Высокозатратные, высокоэффективные меры».

Меры быстрой отдачи

Эти мероприятия можно разработать менее чем за год, и они будут иметь значительный эффект при умеренных затратах.

Примеры подобных решений:

- ◆ информационная кампания по повышению уровня осведомленности в вопросах повышения энергоэффективности;
- ◆ увеличение сроков бюджетного планирования, введение права распоряжаться сэкономленными энергозатратами, а также установление правил закупок, стимулирующих использование энергоэффективных технологий;
- ◆ реорганизация муниципальных тепловых компаний в коммерческие предприятия или частно-государственные партнерства.

Горяинов Михаил Владимирович — кандидат экономических наук, докторант Института проблем рынка Российской академии наук.

Адрес для корреспонденции: sci-secretary@ipr-ras.ru.

Базовые меры

Эти инструменты представляют собой основу политики повышения энергоэффективности и будут способствовать более быстрому осуществлению финансово оправданных инвестиций.

Примеры подобных решений:

- ◆ стандарты энергоэффективности в таких секторах, как здания, промышленное оборудование, эффективность использования топлива;
- ◆ программы управления спросом;
- ◆ повышение энергоэффективности как условие предоставления субсидий на проведение капитального ремонта;
- ◆ скоординированные планы по теплоснабжению;
- ◆ стимулирование финансирования энергоэффективных проектов банками и лизинговыми компаниями.

Высокозатратные, высокоэффективные меры

Данные инициативы устранят основополагающие причины низкой энергоэффективности, а также будут способствовать повышению финансового потенциала до уровня экономического потенциала. Они связаны со значительно более высокими начальными затратами, однако большинство из них также гарантирует более существенную экономию энергоресурсов.

Реализация ряда мер уже началась, остальные еще должны быть разработаны.

Примеры подобных решений:

- ◆ реформа тарифообразования;
- ◆ либерализация рынков электроэнергии и газа;
- ◆ интегрированное планирование работы транспорта;
- ◆ взимание с автовладельцев полной экономической стоимости использования личного автотранспорта.

Наибольшим техническим потенциалом повышения энергоэффективности обладают жилые здания, производство электроэнергии и промышленность.

В частности, финансовый потенциал в секторах конечного потребления в 4 раза выше, чем в производстве электроэнергии и в системах теплоснабжения вместе взятых. Более того, экономия энергии для конечных потребителей сопровождается дополнительным снижением потребления первичной энергии (94 млн т.н.э.) по всей системе произ-

водства и передачи энергоресурсов. Например, снижение потребления электроэнергии на 1 кВт/ч конечным пользователем означает экономию почти 5 кВт/ч первичных энергоресурсов.

В секторах со значительным финансовым потенциалом (промышленность и транспорт) в первую очередь следует осуществить меры, которые не оказывают влияния на уровень цен и не предполагают субсидирования, но направлены на устранение нефинансовых барьеров. В секторах с низким финансовым потенциалом повышения энергоэффективности (производство электроэнергии и тепловой энергии) для достижения экономии необходимо, в первую очередь, скорректировать цены или предложить другие инструменты, которые повысят привлекательность инвестиций в энергоэффективность.

Наиболее значительные барьеры на пути повышения энергоэффективности в жилых зданиях связаны с рекомендательным характером федеральных норм по теплозащите зданий, сложившимися поведенческими стереотипами населения и трудностями в организации и финансировании мер по повышению энергоэффективности в местах общего пользования.

Внедрение обязательных стандартов энергоэффективности для новых и реконструируемых зданий является одним из наиболее экономически эффективных способов обеспечения экономии энергии в жилом секторе. Состоявшийся переход к добровольным нормам технического регулирования, в том числе распространяющийся на стандарты теплозащиты зданий, может пошатнуть достигнутое за последние годы повышение эффективности отопления зданий. Чтобы быть эффективными, стандарты должны: (а) быть обязательными, (б) регулярно обновляться, (в) иметь прозрачный механизм контроля исполнения. Правительство может способствовать становлению энергоэффективности как социальной нормы в России и таким образом влиять на бытовое энергопотребление через проведение информационных кампаний для населения и поощрение повсеместного применения приборов учета.

Для активного внедрения мер по повышению энергоэффективности в местах общего пользования необходимы следующие условия:

- ◆ разработанные типовые контракты для управляющих компаний, в которых оплата рассчитывается, исходя из достигнутой экономии;
- ◆ предоставление гарантий по займам на проведение энергоэффективного ремонта и реконструкции зданий;
- ◆ проведение информационных кампаний для населения о коллективном управлении зданиями.

Промышленность медленно реализует свой потенциал повышения энергоэффективности, т.к. руководители большинства предприятий недооценивают возможности и выгоды энергосбережения, а также не могут получить доступ к долгосрочному заемному финансированию для инвестиций в энергоэффективную модернизацию оборудования. Кроме того, в ряде отраслей у предприятий отсутствуют стимулы к экономии энергии, т.к. тарифы на энергоресурсы растут медленнее, чем отпускные цены на продукцию. Проведение целенаправленных информационных кампаний и предоставление долгосрочного финансирования для проектов по повышению энергоэффективности через российские финансовые институты будут способствовать реализации предприятиями имеющихся возможностей по повышению эффективности использования энергии. Продолжение реформирования электроэнергетики и газового сектора будет играть важную роль в повышении финансовой привлекательности инвестиций в энергоэффективность. Фискальные инструменты, такие как налоговые льготы или ускоренная амортизация, в текущей макроэкономической ситуации могут дать дополнительные стимулы для инвестирования в самое современное и эффективное оборудование, а также для совершенствования практики энергоменеджмента, что приведет к усилению конкурентных позиций российских производителей [1].

Сектор государственных учреждений может дать наиболее быструю отдачу для государства, однако повышение энергоэффективности в бюджетных учреждениях в настоящее время минимально в силу ряда причин. Бюджетным учреждениям не разрешено оставлять себе или перераспределять достигнутую экономию затрат на энергоресурсы, и они не могут заключать долгосрочные договоры или договоры с возвратом инвестиций из будущей экономии. Кроме того, процедуры закупок требуют заключения договоров на основе наименьшей цены заявки, а не наименьших затрат в течение всего срока эксплуатации. Правительство может стимулировать экономию предоставив возможность бюджетным учреждениям распоряжаться сэкономленными средствами либо трансформировав их в автономные некоммерческие организации. Однако эти меры должны сопровождаться установкой целевых индикаторов по снижению энергопотребления на основе сравнительного анализа с эталонными показателями (бенчмаркинга). Для содействия закупкам энергоэффективного оборудования и энергосервисных услуг бюджетными организациями необходимо изменение требований к государственным закупкам: внедрение долгосрочных (5 лет и более) договоров, договоров, построенных по принципу оплаты по факту достижения экономии, и принципа наименьших затрат в течение всего срока эксплуатации.

Автомобильный транспорт является быстрорастущим потребителем энергоресурсов из-за быстрого роста количества частных автомобилей и снижения использования общественного транспорта. Качество общественного транспорта не отвечает современным требованиям, а усилия местных властей направлены, главным образом, на обеспечение большего пространства и большей протяженности дорог для использования частными автомобилями, а не на развитие сети современного общественного транспорта. Кроме того, у владельцев личного автотранспорта отсутствует альтернатива более эффективного передвижения, также они не учитывают фактор энергоэффективности при выборе автомобиля. Для повышения привлекательности общественного транспорта необходимо внедрять интегрированный подход к планированию его работы, повышать качество общественного транспорта и содействовать оптимальному сочетанию частного и общественного транспорта (например, безопасные парковки около железнодорожных станций). Стимулирование производства более экономичных автомобилей и внедрение схем утилизации автотранспорта может ускорить модернизацию автопарка. Взимание с автовладельцев полной экономической стоимости использования частных автомобилей путем внедрения платы за пиковые нагрузки автодорог и налогов на владение транспортными средствами/топливо, а также маркировка автомобилей и проведение кампаний по повышению осведомленности населения могут изменить поведение владельцев автотранспорта [2].

Энергоэффективность становится одним из приоритетных направлений общественной политики в России. Рост тарифов на энергоресурсы делает инвестиции в энергоэффективность более привлекательными, а последствия бездействия — более очевидными, чем когда-либо. Для полного использования ресурса энергоэффективности России необходимо проведение последовательной политики повышения эффективности использования энергоресурсов. Правительству необходимо закрепить приоритетность этой задачи и сосредоточиться на изменении существующих норм поведения организаций и домохозяйств, а также на создании благоприятной среды для инвестиций в энергоэффективность. Одной из первых задач является создание агентства или наделение существующего министерства полномочиями, ответственностью и финансированием для разработки и реализации политики энергоэффективности. Это даст возможность правительству устранить как общие, так и присущие каждому конкретному сектору барьеры, а также создать благоприятные условия для бюджетных и частных инвестиций в повышение энергоэффективности. Россия может задействовать «скрытый»

ресурс энергоэффективности и, используя его, способствовать подъему экономики, повышению конкурентоспособности промышленности и оздоровлению окружающей среды, превращая страну в энергетическую супердержаву в полном смысле этого слова. Для этого необходимо четкое понимание потенциала, ясное видение того, как его можно использовать, а также политическая воля для воплощения необходимых перемен на практике.

Литература

1. Завалько Н.А. Современные аспекты категории продвижения // Креативная экономика. 2011. № 5. С. 40-45.
2. Рагулина Ю.В. О конкурентоспособности отечественной экономики // Научное образование. 2011. № 5. С. 486-491.

Tools of energy efficiency increase in Russia

Goryainov Mikhail — Candidate of Economic Sciences, doctoral student of the Market Economy Institute of the Russian Academy of Sciences

Address for correspondence: sci-secretary@ipr-ras.ru

Energy efficiency is becoming a priority for public policy in Russia. The rising cost of energy makes investments in energy efficiency more attractive, and the consequences of inaction more apparent than ever. To fully utilize the resource of energy efficiency, Russia needs a coherent policy to increase energy efficiency.

Key words: energy efficiency, tariff, industry, economic potential

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 48-53.

Интеграция современного органа контроллинга-управления в управленческую деятельность промышленных предприятий

А.Г.Жакевич

Статья представляет собой научное исследование, посвященное интеграции современного органа контроллинга-управления в управленческую деятельность промышленных предприятий. Целью исследования в соответствии с международной практикой является обоснование с экономической точки зрения формирования органа контроллинга-управления на промышленных предприятиях. В исследовании сформулированы научно обоснованные предложения в направлении формирования органа контроллинга-управления, дана классификация функции и ответственности этого органа управления на промышленных предприятиях.

Ключевые слова: система контроллинга, орган контроллинга-управления, контролер, управление, промышленность, предприятия

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 54-59.

Формирование современной системы контроллинга и разработка механизма ее действия на промышленных предприятиях являются экономически обоснованными. Структурные вопросы реализации функций сотрудников системы контроллинга также должны быть изучены вместе с вопросами применения системы контроллинга-управления [1]. Это один из самых важных вопросов с точки зрения правильной настройки системы бухгалтерского учета и повышения ее эффективности, потому что промышленный сектор, который занимает значительное место в экономике страны, является многопрофильным и охватывает различные виды деятельности.

Рассмотрим концепцию системы контроллинга. По факту контроллингом можно назвать систему управления прибылью предприятия. Как известно, главной целью любого коммерческого предприятия является получение прибыли, а в некоторых случаях цели предприятия могут быть разные – например, захват доли рынка, устранение конкурентов – и затем контроллинг фокусирования усилий предприятия для достижения этих целей, хотя конечная цель — это генерирование прибыли [4].

Жакевич Александр Георгиевич — преподаватель Международного института экономики и права, Москва.

Адрес для корреспонденции: sambuko@list.ru.

Контроллинг — сложная система управления, которая обеспечивает принятие эффективных управленческих решений на основе интеграции бухгалтерского учета, информационной поддержки и функций управления, обеспечивающих успешную работу предприятия в долгосрочном периоде [6].

Контроллинг является одной из управленческих функций, таких как планирование, организация, расстановка кадров и руководство. Эта важная функция помогает проверить ошибки и принять меры для устранения недостатков, минимизируя отклонения от стандартов. В результате поставленные цели организации достигаются желаемым образом. Согласно современным концепциям, управление является предвидением действий, при этом ранее использовавшаяся концепция состояла в том, что управление включалось только тогда, когда были обнаружены ошибки. Контроллинг-управление означает установление стандартов, измерение фактической производительности и принятие мер по исправлению положения. Контроллинг встроен в каждый уровень организационной иерархии, нацелен на будущее, тесно связан с планированием и сравнивает фактическую производительность с плановыми показателями [2].

Контроллинг и, соответственно, контроллер занимают особое место в системе управления предприятием, находясь на пересечении потоков данных, информационной поддержки, управления и координации: он связывает воедино все эти функции, интегрирует и координирует их и, кроме того, переводит управление предприятием на качественно новый уровень, не заменяя его. Контроллер — это человек, который приводит в действие своеобразный механизм саморегулирования на предприятии и обеспечивает обратную связь в спирали управления [5].

Контроллинг базируется на научных достижениях различных дисциплин, таких как экономическая теория, анализ хозяйственной деятельности, бухгалтерский учет, планирование, менеджмент, социология и т.д. Чтобы стать контроллером, необходимо иметь широкий кругозор и способность мыслить аналитически, свободно ориентироваться в вопросах, связанных с экономикой и управлением.

Кроме того, необходимо помнить, что готовых решений для всех проблем не существует. Реальные экономические проблемы всегда нестандартны и спутаны. Времени и исходной информации для их решения всегда не хватает, поэтому необходимо научиться безопасно комбинировать различные подходы, применять все накопленные знания, чтобы найти творческие решения в условиях неопределенности и неполной информации.

Существует точка зрения, что контроллер — это начальник службы внутренней экономики и планирования, т.е. он является оценщиком. В этом случае оказывается, что контроллер контролирует на предприятии все и вся, всегда что-то рассчитывает, и никто ничего не может сделать без его согласия. Только после этого мы можем определить концепцию управления и СЕО. Тем не менее это далеко не так. Контроллер может назвать “экономического лидера”, который с помощью количественной информации помогает менеджерам структурно-функциональных направлений — продажи, производства и закупок — уверенно принимать управленческие решения. Контроллер не управляет, а заботится о том, что может контролировать — себя/себя в процессе достижения целей и, прежде всего цели получения прибыли, установленные руководством. Кроме того, контроллер также является генератором идей и планов. Контроллинг предлагает фиксацию отклонений, которые должны направляться менеджером на реализацию корректирующих действий. Таким образом, насколько это возможно, определяется устойчивое направление на достижение поставленной цели.

Контроллер нуждается в инструментарии для реализации поставленных перед ним задач.

Во-первых, это управленческий учет, т.е. учет доходов и расходов, нормирование, планирование, контроль и анализ, который позволяет принимать оперативные управленческие решения для устранения прогнозируемых проблем развития предприятия.

Во-вторых, контроллер — это человек, который работает в организации и помогает высшему руководству принимать управленческие решения с помощью управленческого учета — основного инструмента своей деятельности.

Основные функции контроллера могут быть классифицированы следующим образом [7]:

1. Руководство по планированию и бюджетированию работ; координация и взаимное согласование определенных целей и планов.

2. Содержание информационной системы отчетности, точность и быстрота функционирования и обеспечения информацией и документами, в которых он нуждается в его собственной области принятия решений (информационная система управления).

3. Консультирование в процессе принятия решений работников линейных отделов и, в первую очередь, сотрудников продаж, производства и ведомств по закупкам. Описание эффективности этих решений, а также разработка альтернатив для улучшения ситуации в компании по показателям оборота, затрат и прибыли и выработка рекомендаций по

выбору наиболее правильных предлагаемых альтернатив.

4. Проведение расчетов эффективности инвестиций и подготовка действий по внедрению современных методов управления в соответствии с интересами предприятия.

5. Анализ существующих взаимосвязей, методов и состояния системы менеджмента, их сравнение с поставленными целями и ограничениями, которые могут быть установлены советом предприятия, и критериев эффективности.

6. Сохранение имущественного комплекса предприятия.

7. Осуществление текущего контроля затрат

8. Руководство комитетом по расчетам цен на товары.

9. Проявление инициативы по вопросу увязки уровня оплаты труда сотрудников, и особенно руководителей продуктовой группы и агентов по продажам, с эффективными показателями.

10. Внедрение мер по улучшению в практику работы линейных отделов.

Направления ответственности каждого структурного подразделения вместе с его функциями являются также важными вопросами. Контроллер отвечает по следующим направлениям [2, 3]:

- ◆ Системная ответственность — включает в себя применение автоматизированной системы учета, которая является передовой формой управления, создание базы данных ERP, создание автоматизированных бизнес-процессов в соответствии с производственной и экономической деятельностью, ее соответствие стандарту, последовательность, точность, целостность, актуальность и надежность.
- ◆ Отчетная ответственность — адекватная подготовка расписаний и актуальных диаграмм, необходимых для эффективного управления. Эта ответственность включает в себя несколько аспектов, таких как объективность, обоснованность, адекватность запросов и решаемых проблем.
- ◆ Коммуникативная ответственность — даже если плановые и фактические показатели соответствуют последним требованиям, руководство должно следить за их правильным использованием. Таким образом, ответственность за прозрачность также включает в себя постоянную связь с менеджерами.

Выполнение контролирующих функций позволяет выявить резерв возможности для эффективного принятия решений в дополнение к управлению производственно-хозяйственной деятельностью, анализу и управлению расходами. Система контроля осуществляется исполнителем посредством указанных подфункций на каждом уровне.

Существование независимой контролирующей службы обеспечивает создание оперативного мониторинга на предприятии.

В качестве нового подхода после формирования контрольного органа управления на промышленном предприятии должны быть выделены следующие основные цели мониторинга:

- ◆ оценка динамики состояния и развития предприятия;
- ◆ идентификация деструктивных тенденций развития и потенциала этих процессов;
- ◆ определение производственных причин, источников, символов и интенсивности воздействия опасных факторов производственного потенциала;
- ◆ прогнозирование результатов воздействия опасных факторов как производственного потенциала и сферы деятельности;
- ◆ систематическое и аналитическое изучение текущей ситуации и тенденций ее развития, целенаправленные действия для предотвращения опасностей, которые могут возникнуть на предприятии.

Литература

1. *Афанасьева Ю.С., Жакевич А.Г.* Разработка бюджетов как инструмент оперативного контроллинга инновационных процессов промышленного предприятия // Вестник МИЭП. 2015. № 3. С. 37-41.
2. *Жакевич А.Г.* Современные аспекты инновационного развития промышленных предприятий Омской области // Вестник академии. 2015. № 3. С. 119-122.
3. *Матюнина О.Е., Жакевич А.Г.* Контроллинг затрат промышленных предприятий на инновационные процессы // Вестник МИЭП. 2015. № 3. С. 42-47.
4. *Никодимова Н.Д., Жакевич А.Г.* Перспективы развития промышленных предприятий в Омском регионе // Вестник академии. 2015. № 3. С. 48-49.
5. *Рагулина Ю.В.* Управление интеллектуальным капиталом промышленной организации в условиях экономики знаний. М., 2007.
6. *Рагулина Ю.В., Калашникова Л.М.* Конкурентоспособность предприятия и работа с персоналом // Машиностроитель. 2005. № 1. С. 11-14.
7. *Рагулина Ю.В., Лебедев Н.А.* Отдельные направления эволюции инновационных процессов промышленности макрорегионов // Глобальный научный потенциал. 2014. № 9. С. 70-74.

Integration of the modern controlling of body-management to the management of industrial enterprises

Zhakevich Alexander — lecturer of the International Institute of Economics and Law

Address for correspondence: sambuko@list.ru

The article presents a research study on the integration of the modern controlling of body-management to the management of industrial enterprises. The aim of the research in accordance with international practice is justification from an economic point of view the formation of the body controlling-management in industrial enterprises. The study developed a research-based suggestions in the direction of the body controlling-management, the classification of the functions and responsibilities of this management body in the industrial enterprises.

Key words: controlling system, controlling body-control, controller, management, industry, enterprise

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 54-59.

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ

Криминалистические и уголовно-процессуальные особенности, возникающие на заключительном этапе расследования мошенничеств в жилищной сфере

С.И.Бедрин, Н.В.Гаврилятова

В статье проводится анализ завершающего этапа расследования мошенничеств, совершенных в жилищной сфере, на основе теоретических положений (программ), изложенных в уголовно-процессуальном праве, Федеральном законе Российской Федерации от 20.08.2004 № 119-ФЗ «О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства» и ряде постановлений Правительства Российской Федерации, где сформулированы основные положения, связанные с Государственной программой по обеспечению безопасности потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, включающие меры безопасности и меры социальной защиты указанных лиц, а также определены основания и порядок их применения.

Ключевые слова: мошенничество, доказательства, уголовное судопроизводство, обвиняемые, свидетели, потерпевшие, досудебная стадия, судебная стадия, субъекты расследования, безопасность

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 60-63.

Криминалистические и уголовно-процессуальные особенности на заключительном этапе расследования в большей степени могут возникнуть в связи с ознакомлением обвиняемых и других участников процесса с материалами уголовных дел и, соответственно, получением ими полной информации о системе доказательств, подтверждающих их виновность в совершении мошенничеств в жилищной сфере.

Эти особенности можно классифицировать в зависимости от лица, формирующего эту конфликтную ситуацию:

1. Обвиняемый, дававший ранее признательные показания в совершении мошенничеств в сфере жилья, ознакомившись с материалами дела, стал отрицать свою виновность.

Бедрин Сергей Иванович — кандидат юридических наук, доцент филиала Международного института экономики и права в г. Волгограде.

Адрес для корреспонденции: mier.volg@yandex.ru.

Гаврилятова Наталья Васильевна — студентка юридического факультета филиала Международного института экономики и права в г. Волгоград.

Однако, если расследование проведено качественно и обвинение не основывалось только на показаниях обвиняемых, такая ситуация не влечет за собой каких-либо последствий. Вместе с тем не исключено, что в ходе расследования могли быть допущены тактические просчеты по организации и производству оперативно-следственных мероприятий. В этом случае необходимо:

- ◆ полностью проанализировать и дать оценку всем собранным доказательствам по уголовному делу;
- ◆ в случае необходимости принять меры к сбору дополнительных доказательств.

Нередко, если вся система доказательств по делу строилась на признаниях обвиняемых, уголовное преследование может быть прекращено по пп. 1, 2 ст. 27 УПК РФ.

2. Недобросовестный защитник, узнав в ходе ознакомления с материалами уголовного дела анкетные данные потерпевших, свидетелей и показания других соучастников мошенничества, противозаконными способами начинает оказывать на них давление в целях получения оправдательных доказательств в отношении его подзащитного.

Возникновение подобного рода ситуаций, как правило, вызывает срочную необходимость нейтрализации возможных негативных последствий по уголовному делу как на досудебной стадии расследования, так и при рассмотрении его в судебной стадии.

Готовность субъектов расследования проанализировать, выявить и нейтрализовать подобную деятельность, по важности для судебной перспективы дела, едва ли уступает усилиям, потраченным на все расследование, т.к. непринятие необходимых мер может во многом перечеркнуть его результаты. К таким мерам могут быть отнесены отдельные положения Государственной программы по обеспечению безопасности потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, утвержденные постановлениями Правительства РФ 10.04.2006 № 200, от 27.10.2006 № 630, от 03.03.2007 № 134, от 21.09.2012 № 953 и др. [1], положения УПК РФ, которые необходимо использовать в ходе расследования, начиная с момента возбуждения уголовного дела [2].

Вместе с тем зарубежное законодательство (например, США) дает возможность не предъявлять и не знакомить обвиняемых, их представителей и защитников с показаниями свидетелей, других участников процесса, данными ими в полиции [3]. Возможно, и отечественному законодателю следовало бы внести соответствующие изменения в процессуальный порядок ознакомления обвиняемых и защитников с материалами уголовного дела.

Литература

1. Конституция Российской Федерации, принятая 12.12.1993.
2. Федеральный закон от 18.12.2001 № 174 «Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 20.08.2004 № 119-ФЗ «О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства» с последующими изменениями // Российская газета. 2004. 25 авг.
4. Постановление Правительства РФ от 27.10.2006 № 630 «Об утверждении Правил применения отдельных мер безопасности в отношении потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства» // Российская газета. 2006. 10 нояб.
5. Постановление Правительства РФ от 03.03.2007 № 134 «Об утверждении Правил защиты сведений об осуществлении государственной защиты потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства» // Российская газета. 2007. 14 марта.
6. Постановление Правительства РФ от 21.09.2012 № 953 «Об утверждении Правил применения меры безопасности в виде переселения защищаемого лица на другое место жительства в отношении потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства» // Российская газета. 2012. 26 сент.
7. *Безлепкин Б.Т.* Настольная книга следователя и дознавателя. М., 2014. С. 274-279.
8. *Сокол В.Ю.* Тактико-криминалистическое обеспечение раскрытия и расследования преступлений (методологические и организационные аспекты): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Краснодар, 1998. С. 16.
9. *Уайнреб Л.* Отказ в правосудии. Уголовный процесс в США. М., 1985. С. 88.

Forensic and criminal procedural peculiarities that arise at the final stage of the investigation of fraud in the housing sector

Bedrin Sergey — Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the International Institute of Economics and Law

Address for correspondence: miep.volg@yandex.ru

Gavrisheva Natalia — law student of the International Institute of Economics and Law

In the article there is the analysis of the final phase of the investigation of fraud committed in the housing sector, on the basis of theoretical provisions (programs) set forth in

criminal procedure law, the Federal law of the Russian Federation “On state protection of victims, witnesses and other participants in criminal proceedings” and several resolutions of the Government of the Russian Federation, where the basic principles associated with the State program on ensuring the security of victims, witnesses and other participants in criminal proceedings are formulated, including security measures and measures of social protection of these persons, and also defines the grounds and procedure of their application.

Key words: fraud, evidence, criminal procedure, accused, witnesses, victims, pre-trial stage, trial stage, subjects of the investigation, safety

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 60-63.

Особенности правового регулирования государственной службы как института, обеспечивающего эффективное функционирование механизма российского государства

А.В.Костина (Кривенченко)

В статье раскрываются исторические особенности формирования государственной службы как правового, социального и нравственного института. Рассматриваются объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование современной российской модели государственной службы. Исследуются итоги реформирования государственной службы как взаимосвязанной системы, обеспечивающей эффективность функционирования российского государства.

Ключевые слова: кадровая политика, управление, концепция, реформа, бюрократия, теории бюрократии, история, служебное право, безопасность, правопорядок

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 64-74.

Эффективность функционирования механизма государства зависит от рационального использования всех его элементов, через которые реализуется регулирующее, организационное и практическое воздействие государства на общество и общества на государство. В свете внешних и внутренних обстоятельств России просто необходима государственная служба, быстро и в полном объеме реализующая управленческие решения и организационные действия. Именно ее деятельность всем своим содержанием, средствами и методами определяет эффективность функционирования государственной власти.

В разные исторические периоды государственная власть являлась отражением социальных, политических, экономических, культурных процессов. Необходимость перераспределять свои усилия в зависимости от смены времен года, особенности конкретной хозяйственной деятельности, специфика общественных связей, расширение государства и потребность освоения новых территорий внесли огромный вклад в формирование особого типа российского общества. А такие формы общественной организации, как вече, собор, дума, община и др., отличающиеся общественным (мирским) началом, являются наиболее рацио-

Костина (Кривенченко) Алла Владимировна — кандидат исторических наук, магистр юриспруденции, кафедра теории государства и права, конституционного права Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова.

Адрес для корреспонденции: avkmierp66@yandex.ru.

нальными в наших природных и естественно-общественных условиях. Необходимость учитывать комплекс региональных, национальных, религиозных особенностей единой территории обуславливает дополнительные усилия по созданию механизма обеспечения политического, правового, общественного единства. В отличие от Запада индивидуализм в России гибелен как для общества, так и для отдельного человека. Суровость климата, обособленность поселений, растянутость коммуникации и другие обстоятельства налагают на российское общество дополнительные трудности и могут преодолеваются лишь при взаимовыручке и взаимной поддержке. Поэтому история народов России выработала свое представление об обществе, его формах и многих других общественных ценностях. Как видим, целая система исторически сформированных и современных внутренних факторов предопределяет поиск модели государственной службы, отвечающей целям и задачам современного российского государства, что является составной частью современной управленческой парадигмы.

Государственная политика и возникающие на ее основе цели и задачи государственного управления должны быть в контексте этих особенностей. Реформаторам государственной службы, на наш взгляд, необходимо отталкиваться от понимания не только правовой природы института государственной службы, но и особенностей социального, национального, религиозного, нравственного компонентов. Оформившиеся в общеизвестные теории исторические модели государственного управления иллюстрируют эту обусловленность. В истории нашего государства на протяжении многих веков прослеживаются элементы имперской модели. Она характерна для азиатских империй и классическое воплощение получила в Китае, где, согласно конфуцианской традиции, подданные — члены большой семьи, которую возглавляет император. Чиновники — лишь управляющие собственностью императора. Человеческая природа рассматривалась как сочетание светлого и темного начала, хорошего и плохого. Следовательно, задача бюрократии — смягчение негативных последствий от действия неискоренимых пороков людей с целью обеспечения эффективности власти императора. Служение правителю, а не обществу, зависимость служебного положения от личного усмотрения вышестоящего, протекция и иные подобные характеристики отношений на государственной службе имели исторические воплощения в разных странах с учетом региональной специфики.

В России, по мнению специалистов, до XVIII в. доминировала смесь её византийского и монгольского вариантов. В эпоху Петра I, с одной стороны, добавились элементы, заимствованные из европейского абсолю-

тизма, с другой — усилились свои. Со второй половины XIX в., со времени реформ Александра II, начали формироваться и элементы модели рациональной бюрократии, которые, впрочем, не стали определяющими.

С приходом советской власти бюрократия получила новый импульс. В 1930-е гг. в советском управлении утвердилась жесткая иерархия, непререкаемой стала воля вождя, предельная концентрация полномочий в руках партийно-государственной верхушки, подчиненность органов власти партийным. Стали системными явления нарушения законности, деформация роли суда, прокуратуры, правовой и судебный произвол, массовые репрессии. Постепенно был создан четкий механизм отбора, воспитания и проверки управленческих кадров. Этот замкнутый социальный слой существовал на основе жестких принципов и правил в рамках коммунистической идеологии, которые формулировались высшими коммунистическими организациями. Правовой статус государственных служащих регулировался в основном трудовым законодательством. Государственными служащими признавались все лица, работающие в государственных органах, учреждениях, организациях и получающие заработную плату за счет бюджетных средств.

Кардинальная ломка политической системы эпохи перестройки и последующие сложные годы возрождения российской государственности привели к переосмыслению места России в глобальном мире и ее значения. Тысячелетняя история сосуществования на огромной территории такого количества народов, этносов, общностей, таких разных в ментальном, языковом, религиозном и других отношениях, является уникальным опытом. Именно он является основой проводимых в России реформ, в том числе в системе государственной службы.

Концепция реформирования системы государственной службы в 2001 г. основными задачами реформирования провозгласила «приведение системы государственной службы и технологий профессиональной деятельности государственных служащих в соответствие со сложившимися общественными отношениями и новыми экономическими условиями», «создание комплексной нормативной правовой основы регулирования государственной службы на базе федерального закона о системе государственной службы, федеральных законов прямого действия и иных нормативных правовых актов Российской Федерации» [19]. За основу реформирования были взяты новые конституционные стандарты взаимоотношений общества и государства, обеспечивать это взаимодействие должна обновленная государственная служба.

К этому времени в зарубежных странах был накоплен довольно обширный опыт проведения подобных реформ, и наши реформаторы обра-

тились к нему. Еще в начале прошлого века была разработана так называемая концепция рациональной бюрократии М.Вебера — В.Вильсона. Она рассматривалась как основа организации современного типа, пришедшая на смену патриархальной, и утверждала господство общеобязательных регламентированных процедур, независимо от того «кто» и «для кого» их исполняет, в отличие от средневековой администрации, при которой не существовало сроков рассмотрения дел, порядка производства и подведомственности и во всём господствовало личное усмотрение. В рамках реалистической модели бюрократии М.Вебер и его последователи попытались сформулировать правила обеспечения развития общества с помощью рациональной системы права, конституционного правопорядка и развитого гражданского общества.

Современная трактовка теории бюрократии находится в развитии. В динамичном меняющемся мире мы наблюдаем работу по поиску адекватного механизма, обеспечивающего деятельность государства. В зависимости от идеологической основы, характера и методов деятельности, объема полномочий различают рыночные, гибкие, участвующие и иные механизмы. В условиях глобализации интегративные процессы привели к необходимости учитывать целую систему дополнительных факторов. К ним можно отнести частичную утрату суверенитета членов союзов, формирования наднациональной бюрократии, деятельности транснациональных корпораций и т.п.

Как видим, менялись роль и место государственной службы в системе управления, происходило осмысление этих процессов и вырабатывались новые подходы к модели государственной службы, но сегодня мы опять вернулись к основному вопросу, как сформировать государственную службу, способную эффективно решать проблемы, испытывающие на прочность российскую государственность, обеспечивать повышение эффективности экономики и развитие гражданского общества.

Рассматривая государственную службу, прежде всего, как институт социальный, мы понимаем, что лица, замещающие должности государственной службы, — представители общества. А значит, они являются носителями всех качеств, характерных для этого конкретного общества. Качества формируются на основе имеющихся в данном обществе знаний, ценностей, опыта и определяют характерные для нас убеждения, идеалы, склонности, интересы, социальные установки и т.п. К сожалению, основными ценностными ориентирами сегодня являются личная выгода и благополучие, которых можно достигнуть, используя возможности государственной службы. Проблемы в основе

своей остаются неизменными на протяжении веков. Это непрофессионализм, коррупция, злоупотребления властью, корпоративность, неприятие гласности и т.д.

Как сделать так, чтобы доминирующим мотивом деятельности государственного служащего стало служение обществу? Это сложный и долгий процесс, связанный не только с реформированием структуры правового регулирования, но и с изменением сознания. Однако начинать двигаться к этой цели необходимо уже сейчас и в первую очередь разработать систему выявления и оценки на научной основе общекультурных, деловых и личных качеств как государственных служащих, так и кандидатов на замещение должностей государственной службы. Это целое направление, связанное с разработкой методик, рекомендаций, форм выявления знаний, навыков и т.п., учитывающих специфику предстоящей служебной деятельности. На данном этапе даже беглый обзор конкурсных испытаний позволяет сделать вывод о формальном подходе в этом направлении. Эта работа становится эффективной только в рамках четкой и понятной кадровой политики государства.

Однако политика, ориентированная только на оказание государственных и муниципальных услуг, не оставляет места патриотизму, пониманию единства и сопричастности народу, частью которого ты являешься, интересам общества и еще многому, что не укладывается в содержание услуг. Ведь государственная служба — не только правовая, но и нравственная система. Она является воплощением должного поведения, нравственных ценностей, ориентирует общество на соблюдение правил человеческого сосуществования. Это, в свою очередь, нашло отражение в Концепции ее реформирования: «сформировать механизм государственного управления, принципиально отличающийся от действовавшей ранее административной системы управления». Деятельность государства, направленную на достижение этой цели, можно разбить на следующие этапы:

- ◆ 1 этап: 2001-2002 гг. — предпринимается попытка упорядочить структуру государственной службы, разрабатывается и утверждается концепция и программа реформирования государственной службы, создаются правовые, организационные, финансовые и методические основы реализации этой программы;
- ◆ 2 этап: 2003-2005 гг. — разрабатываются, апробируются, нормативно оформляются механизмы функционирования государственной службы. В 2003 и 2004 гг. были приняты федеральные законы «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе

- Российской Федерации», благодаря которым были заложены основы карьерно-конкурсной модели государственной службы;
- ◆ 3 этап: 2006-2008 гг. — разрабатываются нормативные основы для применения процедур управления по результатам, внедряются административные регламенты, реализуются процедуры приведения в соответствие федеральному законодательству актов регионального уровня;
 - ◆ 4 этап: 2009-2013 гг. — планировалось создание целостной системы государственной службы Российской Федерации посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой. В 2012 г. Указом Президента РФ государственным заказчиком Программы определено Министерство труда и социальной защиты РФ, на которое возложено осуществление функций по планированию реализации и мониторингу мероприятий, предусмотренных Программой, а также по контролю и координации деятельности федеральных органов исполнительной власти [20].

Анализ этапов реформирования государственной службы с 2001 г. позволяет констатировать выведение служебных отношений из юрисдикции Трудового кодекса РФ и отделение государственных служащих от политической бюрократии. Основным критерием формирования данной системы государственной службы провозглашается профессионализм, основой которого становится конкурсный отбор. Но при этом в законодательстве сразу появляется большое количество должностных исключений, и это серьезно затрудняет формирование конкурсно-карьерной модели государственной службы. На наш взгляд, при замещении должностей государственной службы нельзя заменять принцип профессионализма усмотрением должностного лица.

Продолжением этой проблемы является и форма реализации взаимосвязи государственной и муниципальной гражданской службы. Это привело к тому, что муниципальная служба стала лишь ступенькой в карьере недобросовестных государственных служащих. Усугубляется это и тем, что в соответствии со ст. 17 Федерального закона «О муниципальной службе» «заключению трудового договора может предшествовать конкурс, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы», т.е. норма не носит обязательный характер. На наш взгляд, при сохранении общих требований единства основных квалификационных требований, ограничений и обязательств, единства требований к профессиональной подготовке необходимо сделать муниципальную

службу самостоятельной и более контролируемой со стороны местного сообщества. Определяющим фактором должно быть служение обществу, выражающееся в конкретных результатах деятельности по улучшению качества жизни, а не выслуга лет. Нельзя ставить продвижение по службе в прямую зависимость от выслуги лет и стажа службы.

Не совсем понятен в контексте проводимой реформы и закона «О системе государственной службы» [1] принятый в 2005 г. Федеральный закон «О государственной службе российского казачества» [8]. Как ст. 5 этого закона можно соотнести с общей концепцией развития законодательства о государственной службе в целом и законом «О полиции» [3], в частности? Особые вопросы вызывает п. 3 данной статьи, а именно «Российское казачество... принимает участие в охране общественного порядка, обеспечении экологической и пожарной безопасности, защите Государственной границы Российской Федерации, борьбе с терроризмом». Читаем далее и видим, что «российское казачество может привлекаться к несению муниципальной службы», «работу по взятию на себя обязательств по несению государственной и иной службы членами хуторских, станичных, городских, районных (юртовых), окружных казачьих обществ, объединенных в войсковое казачье общество, организует атаман войскового казачьего общества».

Вызывает вопросы и процесс формирования правовой основы военной и правоохранительной службы. Если исходить из базового закона «О системе государственной службы», то ожидаемы были новые законы о военной и правоохранительной службах с четким определением их функциональной и организационной специфики (по аналогии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе» [2]). Большое количество редакций Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» [6] и расширение доступа к службе иностранных граждан (ст. 33) вызывают массу вопросов и неоднозначную реакцию общества, в том числе в вопросах национальной безопасности. Что же касается правоохранительной службы, то это вопрос тоже не только юридический, но и политический, приковавший к себе внимание всего общества. Поэтому государство должно внятно определять свою политическую волю в формулировании нового подхода к данному виду службы. И логичнее было бы принять базовый закон о правоохранительной службе, где были бы сформулированы общие положения о службе и ее структуре, этапах прохождения службы, статусе служащих, и т.п. и только после этого определять специфику конкретного вида противодействия преступности, поддержания правопорядка. Государству необходимо четко доносить до общества основные цели,

задачи и направления обеспечения национальной, общественной, государственной безопасности, в первую очередь через дух и букву закона. С развитием институтов гражданского общества в России требования к государственной службе будут только возрастать. А значит, успешность реформирования и развития системы государственной службы будет зависеть от того, насколько политика государства в этой сфере будет соответствовать его ожиданиям и потребностям.

Государственные служащие — это в первую очередь люди, граждане. В этой социальной группе (государственные служащие) представлены все проблемы общества. Отсутствие культурно-нравственной основы (в обществе) порождает (в социальной группе государственных служащих) субъективные корыстные цели и приводит к выбору противозаконных средств достижения цели. Это одна из важнейших для России проблем, результатом которой является «конфликт интересов». Более того, являясь частью механизма управления и находясь в зависимом положении от политической бюрократии, государственная служба приспосабливается к существующему на том уровне (негативному) порядку, что приводит к еще большему отклонению системы от законной нормативной модели.

Деятельность государственной службы направлена на обеспечение исполнения полномочий государственных органов. Дисфункция или отклонение от основной цели: «действовать в интересах развития гражданского общества и укрепления государства с учетом исторических, культурных, национальных и иных особенностей Российской Федерации» приводит к отчуждению общества и государства, к социальным конфликтам и т.д. и, в свою очередь, усиливает нигилизм, и без того распространенный в обществе.

Общество (общественные организации) через механизм гражданского контроля должно влиять на деятельность органов власти различного уровня. Также общественные организации являются важнейшим источником предоставления информации о качестве работы органов или регионов. Отсутствие реальных механизмов стимулирования общества к общению с властью только усугубляет негативные процессы в механизме государства.

Государственная служба, являясь частью механизма государства, находится в диалектической связи со всеми ее элементами. Степень интегрированности ее в разные сферы обусловлена особенностями и характером конкретных систем:

- ◆ «государственная служба — органы государственной власти (наниматель)»;
- ◆ «государственная служба — муниципальная служба»;

- ♦ «государственная служба — государственные предприятия, учреждения»;
- ♦ «государственная служба — государственные корпорации»;
- ♦ «государственная служба — публичные службы».

В рамках этих связей есть особенности, вызванные функциональным назначением гражданской, правоохранительной и военной службы. Следовательно, регулирование системы должно учитывать ее внутренние и внешние связи. Понимание значения и роли института государственной службы в механизме современного российского государства возможно только на основе анализа всех обозначенных выше систем взаимодействия. Характер этих связей должен определять правовые основы регулирования видов государственной службы, режим регулирования и объем статуса государственных служащих, требования к кандидатам на замещение должностей и т.д.

Литература

1. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (в ред. от 02.07.2013) // СЗ РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 31.12.2014) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
3. О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (в ред. от 12.02.2015) // СЗ РФ. 2011. № 7. Ст. 900.
4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (в ред. от 12.02.2015) // СЗ РФ. 2011. № 49, Ч. 1. Ст. 7020.
5. О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ (в ред. от 22.12.2014) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.
6. О воинской обязанности и военной службе: Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (в ред. от 30.03.2015) // СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475.
7. О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (в ред. от 24.11.2014) // СЗ РФ. 1998. № 22. Ст. 2331.
8. О государственной службе российского казачества: Федеральный закон от 05.12.2005 № 154-ФЗ (в ред. от 25.11.2014) // СЗ РФ. 2005. № 50. Ст. 5245.

9. Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации: Федеральный закон от 02.07.2013 № 205-ФЗ // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4174.
10. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 30.03.2015) // СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.
11. Вопросы прохождения военной службы: Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 (в ред. от 25.03.2015) (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы») // СЗ РФ. 1999. № 38. Ст. 4534.
12. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (в ред. от 16.07.2009) // СЗ РФ. 2002. № 33. Ст. 3196.
13. Об утверждении Положения о порядке проведения экспериментов в ходе реализации федеральных программ развития федеральной государственной гражданской службы: Указ Президента РФ от 06.07.2007 № 722 (в ред. от 06.12.2007) // СЗ РФ. 2007. № 24. Ст. 2897.
14. Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации: Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (в ред. от 25.03.2015) (вместе с «Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации», «Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации», «Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации») // СЗ РФ. 2007. № 47, Ч. 1. Ст. 5749.
15. О мерах по противодействию коррупции: Указ Президента РФ от 19.05.2008 № 815 (в ред. от 14.02.2014) // СЗ РФ. 2008. № 21. Ст. 2429.
16. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.): Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 (в ред. от 10.08.2012) // СЗ РФ. 2009. № 11. Ст. 1277.
17. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2008.
18. Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства: Реформы государственной службы: международный опыт и российские реалии. М., 2011. 448 с.
19. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации от 15.08.2001 № Пр-1496 (Д) // КонсультантПлюс.

20. Указ Президента РФ от 10.08.2012 № 1156 О внесении изменений в Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» и в федеральную программу, утвержденную этим Указом» // СЗ РФ. 2012. № 33. Ст. 4633.
-

Features of legal regulation of public service as an institution of the effective functioning of the state mechanism

Kostina (Krivenchenko) Alla — Candidate of Historical Sciences, Plekhanov Russian University of Economics

Address for correspondence: avkmiep66@yandex.ru

The article describes the historical features of the civil service formation as a legal, social and moral institution. Author considers both objective and subjective factors influencing the formation of the modern Russian model of public service, analyses the results of civil service reform, and identify main systemic problems of legal regulation.

Key words: personnel policy, management, concept, reform, bureaucracy, theories of bureaucracy, history, municipal service, conflict of interests, values, status, competition, service law

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 64-74.

Виктимологические аспекты профилактики преступлений в отношении несовершеннолетних

А.А.Борисова

Исследование посвящено проблеме изучения жертв преступления и их роли в виктимологической профилактике преступлений. Изучены мировые тенденции по расширению круга лиц, признаваемых потерпевшими, и их защите. Сформулированы выводы по виктимологическим аспектам профилактики преступлений в отношении несовершеннолетних.

Ключевые слова: виктимология, виктимологическая профилактика, потерпевшие, криминология, виктимизация, преступность

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 75-80.

В последние годы в криминологической литературе все острее ставится проблема изучения жертв преступлений, более активного включения в процесс предупреждения преступности виктимологической профилактики. Это обусловлено рядом обстоятельств, прежде всего выдвиганием на первый план в иерархии целей правоохранительной деятельности защиты личности, ее жизни, здоровья, прав и свобод. Долгое время правоохранительные органы были сориентированы односторонне на работу вокруг преступления и преступника без должного внимания к жертве преступления. Как следствие, от случая к случаю проводятся мероприятия виктимологической профилактики, и вообще фигура потерпевшего нередко рассматривается лишь как источник информации о преступнике и преступлении, как участник (сторона) уголовно-процессуальных отношений. Между тем почти все мировое сообщество начиная с конца 1940-х гг. последовательно проводит в жизнь идею защиты жертв преступлений от произвола преступников и властей. В этом направлении совершенствуется национальное законодательство, проводятся семинары, симпозиумы, создаются различного рода социальные службы, фонды помощи, дома доверия и спасения потерпевших. Наряду с профессиональной деятельностью по факту преступления не менее профессионально ведется работа с жертвами преступлений в интересах недопущения их повторной виктимизации.

Борисова Анна Александровна — аспирант Международного института экономики и права.

Адрес для корреспонденции: bor_anna@mail.ru.

Слово «виктимология» происходит от двух латинских слов — «victima» (жертва) и «logos» (учение, знание) и означает учение о жертве. Виктимология изучает потерпевших от преступлений, несчастных случаев, стихийных бедствий. Одним из разделов виктимологии принято считать криминальную виктимологию, концентрирующую свое внимание на потерпевших от преступлений.

Место виктимологии в системе юридических наук остается спорным: одни авторы считают ее подотраслью криминологии, другие склонны относить ее к сфере криминалистики [1, 2]. Представляется, что комплексная сущность виктимологии очевидна, что не мешает признанию ее самостоятельного статуса и научной ценности ее положений. Некоторые авторы небезосновательно говорят о ювенальной виктимологии, изучающей несовершеннолетних потерпевших от преступлений.

Ключевыми понятиями криминальной виктимологии являются криминальная виктимность и жертва преступления.

Криминальная виктимность чаще всего понимается как повышенная способность человека в силу ряда качеств при определенных обстоятельствах стать жертвой преступного посягательства.

Общеизвестно, что несовершеннолетним присущи психологические особенности, свойственные детскому и подростковому возрасту. Для многих подростков эти особенности, имеющие виктимологическое значение, включают в себя внушаемость, доверчивость, жажду приключений, любопытство. Малолетние в любых случаях являются беспомощными перед авторитетом взрослого человека. Все указанное делает эту возрастную группу повышенно виктимной — т.е. ее представители предрасположены при определенных условиях стать жертвой преступлений, особенно со стороны взрослых лиц [3, 4]. По данным исследований, проведенных рядом авторов, удельный вес несовершеннолетних потерпевших превышает удельный вес несовершеннолетних, совершивших преступления, — 31,3% и 23,7% соответственно.

«Виктимизация» и «преступность» — категории неразрывно связанные. Термин «потерпевший» определяется в Кодексе РФ об административных правонарушениях и в Уголовно-процессуальном кодексе РФ (в каждом из них — по-разному) и исследуется преимущественно в уголовно-процессуальной научной литературе. Статья 42 Уголовно-процессуального кодекса РФ гласит: «Потерпевшим является физическое лицо, которому преступлением причинен физический, имущественный, моральный вред, а также юридическое лицо в случае причинения преступлением вреда его имуществу и деловой репутации. Решение

о признании потерпевшим оформляется постановлением дознавателя, следователя, прокурора или суда».

В Уголовном кодексе РФ (УК РФ) отсутствует определение понятия «потерпевший от преступления», хотя сам термин используется в 10% статей Особенной части УК РФ.

В науке уголовного права и уголовного процесса еще много спорных вопросов, связанных с понятием потерпевшего, например: с какого момента лицо становится потерпевшим?

Обсуждаются 3 варианта ответа:

- ◆ с момента признания лица таковым постановлением следователя;
- ◆ с момента подачи заявления [5];
- ◆ с момента причинения вреда [6].

В современном уголовном и уголовно-процессуальном праве чаще реализуется подход, в котором используется узкое понятие потерпевшего, а правовое регулирование защиты прав и интересов «иных лиц» (родственников) находится за пределами уголовного права и процесса. Иначе говоря, сейчас «иные лица» не пользуются какой-либо правовой защитой. Естественно, что обе категории — «потерпевшие» и «иные лица» — в равной мере вправе претендовать на использование публично-правовых средств защиты их интересов, нарушенных преступлением.

Другой нерешенный вопрос заключается в том, что нередко «иным лицам» не к кому предъявить свои претензии. Если у непосредственного потерпевшего такие трудности, как правило, возникают лишь тогда, когда имеют место нерозыск преступника или его неплатежеспособность, то у «иных лиц», кроме того, есть еще и трудности юридического характера: правовая незащищенность, неполноценность правового статуса.

Для «иных лиц» подобная ситуация — общее правило. Современное уголовно-процессуальное законодательство предусматривает некоторые исключения из этого правила, например, родственники погибшего потерпевшего в качестве его правопреемников и законные представители несовершеннолетнего потерпевшего. С одной стороны, это говорит о постепенном признании прав «иных лиц» законодателем, с другой стороны, это не очень большой шаг вперед, поскольку в этом случае речь идет лишь о правопреемстве в отношении того объема прав, который причитается потерпевшему, но не может быть реализован последним по причине его смерти или несовершеннолетнего возраста. Что же касается того факта, что и самим этим лицам — родственникам погибшего потерпевшего и законным представителям несовершеннолетнего

потерпевшего — причиняется моральный, а порой и имущественный вред, то это находится за пределами правового регулирования.

По данным немецких виктимологов, у лиц, ставших жертвами ограблений и краж со взломом, наблюдаются такие симптомы:

- ◆ нервозность — 86% и 81%;
- ◆ истерический плач — 78% и 60%;
- ◆ страх — 75% и 70%;
- ◆ шок — 50% и 38%;
- ◆ нарушения памяти — 20% и 5%;
- ◆ гнев — 38% и 42%.

Сходные психологические реакции наблюдаются не только у потерпевших, но и у иных лиц. Так, телефонный опрос 12 500 респондентов жителей США показал, что 2,8% выборки были членами семьи жертв убийства, 3,7% были отдаленными родственниками убитых, а 2,7% — близкими друзьями убитых. Таким образом, 9,3% выборки составили лица, которые не являясь де-юре потерпевшими, были иными лицами — потерпевшими де-факто.

Расширение круга лиц, признаваемых потерпевшими, — один из возможных путей совершенствования правовой защиты интересов личности.

Отсюда, в уголовно-правовом смысле преступлениями против несовершеннолетних следует считать: вовлечение несовершеннолетнего в совершение преступления (ст. 150 УК РФ), вовлечение несовершеннолетнего в совершение антиобщественных действий (ст. 151 УК РФ), подмену ребенка (ст. 153 УК РФ), незаконное усыновление (удочерение) (ст. 154 УК РФ), неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего (ст. 156 УК РФ), злостное уклонение от уплаты средств на содержание детей (ч. 1 ст. 157 УК РФ).

К иным преступлениям, потерпевшим в которых может выступать несовершеннолетний, следует отнести:

- а) преступления против жизни и здоровья: истязание (п. “г” ч. 2 ст. 117 УК РФ), заражение венерической болезнью (ч. 2 ст. 121 УК РФ), заражение ВИЧ-инфекцией (ч. 3 ст. 122 УК РФ);
- б) преступления против свободы: похищение человека (п. “д” ч. 2 ст. 126 УК РФ), незаконное лишение свободы (п. “д” ч. 2 ст. 127 УК РФ), торговля людьми (п. “б” ч. 2 ст. 127.1 УК РФ), использование рабского труда (п. “б” ч. 2 ст. 127.2 УК РФ);
- в) преступления против половой неприкосновенности: изнасилование (п. “д” ч. 2 и п. “в” ч. 3 ст. 131 УК РФ), насильственные действия сексуального характера (п. “д” ч. 2 и п. “в” ч. 3 ст. 132

УК РФ), половое сношение или иные действия сексуального характера с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста (ст. 134 УК РФ), развратные действия (ст. 135 УК РФ);

- г) преступления против общественной безопасности: захват заложника (п. “д” ч. 2 ст. 206 УК РФ);
- д) преступления против здоровья населения и общественной нравственности: незаконное производство, сбыт или пересылка наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов (п. “в” ч. 2 ст. 228.1 УК РФ), склонение к потреблению наркотических средств и психотропных веществ (п. “в” ч. 2 ст. 230 УК РФ), вовлечение в занятие проституцией (ч. 3 ст. 240 УК РФ), изготовление и оборот материалов или предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних (ст. 242.1 УК РФ);
- е) преступления против мира и безопасности человечества: наемничество (ч. 2 ст. 359 УК РФ).

По данным научных исследований, подавляющее большинство преступлений против несовершеннолетних составляют не собственно посягательства на семью и несовершеннолетних, а насильственные преступления против жизни, здоровья и половой неприкосновенности.

Следовательно, основными задачами деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних являются:

- ♦ выявление и пресечение случаев вовлечения несовершеннолетних в совершение преступлений;
- ♦ обеспечение защиты прав и законных интересов несовершеннолетних;
- ♦ реабилитация несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении.

Виктимологическая профилактика преступлений в отношении несовершеннолетних обладает определенной спецификой, связанной с особенностями несовершеннолетнего как жертвы преступления. В научной литературе неоднократно отмечалось, что «виктимология правонарушения несовершеннолетних столь же важна, как и его криминология. Ряд психологических особенностей возраста несовершеннолетних... в одинаковой мере может способствовать становлению и преступника, и жертвы некоторых видов преступлений».

Литература

1. Галушко Д.М. Ювенальная виктимология: криминологические и социально-психологические проблемы: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 13.

2. *Задорожный В.И.* Концептуальные основы виктимологической профилактики преступлений: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 2006. С. 11.
3. *Балаян Э., Фефелов П.А.* Виктимологический анализ несовершеннолетних. Душанбе, 1989. С. 27.
4. *Туктарова И.Н.* Уголовно-правовая охрана несовершеннолетних: Дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2000. С. 169.
5. *Абабков А.В.* Процессуальное положение потерпевшего в уголовном процессе: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1998. С. 11, 17.
6. *Булгаков Д.Б.* Потерпевший в уголовном праве и его криминологическая характеристика: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ставрополь, 2000. С. 11-12.

Victimological aspects of the prevention of the crimes against minors

Borisova Anna — postgraduate student of the International Institute of Economics and Law

Address for correspondence: bor_anna@mail.ru

This research dedicated to study victims of the crimes and their role in victimological prevention of the crimes. Global trends are studied to expand the circle of persons called victims. Author formulates conclusions about victimological aspects of the prevention of the crimes against minors.

Key words: victimology, victimological prevention, victims, criminology, victimization, crime

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 75-80.

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Воздействие транснациональных корпораций на принимающие страны и их роль в мировой экономике

А.В.Косевич, В.О.Кожина

В статье рассматривается неоднозначное влияние транснациональных корпораций на национальную экономику принимающих стран, выделяются положительные и отрицательные факторы воздействия. Обобщается роль транснациональных корпораций в современной мировой экономике. Особое внимание автор акцентирует на технологическом лидерстве транснациональных корпораций и изменении их функций в мировом хозяйстве.

Ключевые слова: транснациональные корпорации, глобализация, глобальная экономика, мировая экономика, мировое хозяйство

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 81-84.

В начале нового тысячелетия человечество вступило в эпоху интенсивной глобализации мировой экономики. Глобализация мировой экономики — это, прежде всего, проявление тенденции к более интегрированной глобальной экономической системе и реализация этой тенденции через распространение операций транснациональных корпораций (ТНК) по всему миру. «С ростом глобализации мощь транснациональных корпораций и других национальных структур будет нарастать», — писал Л.И.Абалкин [1]. И действительно, сегодня ТНК являются движущей силой глобализации. Их возникновение, с одной стороны, — закономерный результат развития мировой экономики и международных экономических отношений, с другой — мощный фактор формирования глобальной экономики. Подавляющее большинство крупнейших ТНК по национальной принадлежности относятся к «триаде» — трем эконо-

Косевич Александр Валентинович — кандидат экономических наук, профессор, ректор Международного института экономики и права.

Адрес для корреспонденции: kosevich@mail.ru.

Кожина Вероника Олеговна — кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономической теории и мировой экономики Международного института экономики и права.

Адрес для корреспонденции: vero_ko@mail.ru.

мическим центрам нашей планеты: США, ЕС и Японии. В последние годы активно развивают свою деятельность на мировом рынке ТНК новых индустриальных стран.

ТНК, функционирующие на территории принимающих стран, оказывают все возрастающее влияние на их экономику и политику. Они воздействуют на процесс производства, реализацию и распределение продукции, что неизбежно ведет к развитию противоречий между экономическими интересами этих стран и интересами ТНК. Данные противоречия особенно ощутимы в моменты обострения политических отношений, внутренних и международных экономических кризисов. В такие периоды правительства государств лишают поддержки подразделения ТНК и направляют свои усилия на защиту интересов национальных компаний. Исходя из этого, можно говорить о цикличном негативном воздействии ТНК на экономику промышленно развитых стран, в то время как их положительное влияние постоянно.

Среди позитивных последствий влияния ТНК можно выделить то, что они:

- ◆ определяют характер внешнеэкономических связей принимающих стран;
- ◆ обеспечивают занятость населения;
- ◆ способствуют ускорению экономического прогресса стран, создавая конкурентную среду для местных компаний.

Тем не менее в настоящее время государства разрабатывают и реализуют на национальном уровне различные инструменты государственного контроля за деятельностью ТНК, применение которых способствует сглаживанию негативных воздействий ТНК.

Изученность феномена ТНК остается неполной, несмотря на их огромное влияние на мировую экономику, которое признается всеми [3]. Профессор R.Petrella, раскрывая сущность ТНК через их роль в современном мире, говорил о том, что они изменяют настоящее и будущее развитие, принимая решения о размещении технологических и экономических ресурсов в том или ином уголке мира. Они «делят и переделывают мир по-своему» [4].

Всевластие ТНК и превращение их в ключевой фактор современного общественного развития базируются на создании ими 80% новых технологий. Быстрый рост ТНК в последние годы объясняется многими причинами, среди которых первое место, безусловно, занимает движущая роль ТНК, которые в условиях глобальной конкуренции увеличивают масштабы производства для охвата все больших стран мира, снижают издержки, ищут новые рынки и дешевую, но в то же время ква-

лифицированную рабочую силу, проводят крупномасштабные НИОКР, т.к. имеют необходимые для этого ресурсы. Снижение стоимости разработок и использование новейших технологий побуждают крупнейшие корпорации осуществлять слияния и поглощения и вступать в стратегические альянсы, что становится все более характерной тенденцией, особенно в наукоемких отраслях, и приводит к формированию ТНК.

Если попытаться обобщить роль ТНК в глобальной экономике, то можно сделать ряд следующих выводов:

1. ТНК во многом определяют динамику и структуру мирового хозяйства, уровень конкурентоспособности на мировых рынках.

2. ТНК контролируют международное движение капитала и прямых иностранных инвестиций, активно влияя на уровень экономического развития развивающихся стран в качестве основных инвесторов и в то же время они имеют обширные сферы влияния в развитых странах.

3. ТНК являются стимуляторами международной трудовой миграции, способствуя распространению профессиональных знаний, процессу обмена опытом между сотрудниками разных стран. Тем самым они создают глобальный рынок труда, для которого характерны процессы конвергенции профессиональной подготовки кадров.

4. ТНК играют ключевую роль в передаче технологии и знаний, концентрируя НИОКР в своих научных центрах. Именно они в силу производственных и финансовых возможностей сосредотачивают в своих руках наиболее наукоемкие производства, разрабатывают новые виды продукции с наиболее востребованными потребительскими свойствами, тем самым способствуя процессу технологического развития производства. В этой связи авторы соглашаются с мнением, что ТНК «являются на сегодняшний день наиболее технологически развитым, эффективным и потому влиятельным типом организаций, созданных человечеством» [3]. Однако деятельность ТНК часто выходит за пределы привычного поля зрения людей.

5. Государства утрачивают контроль над развитием ТНК, которые постепенно превращаются в глобальные корпорации. Несмотря на то что в 1974 г. при ООН были созданы Комиссия по ТНК и Центр по ТНК, отсутствует эффективный международный контроль за их деятельностью [6].

6. Ввиду того, что глобализация ведет к новой политической системе мира, которая вступила в серьезные противоречия с Вестфальской моделью, ТНК отбирают у государств часть функций, связанных с обеспечением благосостояния населения, социальной защищенностью (корпоративная модель социального партнерства), экологической без-

опасностью, образованием и др. ТНК принимают требования, предъявляемые к бизнесу во всем мире, включая вопросы социальной политики, корпоративного управления и защиты окружающей среды.

Литература

1. *Абалкин Л.И.* Россия: осмысление судьбы. М., 2012. 864 с.
2. *Рагулина Ю.В., Завалько Н.А., Кожина В.О.* Международная торговля. М., 2014. 272 с.
3. *Братимов О.В., Горский Ю.М., Деягин М.Г., Коваленко А.А.* Практика глобализации: игры и правила новой эпохи. М., 2000. 344 с.
4. *Petrella R.* Une machine infernale // *Le monde diplomatique*. 1997. Juin. P. 17.
4. *Погодаева Т.В., Шавина Е.В.* Глобальные корпорации как экономическая категория // *Вестник Тюменского государственного университета*. 2013. № 11. С. 65-74.
5. *Синцеров Л.М.* Длинные волны глобальной интеграции // *Мировая экономика и международные отношения*. 2000. № 5. С. 56-64.

The impact of global corporations on the host countries and their role in the global economy

Kosevich Alexander — Candidate of Economic Sciences, Professor,
Rector of the International Institute of Economics and Law
Address for correspondence: kosevich@mail.ru

Kozhina Veronika — Candidate of Economic Sciences, Head of the Chair of Economic Theory and World Economy of the International Institute of Economics and Law
Address for correspondence: vero_ko@mail.ru

The article reveals the ambiguous influence of transnational corporations on the national economies of host countries. The authors highlight the positive and negative impacts, summarize the role of transnational corporations in the contemporary world economy. Particular attention is drawn to the technological leadership of transnational corporations and changing their functions in the global economy.

Key words: transnational corporations, globalization, global economy, world economy

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 81-84.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Развитие международного образования как важнейшей сферы мировой экономики

А.В.Косевич, В.О.Кожина

Статья посвящена анализу современных тенденций развития мирового рынка образовательных услуг, представляющего собой важную и активно развивающуюся отрасль мирового хозяйства. Рассмотрены факторы, влияющие на изменение позиций различных стран на мировом рынке образования, актуальные проблемы международного образования, причины и факторы, препятствующие полноценному качественному развитию экспортного направления образовательных услуг в России.

Ключевые слова: образование, образовательная услуга, мировой рынок образовательных услуг, экспорт образовательных услуг

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 85-92.

Процессы глобализации в мировой экономике оказывают значительное влияние на сферу образования. В настоящее время образование становится одним из важнейших факторов экономического развития. Современная экономика все чаще рассматривается как экономика, основанная на знаниях, что, в свою очередь, обуславливает возрастание роли образования. Образование при этом представляется как вид высокоприбыльной услуги.

В современных условиях мировой рынок образовательных услуг представляет собой совокупность отношений между гражданами и учреждениями (университетами) разных стран в области обмена полезными научными знаниями, умениями, а также методами и средствами их получения. Мировой рынок образовательных услуг условно объеди-

Косевич Александр Валентинович — кандидат экономических наук, профессор, ректор Международного института экономики и права.

Адрес для корреспонденции: kosevich@mail.ru.

Кожина Вероника Олеговна — кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономической теории и мировой экономики Международного института экономики и права.

Адрес для корреспонденции: vero_ko@mail.ru.

няет в себе несколько сегментов, основными из которых являются высшее образование и дополнительное профессиональное образование.

Масштаб деятельности международного рынка образовательных услуг, а также роль отдельных государств на данном рынке измеряются разными показателями, к которым относятся:

- ◆ численность иностранных студентов в мире и отдельных странах;
- ◆ темпы прироста численности иностранных студентов;
- ◆ доля страны в мировой численности иностранных студентов;
- ◆ доход от обучения иностранных граждан;
- ◆ государственные расходы на образование;
- ◆ расходы на одного студента;
- ◆ доля иностранных студентов в составе всех обучающихся;
- ◆ контингент иностранных студентов по странам обучения;
- ◆ распределение иностранных студентов по вузам и специальностям и др.

Мировой рынок образовательных услуг — это отрасль мирового хозяйства с объемом продаж в несколько десятков миллиардов долларов США и потоками международной академической мобильности в несколько миллионов человек в год.

По оценкам Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР), сейчас в мире около 140 млн студентов проходят обучение в 36 тыс. высших учебных заведений. Под воздействием процессов глобализации количество студентов, выбирающих обучение за рубежом, продолжает расти. Согласно данным ОЭСР, в 2011 г. количество студентов, обучающихся вне пределов своей страны, достигло 3,7 млн человек. В докладе ОЭСР «Education at a Glance» (2012 г.) приводятся данные, что с 2000 по 2010 г. количество иностранцев, поступающих в вузы за пределами своей страны, увеличилось с 2,1 до 4,1 млн человек [1].

Более половины всех иностранных студентов обучаются в четырех ведущих англоязычных странах: США, Великобритании, Австралии и Канаде. Европа также остается регионом, принимающим большое число иностранных студентов. Самыми крупными поставщиками иностранных студентов являются Китай, Индия и Республика Корея.

Необходимо отметить, что в начале XXI в. в мире произошли существенные изменения в сфере образования, затронувшие его цели и задачи, организационные структуры, содержание, подходы к разработке образовательных стандартов и учебных программ, форм и методов, обеспечивающих качественное образование. Новое столетие, выдвигая задачи перед высшим образованием, требует, «чтобы высшее образо-

вание имело международное измерение: обмен знаниями, создание интерактивных сетей, мобильность преподавателей и учащихся, международные научно-исследовательские проекты, наряду с учетом национальных и культурных ценностей и условий» [2].

В международном образовании реализуются геополитические и экономические интересы государств, поскольку от того, где и как будут учиться иностранные студенты, во многом будет зависеть, какие люди встанут у руля власти в разных странах мира через несколько лет.

Интересы государства при этом заключаются в:

- ◆ притоке иностранного капитала за счет продажи образовательных услуг;
- ◆ притоке услуг, сопутствующих обучению;
- ◆ компенсации негативных демографических тенденций, происходящих в некоторых странах мира;
- ◆ лоббировании экономических и политических интересов через иностранных выпускников;
- ◆ повышении конкурентоспособности на мировом рынке образования.

По мнению экспертов ЮНЕСКО, обучение иностранных граждан станет одним из самых прибыльных видов экспорта XXI в. Все страны мира определяют повышение уровня образования своих граждан как приоритетное направление социально-экономического развития, одно из главных средств поддержания конкурентоспособности государства и личности, обеспечения национальной безопасности.

На современный мировой рынок образовательных услуг оказывают влияние следующие факторы:

- ◆ массовое стремление людей к получению высшего образования;
- ◆ формирование общества знаний;
- ◆ диверсификация образования по содержанию, формам и методам получения знаний;
- ◆ либерализация административного управления образованием со стороны государства;
- ◆ рост масштабов рынка и объемов продаж образовательных услуг;
- ◆ рост международной мобильности студентов, преподавателей и исследователей;
- ◆ усиление роли вузов в построении экономики знаний;
- ◆ развитие инновационных, образовательных технологий;
- ◆ интернационализация высшего образования и развитие трансграничного образования;

- ◆ усиление конкуренции и появление новых игроков на рынке международного образования;
- ◆ усиление международного сотрудничества в вопросах научно-исследовательской деятельности;
- ◆ изменение рядом государств экспортно-импортной политики в сфере образования;
- ◆ разработка новых стратегий экспорта образовательных услуг;
- ◆ слияние академических учреждений или присоединение отдельных институтов в качестве факультетов университетов, создание образовательных кластеров;
- ◆ ускоренный рост международных университетских сетей;
- ◆ повышение роли (и доли) консалтинга и тестирования среди предлагаемых образовательных услуг;
- ◆ повышение внимания к качеству предоставляемых образовательных услуг со стороны различных участников рынка образовательных услуг;
- ◆ бенчмаркинг университетов с использованием международных стандартов и рейтинговых списков;
- ◆ изменения на рынке труда, которые требуют от работников большей мобильности и умения работать в мультинациональном окружении;
- ◆ переход от массового набора студентов к поиску лучших и талантливых.

Таким образом, можно определить три взаимосвязанные тенденции в сфере международного образования:

- ◆ повышение образовательного уровня населения;
- ◆ интернационализация высшего образования;
- ◆ развитие самоуправления вузов — «автономизация» образования.

Развитие системы образования в любой из стран мира имеет стратегическое значение. В первую очередь это связано с тем, что образование является одной из самых крупных сфер мировой экономики и одним из наиболее быстро развивающихся секторов мировой торговли услугами и во многом определяет экономическое развитие страны и ее конкурентоспособность в мировом масштабе.

Несмотря на неоднозначность и риски отдаленных последствий коммерческого подхода к образованию, сегодня все развитые страны важнейшим экономическим направлением считают экспорт образовательных услуг. Его качество и конкурентоспособность определяют конкурентоспособность государства в международном пространстве.

В условиях кризиса правительства многих стран ищут пути повышения эффективности использования высшего образования как ресурса посткризисного оздоровления и устойчивого экономического роста. Таким образом, в настоящее время в условиях острой конкурентной борьбы на мировом рынке образовательных услуг расширение и стимулирование экспорта образования вошло в число наиболее важных приоритетов государственной политики всех развитых стран мира.

Под эгидой ведущих стран мира осуществляются региональные программы интернационализации высшего образования. К их числу можно отнести программы, реализуемые Францией для франкоговорящих стран, Испанией для испаноговорящих стран, Австралией для стран Азиатско-Тихоокеанского региона. Сейчас осуществляется даже специальная программа Китайской Народной Республики для стран Африки.

В борьбе на мировом рынке образовательных услуг высших учебных заведений европейские страны-лидеры создали, аналогично транснациональным корпорациям, свои образовательные транснациональные корпорации, являющиеся операторами данного рынка. Поскольку основаниями для роста образовательного экспорта параллельно с государственной политикой отдельных стран являются и рыночные процессы, то основными направлениями деятельности так называемых образовательных корпораций стали международный маркетинг, продвижение национальных образовательных услуг и оптимизация внутристрановых усилий. Сегодняшние образовательные транснациональные корпорации — это в основном неправительственные организации с негосударственным финансированием, но с мощной государственной поддержкой. Это, прежде всего, DAAD (Германия), British Council (Великобритания), CIMO (Финляндия), EduFrance (Франция). Наряду с этим Великобритания, Франция, Германия разработали собственные государственные программы по привлечению иностранных учащихся и рассчитывают в ближайшем десятилетии довести численность обучающихся иностранцев до 800 тыс. человек.

Можно выделить три группы приоритетов, на которые ориентируются ведущие страны-экспортеры образовательных услуг [3]:

1. Геополитические (стратегические) приоритеты предполагают повышение международного влияния через подготовку будущей интеллектуальной элиты зарубежных стран, через распространение национальной культуры и языка и др.

2. Научно-образовательные приоритеты связаны с привлечением способной, талантливой молодежи из-за рубежа с целью развития науки

и образования, с обменом передовым опытом в сфере науки и образования посредством реализации программ международных обменов и др.

3. Материально-финансовые приоритеты подразумевают обеспечение работой преподавателей учебных заведений, повышение уровня внебюджетных доходов вузов, косвенных доходов (проживание, питание, транспорт, связь) и др.

Всемирная торговая организация (ВТО) в 1995 г. инициировала Генеральное соглашение по торговле услугами (General Agreement on Trade in Service, ГАТС), которое направлено на отмену барьеров в торговле образовательными услугами и создание единого механизма, регулирующего эту торговлю. Исходя из него, в «Концепции экспорта образовательных услуг Российской Федерации на период 2011-2020 гг.» определены следующие виды экспорта образовательных услуг высших учебных заведений:

- ◆ разработка и внедрение трансграничных образовательных подходов и программ;
- ◆ обучение иностранных студентов в зарубежных вузах;
- ◆ коммерческое присутствие в странах-партнерах в виде филиалов или дочерних организаций;
- ◆ перемещение физических лиц или работа преподавателей в зарубежных высших учебных заведениях.

При этом обучение иностранных студентов в зарубежных вузах, формирующее потоки международной учебной миграции, является самым массовым и доходным видом экспорта образовательных услуг.

Через ГАТС государства-участники приняли обязательства по полному или частичному открытию их внутренних рынков услуг для международной конкуренции и согласились соблюдать два базовых принципа, четко обозначенные в Соглашении:

- ◆ принцип национального подхода, предполагающий, что государства-члены «не должны с пристрастием относиться к другим поставщикам услуг в угоду национальным поставщикам»;
- ◆ принцип страны наибольшего благоприятствования, в соответствии с которым государства-участники «не должны подвергать дискриминации других участников Соглашения».

Только 21 страна из 162 участников приняла на себя выполнение принципов данного соглашения. США и страны Европы — члены ВТО осторожно относятся к распространению принципов ВТО в сферу образования. Важно отметить, что ВТО называет барьерами на пути глобализации образования необходимость поддержания развития национальных систем образования.

Образование является одним из важнейших конкурентных преимуществ России. Вместе с тем на фоне постоянно растущего внутреннего рынка образовательных услуг и значительного опыта подготовки специалистов для зарубежных стран доля России на международном рынке образовательных услуг снижается. Место, которое в настоящее время занимает Россия на международном рынке образовательных услуг, не соответствует ее образовательному потенциалу. На ее долю приходится, согласно данным ЮНЕСКО, 4,1% от общего числа иностранных студентов. Для сравнения, в 1990 г. доля СССР на мировом рынке образовательных услуг составляла 10,8% [4], и страна занимала 2-е место в мире после США по их численности.

На сегодняшний день, согласно прогнозу Росстата, к 2025 г. численность иностранных студентов в России составит 211,5 тыс. чел. Согласно прогнозу ЮНЕСКО, общемировая численность студентов в 2025 г. будет составлять 7,2 млн человек. Это означает, что доля России на мировом рынке высшего образования по данному показателю будет около 2,9%, т.е. окажется даже меньше, чем в настоящее время.

В связи с этим видится целесообразным создание российских (национальных) образовательных программ, направленных на привлечение иностранных граждан. Например, в США существуют национальные программы TEA, Fulbright и др., в Германии — GoEast, во Франции — Arts et Métiers ParisTech и др.

Создание филиалов российских высших учебных заведений за рубежом также является эффективным инструментом продвижения экспорта национальных образовательных услуг. Однако единицы российских университетов имеют представительства в зарубежных странах, притом, что во времена СССР филиалы советских вузов существовали более чем в 40 государствах мира.

Литература

1. *Bhandari R., Belyavina R., Gutierrez R.* Student and the internationalization of higher education: national policies and strategies from six world regions / Institute of International Education. N.Y., 2011.
2. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры. Принята в г. Париже 05.10.1998-09.10.1998 на Всемирной конференции ЮНЕСКО «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры».
3. *Зверев Н.И., Пелихов Н.В.* Экспорт образовательных услуг: состояние, перспективы и стратегии. www.russia.edu.ru/information/analit/official/prorector/3953.

4. Концепция экспорта образовательных услуг Российской Федерации на период 2011-2020 гг. // Вестник международных организаций. 2010. № 1. С. 96-106.
 5. *Косевич А.В.* Проблемы экспорта российских образовательных услуг в условиях обострения международной конкуренции // Вестник Челябинского государственного университета. 2011. № 6. С. 22-28.
 6. *Галичин В.А.* Международный рынок образовательных услуг: основные характеристики и тенденции развития. М., 2015. 60 с.
 7. *Айдрус И.А., Филиппов В.М.* Мировой рынок образовательных услуг. М., 2008. 194 с.
 8. *Рагулина Ю.В., Завалько Н.А., Кожина В.О.* Международная торговля. М., 2014. 272 с.
-

Development of international education as the most important sector of the world economy

Kosevich Alexander — Candidate of Economic Sciences, Professor,
Rector of the International Institute of Economics and Law

Address for correspondence: kosevich@mail.ru

Kozhina Veronika — Candidate of Economic Sciences, Head of the Chair of Economic Theory and World Economy of the International Institute of Economics and Law

Address for correspondence: vero_ko@mail.ru

The article is dedicated to the modern developmental tendency of the world education market — an important and rapidly growing world economy sector. The authors identify factors changing the positions of different countries in the world education market as well as the problems of the international education. The causes and factors that hinder qualitative development of export direction of educational services in Russia are also considered.

Key words: education, educational service, world market of educational services, education export

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 85-92.

К 70-летию Победы в Великой Отечественной войне

Начало Великой Отечественной войны и перестройка народного хозяйства страны на военный лад

Ш.М.Мунчаев, Г.П.Журавлева

Исследованы задачи и методы перестройки всей жизни страны на военный лад, жесткость власти, перебазирование мест предприятий оборонной промышленности на восток, введение новой структуры управления, распределение продовольственных и промышленных товаров населению по карточкам, перераспределение трудовых ресурсов, организация отпора врагу, роль Ставки Главного Командования Вооруженных Сил, Государственного Комитета обороны.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, перестройка экономики страны на военные рельсы, «Зеленая папка» Геринга, «Ольденбург», Государственный Комитет Обороны, танковая промышленность, военно-мобилизационная работа, институт уполномоченных, ужесточение власти, карточная система распределения, трудовые ресурсы

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 93-110.

Великая Отечественная война с самого начала явилась исключительно серьезным испытанием для нашего государства и народа. В ходе этой войны ценой огромных, невероятных усилий и жертв советский многонациональный народ и его армия защитили свое Отечество от фашистского порабощения. Мы выиграли Великую Отечественную войну, вышли победителями из Второй мировой войны. И эта победа не была случайна, ее закономерный исход был отмечен важными шагами, которые были предприняты советским государством с первых дней. Как отметил В.В.Путин на встрече с молодыми учеными и преподавателями истории в Музее современной истории России 5 ноября 2014 г.

Мунчаев Шамиль Магомедович — доктор исторических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор кафедры истории Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова.

Адрес для корреспонденции: csngo@mail.ru.

Журавлева Галина Петровна — доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации, научный руководитель факультета экономики и управления Международного института экономики и права.

Адрес для корреспонденции: galinaguravleva@rambler.ru.

в Москве, войну мы выиграли и потому, что «сыграла определенную роль и жесткость, а может быть и жестокость власти. Можно сейчас спорить и давать оценки политические. Просто трудно сказать, смогли бы мы выиграть войну, если бы власть не была такой жесткой».

Поэтому одной из центральных задач, которая встала перед советским государством с первых дней и часов начавшейся войны, была быстрейшая перестройка всего народного хозяйства, всей экономики страны на военные рельсы. А решать столь сложные, жизненно важные задачи обычными методами мирного времени, тем более в исключительно короткие сроки, было невозможно. Требовались иные формы и методы работы, которые во многом граничили бы с жесткостью, а порой и жестокостью принимаемых решений, ибо, как известно, в создавшихся условиях речь шла о жизни или смерти советского государства.

Государство ясно осознавало, что поднять миллионные массы народа на борьбу с врагом, мобилизовать его в Вооруженные Силы — это еще полдела. Не менее сложна была задача быстро вооружить многомиллионную армию военного времени современной боевой техникой и всем необходимым. Между тем решение именно этой задачи в первые дни войны было сопряжено с большими трудностями.

С самого начала войны под ударом врага оказалась главная военно-промышленная база Советского Союза. Огромная потеря производительных сил могла парализовать всю экономику СССР, иметь катастрофические последствия для его обороноспособности. На это и делали главную ставку фашистские правители Германии. Планируя молниеносную войну против СССР, они никак не могли предположить, что советскому государству удастся быстро провести перестройку, осуществить громадное перебазирование своих производительных сил на Восток, вывести из-под удара врага и не дать ему воспользоваться ими.

Фашистская Германия рассчитывала с первых же дней вторжения в максимальной степени использовать экономические ресурсы СССР. С этой целью гитлеровским командованием еще заблаговременно было изучено состояние и география всего хозяйства СССР и определены конкретные задачи по его экономическому грабежу. Эти задачи были изложены в специальном документе под названием ЕС-472/СССР «Директивы по руководству экономикой» (зеленая папка) [1, Т. 1. С. 152-195].

Первый раздел этого плана прямо предусматривал: «Согласно приказу фюрера, необходимо принять все меры к немедленному и полному использованию оккупированных областей в интересах Германии, все

мероприятия, которые могли бы воспрепятствовать этой цели, должны быть отложены или вовсе отменены. Использование подлежащих оккупации районов должно проводиться в первую очередь в области продовольственного и нефтяного хозяйства. Получить для Германии как можно больше продовольствия и нефти — такова главная экономическая цель компании». Выступая на совещании в ставке Вермахта 09.01.1941, Гитлер заявил: «Цель операции должна состоять в уничтожении русских вооруженных сил, в захвате важнейших экономических центров и разрушении остальных промышленных районов, прежде всего в районе Екатеринбурга; кроме того, необходимо овладеть районом Баку». «Гигантские пространства России, — продолжал он, — таят в себе неисчислимы богатства. Германия должна экономически и политически овладеть этими пространствами, но не присоединять их к себе. Тем самым она будет располагать всеми возможностями для ведения в будущем борьбы против континентов, тогда никто больше не сможет ее разгромить» [2].

«План Барбаросса» имел экономический раздел под кодовым названием «Ольденбург». Основные его цели еще до начала войны были детализированы в «Директиве по руководству экономикой во вновь оккупированных восточных областях» и предназначались для хозяйственного руководства на оккупированных территориях СССР. Существовал тщательно разработанный план действий монополий почти в каждой отрасли народного хозяйства, рассчитанный на максимальный грабеж ресурсов Советского Союза. 10.07.1941 было проведено совещание правления концерна «ИГ Фарбениндустри» по вопросу «О работе химических предприятий России». Было предусмотрено максимальное использование химических предприятий советских городов: Ярославля, Воронежа, Еревана, Казани и др. Нефтью в России должна была заниматься фирма «Континенталь», образованная еще в марте 1941 г. Соответствующие планы были намечены для ограбления и других отраслей народного хозяйства СССР [1, С. 621, 622, 627, 754, 755].

Как видно, фашистская Германия рассчитывала использовать захваченный экономический потенциал Советского Союза не только в борьбе с ним, но и в борьбе за мировое господство.

Молниеносным захватом природных богатств нацисты надеялись получить в свое владение неиссякаемый источник не только минерального сырья, но и продовольственных ресурсов, которые были особенно узким местом в Германии. 20.06.1941, за два дня до нападения, один из видных гитлеровских главарей и идеологов фашизма Альфред Розенберг в своей речи о политических целях Германии в предстоящей

войне против Советского Союза указывал: «Обеспечение продовольствием германского народа в течение этих лет несомненно будет главным германским требованием на Востоке».

Нападение гитлеровской Германии на Советский Союз 22.06.1941 поставило Советское государство на грань катастрофы. Уже через неделю войны немецкими войсками был взят Минск, в августе — Смоленск, в сентябре — Киев, а в октябре танковые дивизии Гудериана и Гота стояли уже под Москвой.

Громадные сложности для Советской власти в этих условиях представляла перестройка всей жизни страны на военный лад — перебазирование массы предприятий на восток, налаживание народного хозяйства, труда и быта населения, функционирования социально-хозяйственных и административно-политических институтов власти на местах. Но главное — необходимо было в кратчайшие сроки выработать новую структуру управления, новые формы, пути и средства достижения поставленных целей, сформировать эффективный механизм выполнения государственных решений.

Каковы же были основные направления перестройки системы государственной власти и управления с началом войны?

Первое направление — это изменение структуры государственной власти, т.е. создание, наряду с конституционными, чрезвычайных властных органов, наделённых самыми широкими полномочиями. Такими органами явились: в центре — Государственный Комитет Обороны, на местах, в прифронтовых районах — городские комитеты обороны.

Второе направление — изменение содержания деятельности органов власти всех ветвей и уровней. Главными в их работе теперь стали военные вопросы, т.е. те, от решения которых зависело дело защиты государства.

Третье направление — изменение стиля и методов руководства и управления государственных органов в сторону ещё большей жёсткости, усиления централизма и единоначалия, отмены элементов коллегиальности и демократии в управленческой сфере.

Четвёртое направление — ещё большее перемещение центра тяжести государственной власти от законодательно-представительных органов к исполнительно-распорядительным. Законодательная власть СССР — съезды, сессии Советов разных уровней — на период войны как бы замерла, приостановив временно свою деятельность.

Наконец, *пятое направление* — реформирование в сторону дальнейшего ужесточения правоохранительной, судебной системы в стране. Наряду с органами государственного управления в тот период огром-

ную роль стали играть правоохранительные органы, органы принуждения: НКВД, суд, прокуратура.

В первые же дни войны советское руководство провело ряд неотложных мер, направленных на организацию отпора врагу.

22 июня в 12 часов 15 минут член Политбюро ЦК ВКП(б), заместитель председателя СНК СССР В.М.Молотов по поручению руководства страны обратился по радио к стране. В заявлении выражалась уверенность, что Красная Армия и весь народ «поведут победоносную отечественную войну за Родину, за честь, за свободу», что в этой войне «весь наш народ должен быть сплочён и един как никогда». Заявление завершалось чеканными словами, ставшими историческими: «Наше дело правое. Враг будет разбит. Победа будет за нами». Это звучало как клятва.

В первый же день войны были приняты указы Президиума Верховного Совета СССР «О военном положении» и «О мобилизации военнообязанных». Данные нормативные акты вводились в действие в полном соответствии с Конституцией страны. На территории европейской части СССР с 23 июня была объявлена мобилизация военнообязанных 1905-1918 гг. рождения и введено военное положение. Все государственные функции передавались военным властям, которые наделялись чрезвычайными полномочиями, включая право изъятия имущества, объявления трудовой повинности и т.д.

23.06.1941 было принято постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б), на основании которого образовывалась Ставка Главного Командования Вооружённых Сил во главе с Наркомом обороны С.Тимошенко. Позднее, 10.07.1941 Ставку Главного Командования возглавил И.В.Сталин, что значительно повысило её политическое значение и вес. В первые дни и недели войны были приняты и другие государственные акты, направленные на организацию защиты страны. Сразу же сработал государственный механизм.

29.06.1941 Сталиным и Молотовым была подписана секретная директива Совнаркома СССР и ЦК партии, предназначенная для партийных и советских организаций прифронтовых областей. В ней открыто были признаны масштабы военных поражений, а главное, содержалась программа перестройки нашего государства и общества на военный лад [3].

03.07.1941 И.В.Сталин обратился к советскому народу по радио. В этот день, по общему мнению, он произнес самую сильную из речей за годы войны.

Создание 30.06.1941 Государственного Комитета Обороны (ГКО) под руководством И.В.Сталина было оформлено совместным поста-

новлением высших государственных и партийных органов. В этом небольшом по объёму документе четко определялись цели, персональный состав, полномочия и функции этого органа.

«Ввиду создавшегося чрезвычайного положения и в целях быстрой мобилизации всех сил народов СССР для проведения отпора врагу, вероломно напавшему на нашу Родину, Президиум Верховного Совета СССР, Центральный Комитет ВКП(б) и Совет Народных Комиссаров СССР признали необходимым:

1. Создать Государственный Комитет Оборона в составе т. Сталин И.В. (председатель), т. Молотов В.М. (заместитель председателя), т. Ворошилов К.Е., т. Маленков Г.М., т. Берия Л.П.

2. Сосредоточить всю полноту власти в государстве в руках Государственного Комитета Оборона.

3. Обязать всех граждан и все партийные, советские, комсомольские и военные органы беспрекословно выполнять решения и распоряжения Государственного Комитета Оборона.

Председатель Президиума Верховного Совета СССР

М.И.Калинин

Председатель Совнаркома Союза СССР и Секретарь ЦК ВКП(б)

И.В.Сталин».

Таким образом, ГКО стал высшим партийно-государственным органом, постановления которого имели высшую юридическую силу как законы военного времени. Характерно, что члены этого органа занимали ключевые посты в государственно-партийной иерархии. Так, В.М.Молотов был вторым человеком в партии после И.В.Сталина, членом Политбюро, Наркомом иностранных дел, К.Е.Ворошилов — членом Политбюро, членом Ставки, Г.М.Маленков — кандидатом в члены Политбюро, Секретарём ЦК ВКП(б), курировавшим кадровые вопросы, Л.П.Берия — кандидатом в члены Политбюро, Наркомом внутренних дел.

Никогда ещё — ни до, ни после войны — в стране не имелось органа с такими неограниченными полномочиями, существовавшего более 4 лет. Иногда его уподобляют Совету Рабочей и Крестьянской Оборона времён Гражданской войны. Правда, последний был предусмотрен Конституцией РСФСР 1918 г., и полномочия его были скромнее.

Образование ГКО было объективно необходимо. Спасти сложившееся с началом войны положение могла только твёрдая и решительная власть. С целью её создания и был образован ГКО, который, в свою очередь, в октябре-ноябре 1941 г. учредил более чем в 60 городах прифронтовой полосы чрезвычайные местные органы власти — городские

комитеты обороны, возглавляемые первыми секретарями обкомов или горкомов ВКП(б). В состав данных органов власти также входили председатель областного или городского совета (в качестве заместителя), начальник местного управления НКВД, военный комиссар и военный комендант области или города. Опираясь в своей работе на аппарат обкома или горкома партии, комитеты обороны проявили себя как действительные органы власти. Через своих уполномоченных и оперативные группы они руководили мобилизацией населения и материальных ресурсов, организовывали производство и ремонт боевой техники и вооружения, строили оборонительные рубежи, создавали отряды народного ополчения.

С образованием ГКО была осуществлена полная централизация власти, окончательно ликвидировано разграничение функций высших государственных и партийных органов.

В многогранной деятельности ГКО в годы войны можно выделить три основных направления:

- 1) военно-организаторская деятельность ГКО. Это, прежде всего, военно-мобилизационная работа (формирование новых военных контингентов и боевых резервов), а также строительство оборонительных сооружений, охрана тыла, добровольческое движение, противовоздушная оборона и другие вопросы;
- 2) военно-хозяйственная деятельность ГКО. Это, прежде всего, перестройка всей экономики на военный лад, т.е. резкое увеличение производства, военной продукции, проведение эвакуационных мероприятий, обеспечение работы транспорта, вопросы жизнеобеспечения населения, восстановление разрушенного хозяйства и т.д.;
- 3) правоохранительная деятельность — принятие соответствующих законов военного времени, укрепление исполнительской дисциплины всех органов власти и должностных лиц, усиление воинской и трудовой дисциплины, наведение порядка в советском тылу, борьба с преступностью, антисоветскими выступлениями и решение других аналогичных вопросов.

В ходе войны, в связи с увеличением круга решаемых задач, состав ГКО менялся. В 1942 г. И.В.Сталин ввёл туда Н.А.Вознесенского — кандидата в члены Политбюро, председателя Госплана СССР, специалиста в области управления экономикой, А.И.Микояна — члена Политбюро, Наркома внешней торговли, курировавшего вопросы снабжения Красной Армии, и Л.М.Кагановича — члена Политбюро, Наркома путей сообщения, ведавшего железнодорожными перевозками. В 1944 г.

К.Е.Ворошилова сменил Н.А.Булганин — член ЦК ВКП(б), заместитель Наркома обороны.

В феврале 1942 г. И.В.Сталин распределил обязанности между членами ГКО, определив, таким образом, их персональную ответственность за порученный участок работы. В.М.Молотову, например, был поручен контроль за выполнением решений ГКО по производству танков. Г.М.Маленков контролировал вопросы производства самолётов и авиадвигателей, Л.П.Берия курировал производство вооружения и миномётов, Н.А.Вознесенский следил за выполнением решений ГКО по производству боеприпасов, А.И.Микоян ведал вопросами снабжения Красной Армии горючим, продовольствием и вещевым имуществом [4].

Такой подход позволил ГКО вести свою работу более оперативно, скоординировано, целенаправленно. Но, главное, была установлена персональная ответственность каждого члена ГКО за порученный участок работы перед председателем ГКО И.В.Сталиным. Очень коротко следует рассказать и о работе самого ГКО.

Как работал этот государственный орган? Регулярные заседания ГКО в полном составе не проводились, протокольные записи не велись. Фактически все вопросы решались в кабинете Сталина, куда вызывались, кроме членов ГКО, наркомы, военные, партийные и государственные руководители при решении соответствующих вопросов. За время войны до своей ликвидации 04.09.1945 ГКО принял 9971 постановление и распоряжение, определявшие, главным образом, вопросы мобилизации народного хозяйства на нужды фронта: перевод предприятий на выпуск военной продукции, организацию военного производства, разработку новых видов военной техники. Наряду с военными вопросами ГКО контролировал производство металла, топлива, электроэнергии, работу транспорта. Он оперативно руководил эвакуацией промышленных предприятий, а затем, по мере освобождения оккупированных территорий, реэвакуацией и восстановлением производства. Большое внимание уделялось формированию новых частей и соединений Красной Армии, назначению руководящих кадров в армию и народное хозяйство.

В первые, самые напряженные дни войны этот высший государственный орган рассматривал и оперативно принимал наиболее важные, животрепещущие вопросы, касавшиеся организации обороны страны. По их содержанию и даже названию можно судить о направлениях деятельности партийно-государственного руководства в то тяжелое время, о приоритетах и тенденциях в управлении страной и армией. Приведем только некоторые примеры.

Так, постановления ГКО от 01.07.1941 были посвящены организации производства танков Т-34 на заводе «Красное Сормово» в Горьком и танков КВ-1 на Челябинском тракторном заводе.

Забегая несколько вперед, хотелось бы подробнее сказать о том, как решалась танковая проблема в стране в условиях военного времени.

Потери танков, построенных еще в 30-е гг., с неудачным началом войны были для нашей армии очень существенными, если не сказать катастрофическими. К этому времени старые центры танкостроения СССР — Ленинградский, Московский и Харьковский находились под угрозой оккупации или в зоне активных действий немецкой авиации. Поэтому уже в первые дни войны советское правительство обратило самое серьезное внимание на развитие танковой промышленности. В этих целях в сентябре 1941 г. был учрежден Народный комиссариат танковой промышленности во главе с В.А.Малышевым, сделавший очень многое для ускорения постройки в начале войны новых предприятий для создания на востоке страны, в ходе эвакуации, танкостроительных заводов, сыгравших огромную роль в обеспечении воюющей армии необходимым количеством первоклассных танков и другого боевого оружия, громившего врага.

Советское руководство в процессе начавшейся эвакуации правильно определило территорию, куда необходимо вывозить предприятия танковой промышленности, и продуманно были подобраны необходимые производственные площадки для новых танковых заводов. В этом направлении в кратчайшие сроки была проделана огромная работа.

Если в прошлые годы конкретные данные по эвакуационным танковым предприятиям были засекречены и доступ исследователей к изучению и использованию этих данных был очень ограничен, то сегодня мы имеем возможность широко пользоваться этими материалами, поскольку они имеются в открытом доступе. Сравнительно недавно, в конце ноября — начале декабря 2014 г. на страницах «Военно-промышленного курьера» (№ 44) были впервые опубликованы интересные документы по данным вопросам, которые заслуживают того, чтобы и мы в нашей статье привели некоторые из этих данных.

В ходе начавшейся перестройки в условиях эвакуации оборонных предприятий на востоке страны в короткие сроки возникли следующие танковые предприятия:

1. Уральский танковый завод № 183 — крупнейший в мире комбинат по производству наиболее массовых и востребованных в сражениях средних танков Т-34. Здесь на площадях самого большого на евразийском континенте Уральского вагоностроительного завода было слито воеди-

но 12 эвакуированных предприятий. Наиболее крупными из них являлись Харьковский танковый завод № 183 им. Коминтерна, Московский станкостроительный завод им. Орджоникидзе, Орджоникидзеградский сталелитейный завод и бронекорпусное производство Мариупольского завода им. Ильича; Челябинский Кировский завод (ЧКЗ) появился в результате слияния Челябинского тракторного, Ленинградского Кировского и Харьковского дизельного (№ 75) заводов, а также станкостроительного завода «Красный пролетарий» и завода шлифовальных станков № 7. ЧКЗ выпускал сначала танки KB, затем Т-34, за ними последовали тяжелые самоходные орудия: СУ-152, ИСУ-122, ИСУ-152 и танки ИС. К указанному следует добавить добрую половину произведенных в СССР танковых дизелей и всю дизельно-топливную аппаратуру.

2. Гигант советского тяжелого машиностроения — Свердловский Уралмашзавод включил в себя эвакуированный броневой Ижорский завод и поставлял ЧКЗ и заводу № 183 броневые корпуса и башни тяжелых и средних танков. А после эвакуации сюда же танкостроителей из Сталинграда на предприятии началась самостоятельная сборка «тридцатьчетверок», а затем и самоходных артиллерийских установок среднего класса.

3. Здесь же, в Свердловске, на площадках основанных еще в первой половине XIX в. машиностроительных предприятий возникли новые предприятия, которые выпускали легкие танки Т-60 и Т-70, а затем переключилось на комплектующие для средних танков и САУ, и в итоге эти предприятия превратились в крупный агрегатный завод;

И еще два примера:

4. Завод № 174 разместился на площадке Омского паровозоремонтного завода и вобрал в себя Ленинградский завод с тем же номером и Ворошиловградский паровозоремонтный завод. Поначалу здесь пробовали делать легкие танки Т-50, но затем освоили Т-34 и выпускали их до конца войны.

5. Завод № 38 в городе Кирове, созданный на местной базе коллективом эвакуированного Коломенского паровозостроительного завода, в 1942-1945 гг. производил легкую бронетехнику — танки Т-70 и самоходки СУ-76.

На появившихся в результате эвакуации предприятиях была построена основная часть бронетехники военного времени. Из старых же танковых центров в конце 1941 г. и в 1943 г. удалось восстановить производство в Московском районе [5].

Несмотря на серьезные проблемы, возникшие с первых дней войны, быстрее перемещение в ходе перестройки и развертывания в

восточных районах оборонной промышленности являлось непревзойденным по масштабам и сложности решенных задач. В мировой истории никто и никогда не мог сделать ничего подобного. К примеру, в годы Первой мировой войны для эвакуации нескольких предприятий из Риги потребовалось больше года. Как правило, промышленность оккупированных районов России и Франции в тот период доставалась немцам в неповрежденном виде. Гитлеровская же Германия в 1941 г., планируя быструю победу примерно к осени 1941 г., рассчитывала на захват всей экономики СССР и использование ее в своих дальнейших планах. Когда же немецкое командование выяснило, что эвакуированные заводы не просто перемещены, но уже работают и работают ускоренно, то эффект оказался неожиданным и шокирующим.

Вернемся все же к начальному периоду Великой Отечественной войны. В течение первого полугодия войны (до 1 января 1942 г.) ГКО СССР, как отмечалось выше, было принято около 1100 постановлений и различных распоряжений. Из этого количества 24% было посвящено вопросам военно-мобилизационной работы, 22% — кадровым вопросам, 20% — организации производства боевой техники, боеприпасов и вооружения, 15% — принятию репрессивных мер и укреплению дисциплины, 8% — переселению отдельных категорий населения вглубь страны, 7% — строительству линий обороны, 4% — вопросам снабжения фронта.

Связующим звеном ГКО с отраслями военной экономики и важнейшими предприятиями стал институт уполномоченных. Уполномоченные ГКО назначались из числа партийных, советских и хозяйственных руководителей для контроля за осуществлением того или иного государственного мероприятия. Со стороны ГКО был организован жесткий контроль за выполнением принятых решений и планов выпуска продукции для фронта.

Надо сказать, что ГКО не имел специального аппарата, его решения готовились в различных наркоматах. Однако по мере надобности при ГКО создавались различные структурные подразделения. Так, был создан Транспортный комитет. Контроль за текущей работой осуществляло Оперативное бюро ГКО. Действовали постоянные комиссии — для предварительной подготовки к рассмотрению вопросов снабжения продовольственными и промышленными товарами, по организации ремонта танков. В начале 1943 г. был образован Трофейный комитет, которым руководил К.Е.Ворошилов. Важнейшими научно-техническими проблемами ведали Совет по радиолокации, специальный комитет по вопросам использования атомной энергии. В конце войны был создан Особый комитет по репарациям.

Наряду с ГКО в годы войны в качестве чрезвычайных были созданы и другие органы, подчинённые ГКО: Совет по делам эвакуации, преобразованный в Комитет по эвакуации, а затем в Управление по делам эвакуации при СНК СССР (декабрь 1941 г.); Комитет по учёту и распределению рабочей силы при СНК СССР (июнь 1941 г.); Центральный штаб партизанского движения при Ставке ВГК (май 1942 г.); Чрезвычайная государственная комиссия по установлению и расследованию злодеяний немецко-фашистских захватчиков (ноябрь 1942 г.). Они создавались ГКО, Совнаркомом СССР, Президиумом Верховного Совета и выполняли свои специфические функции.

Следует отметить, что характерными чертами системы государственной власти в СССР в военное время были:

- ◆ усиление авторитаризма власти, т.е. перенесение жёсткой субординации с военной сферы на гражданскую;
- ◆ выстраивание параллельной структуры власти — чрезвычайной;
- ◆ резкое усиление полномочий внесудебных карательных органов;
- ◆ введение в жизнь и быт населения тотального нормированного снабжения.

Следует подчеркнуть, что руководящей силой в советском обществе осталась коммунистическая партия. Фактически руководство партией, а через неё — страной было сосредоточено в высших органах ЦК: Политбюро, Оргбюро, Секретариате, но в условиях войны коллегиальность была свёрнута до предела. Постановления принимались чаще всего в опросном порядке.

Политбюро рассматривало очень широкий круг вопросов — начиная от мобилизации военнообязанных и объявления военного положения в первый день войны до многочисленных награждений, присвоения высших воинских и различных почётных званий в конце её. Практически все важнейшие партийные дела и кадровые вопросы в высшем звене, за исключением тех, которые считались компетенцией ГКО, проходили через Политбюро, Оргбюро, и решения скреплялись подписью Сталина. Характерно, что значительная их часть имела форму указов Президиума Верховного Совета СССР или постановлений СНК СССР. Деятельностью Политбюро руководил лично И.В. Сталин как Первый секретарь ЦК ВКП(б). В состав Политбюро входили те же лица, что и до войны, избранные в 1939 г. на XVIII съезде партии. Поскольку в годы войны партийные съезды не проводились, то и состав Политбюро не менялся.

Усилилась роль местных партийных органов, которые и в мирное время концентрировали в своих руках руководство всей жизнью на подведомственной территории, выполняли функции исполнительной власти. Производственно-отраслевые отделы, институт секретарей партийных органов, контролировавших отдельные отрасли экономики, были значительно расширены. Первые секретари партийных органов действовали, кроме того, в качестве уполномоченных ГКО, членов Военных советов округов, фронтов, армий, председателей городских комитетов обороны.

Через местные партийные организации руководство ВКП(б) применяло чрезвычайные формы, позволяющие осуществлять перекрёстную систему контроля. На важнейшие предприятия были направлены парторги ЦК, число которых к концу войны выросло до 1377. В конце 1941 г. была создана сеть политорганов на селе и транспорте — политотделы совхозов, МТС, отделений железных дорог.

С началом войны были внесены коррективы в деятельность Правительства СССР и его органов. Совнарком СССР и наркоматы проводили в жизнь постановления ГКО. СНК занимался вопросами эвакуации промышленных предприятий и восстановления их на новых местах, объединял и направлял работу наркоматов, ведавших производством продукции для населения, занимался вопросами капитального и жилищного строительства, сельского хозяйства, ведал социально-культурной сферой, статистикой, кредитной и денежной системой.

Война потребовала внести изменения в сложившуюся структуру СНК и наркоматов. Возникли новые наркоматы: в сентябре 1941 г. — Наркомат танковой промышленности, в ноябре того же года — Наркомат миномётного вооружения. Была создана Комиссия по текущим делам при СНК, которой поручалось решать все оперативные вопросы, а в необходимых случаях вносить свои предложения на утверждение Сталина. Помимо вышеупомянутого Совета по эвакуации были созданы Управления по снабжению народного хозяйства нефтепродуктами, лесоматериалами, топливом, по трудоустройству инвалидов войны, Государственный комитет по учету и распределению рабочей силы, Центральное управление по делам репатриации и их территориальные органы.

В годы Великой Отечественной войны, как известно, система органов государственной власти, ввиду объективных причин военного времени, претерпела серьёзные изменения. При сохранении прежних органов законодательной и исполнительной власти, закреплённых в Конституции СССР, появились новые государственные структуры, но-

сившие чрезвычайный характер. Главным же чрезвычайным органом власти, как отмечалось выше, был ГКО во главе с И.В.Сталиным.

Местные Советы и их отделы в ходе войны действовали в уменьшенном составе. Они стали заниматься, в основном, социальными вопросами: устройством детей-сирот, государственным обеспечением семей военнослужащих, местными бытовыми вопросами, а также военным обучением.

С первых дней войны было внесено изменение и в распределение продовольственных ресурсов. Как известно, значительные запасы продовольствия были потеряны во время военных действий. Имевшиеся ресурсы государство вынуждено было направить для снабжения Красной Армии, населения промышленных центров. По решению Политбюро была введена карточная система.

Постановлением СНК СССР от 18.07.1941 были введены карточки на некоторые продовольственные и промышленные товары вначале в Москве, Ленинграде и в других городах. Несмотря на сложность с продовольственным положением в этот период, государство сочло необходимым сохранить существующий порядок снабжения продовольственными и промышленными товарами детских домов, садов, санаториев и других учреждений. С ноября 1941 г. началось государственное снабжение мясом, рыбопродуктами, жирами и другими продуктами населения 43 крупнейших городов страны. С первых месяцев войны население более чем 60 крупных городов централизованно снабжалось через государственную торговлю всеми основными видами продуктов. Население других городов было переведено на государственное снабжение хлебом. Численность населения, находящегося на государственном снабжении хлебом и другими видами продовольствия, за годы войны достигло 76,8 млн человек [6].

В перестройке народного хозяйства и в создании военной экономики большую роль сыграли финансовая и денежно-кредитная система. В срочном порядке перераспределялись финансовые ресурсы. Война вызвала огромный рост финансовых расходов. Потребовались огромные средства на планомерную перестройку всех отраслей хозяйства на военный лад. В первые годы войны доход бюджета заметно снизился с 18 млрд руб. в 1940 г. до 16,5 млрд руб. в 1942 г. Расходы, связанные с финансированием Наркоматов обороны и Военно-морского флота, за 4,5 года войны составили 56,1 млрд руб. (52,2% всех расходов бюджета) [7].

Война вызвала необходимость усиления централизации финансов, концентрации решающей массы денежных средств в союзном бюджете, что позволило более эффективно использовать их на военные нужды.

Одновременно с этим в этот тяжелый период государство смогло не только мобилизовать народное хозяйство на нужды войны, но и привлечь минимально необходимую часть ресурсов на мирное хозяйственное и культурное строительство. Наряду с финансированием обороны за годы войны были выделены большие средства на хозяйственные, культурные и другие мирные цели. За 1941-1945 гг. на финансирование народного хозяйства было направлено 24,4 млрд руб., на социальные и культурные предприятия — 21,3 млрд руб. или 39,9% всех расходов бюджета. За эти же годы было построено 3,5 тыс. новых крупных промышленных предприятий. Расходы на просвещение за период войны составили 8,6 млрд руб., или свыше 40% всех затрат на социально-культурные мероприятия. Расходы только на социальное обеспечение за период войны составили свыше 5,8 млрд руб. и почти в 6 раз превысили довоенный уровень [7]. Перераспределение финансовых ресурсов в пользу военного производства явилось одним из важных рычагов перевода экономики страны на военные рельсы. Параллельно решались и другие задачи военно-оборонного значения. В их числе большое значение приобретала проблема трудовых ресурсов.

Военная перестройка народного хозяйства потребовала централизованного перераспределения трудовых ресурсов страны. Если в начале 1941 г. в стране имелось 31,5 млн рабочих и служащих, то к концу 1941 г. их численность сократилась до 18,5 млн. Это привело к серьезным трудностям в работе промышленности. В первые месяцы 1942 г. только по предприятиям девяти наркоматов, связанных с выпуском оборонной продукции, не хватало около 400 тыс. рабочих, из которых 250 тыс. приходилось на Наркомат авиационной промышленности [8].

Для того чтобы обеспечить кадрами военную промышленность и связанные с ней отрасли, необходимо было рационально распределить оставшиеся трудовые ресурсы, вовлечь новые слои населения в производство. 30.06.1941 при Совнаркоме СССР был образован Комитет по распределению рабочей силы. Был принят указ «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время», по которому вводились обязательные сверхурочные работы и отменялись отпуска. Это позволило на треть увеличить загрузку производственных мощностей, не увеличивая численности рабочих и служащих. 23.07.1941 постановлением СНК СССР Совнаркомом союзных и автономных республик, а также исполкомам краевых и областных Советов депутатов трудящихся было предоставлено право при необходимости переводить в обязательном порядке рабочих и служащих на работу в другие предприятия,

независимо от их ведомственной принадлежности и территориального расположения. Это позволило местным органам более оперативно маневрировать производственными кадрами в интересах войны. Только с июля 1941 г. по январь 1942 г. за счет перевода с предприятий текстильной промышленности, общественного питания, промкооперации, коммунального хозяйства и мобилизации незанятого городского, сельского и эвакуированного населения было направлено в военную промышленность, на предприятия черной, цветной металлургии, на шахты, рудники, машиностроительные заводы и на транспорт 120 850 человек, из них на оборонные предприятия 52 тыс., на железнодорожный транспорт и в строительство — около 50 тыс. человек. В этих условиях правительство особое внимание уделяло планомерной подготовке кадров для всех отраслей промышленности через систему трудовых резервов. За два года в рамках системы подготовки трудовых резервов было подготовлено для работы в военной промышленности около 1100 тыс. человек [9, С. 109, 110].

Одновременно готовили кадры на самих предприятиях. В 1942 г. только предприятиями Наркомата черной металлургии (Наркомчермета) было обучено около 80 тыс. новых рабочих.

Кроме того, для работы в промышленности, на транспорте и в строительстве формировались строительные батальоны и рабочие колонны из числа военнообязанных, но непригодных к строевой службе. Только во второй половине 1941 г. в них было мобилизовано более 700 тыс. человек [9, С. 110].

Одновременно, в феврале 1942 г. был принят Указ Президиума Верховного Совета СССР «О мобилизации в период военного времени трудоспособного городского населения для работы на производстве и строительстве», который предусматривал мобилизацию неработающих мужчин от 16 до 55 лет и женщин от 16 до 45 лет [10].

Для закрепления кадров на военных предприятиях правительство вынуждено было принять ряд суровых мер. В частности, в декабре 1941 г. был принят Указ «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятия», по которому самовольный уход приравнивался к дезертирству из армии.

Принятые правительством меры дали возможность упорядочить в масштабах всей страны дело обеспечения народного хозяйства кадрами. В результате только в 1941 и 1942 г. было подготовлено около 7640 тыс. квалифицированных рабочих. Только в 1942 г. при средней численности рабочих в промышленности 5491 тыс. человек было под-

готовлено и переподготовлено 4388, 7 тыс., т.е. почти 80% от общего состава [9, С. 111].

С потерей ряда крупных индустриальных районов страны все задачи по обеспечению Красной Армии вооружением, боеприпасами, снаряжением населения и армии предметами потребления были возложены на районы Урала, Сибири, Дальнего Востока, Поволжья, республик Средней Азии, Кавказа и Закавказья. Разработанные в начале войны военно-хозяйственные планы исходили из максимального использования возможностей указанных районов страны. В этих условиях с особой силой проявилась эффективность плановой системы хозяйствования, сочетавшей в себе отраслевой и территориальный принципы планирования и управления. Это обеспечивало небывалое по масштабам перераспределение и маневрирование экономическими ресурсами. Единая плановая система хозяйства позволила уже в начале войны не только определить военно-экономические возможности регионов, но и в максимальной степени использовать возможности всего народнохозяйственного комплекса советского многонационального государства.

Литература

1. Нюрнбергский процесс над главными немецкими военными преступниками. М., 1955. Т. 1. С. 152-195.
2. Банкротство стратегии германского фашизма. Исторические очерки: документы и материалы. М., 1973. Т. 2. С. 93-94.
3. КПСС о Вооруженных Силах Советского Союза. М., 1981. С. 297-299.
4. Хрестоматия по Отечественной истории (1941-1945 гг.). М., 1996. С. 527.
5. Устьянцев С. Урок третий: система прежде всего // Военно-промышленный курьер. 2014. № 44. С. 7.
6. Вознесенский Н.А. Военная экономика СССР в период Великой Отечественной войны. М., 1947. С. 123.
7. Финансы СССР. М., 1971. С. 93, 96-98.
8. Великая Отечественная война. Краткий научно-популярный очерк. М., 1970. С. 514.
9. Кравченко Г.С. Экономика СССР в годы Великой Отечественной войны (1941-1945 г.). М., 1970. С. 109, 110.
10. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам / Под ред. К.М.Боголюбова, М.С.Смиртюкова. М., 1968. Т. 3. С. 64.

Beginning of the Great Patriotic War and rebuilding the country's economy on a war footing

Munchaev Shamil – Doctor of Historical Sciences, Professor, Honored Scientist of Russian Federation, Professor of history of the Plekhanov Russian University of Economics

Address for correspondence: cspgo@mail.ru

Zhuravleva Galina – Doctor of Economic Sciences, professor, Head of the Faculty of Economics and Management of the International Institute of Economics and Law

Address for correspondence: galinaguravleva@rambler.ru

Authors study the problems and methods of restructuring the entire life of the country on a war footing, stiffness authorities relocated a place of defense industry enterprises to the East, introduction of a new management structure, distribution of food and industrial goods to the population on the cards, reallocation of labor, organization of enemy resistance, role of Command Headquarters of the Armed forces of the State Defense Committee.

Key words: The Great Patriotic War, rebuilding the country's economy on a war footing, "Green Folder" Goering, "Oldenburg", restructuring the system of power and administration, State Defense Committee, tank industry, military and mobilization work, institution empowered, tighter power rationing, redistribution manpower

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 93-110.

Вклад советской молодежи в экономику Победы СССР в Великой Отечественной войне (1941-1945 гг.)

Ю.П.Кожаев

В статье обсуждается современная недооценка роли советского народа в победе во Второй мировой войне, искажение истории войны, переписывание учебников, где лавры победителей безапелляционно отдаются США. Особо отмечается роль советской молодежи, подростков 14-16 лет в укреплении и развитии военной экономики страны в условиях военного времени, активность комсомола и молодежи в различных формах и направлениях.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, антироссийская пропаганда, искажение истории войны, молодежь, комсомол, идеологические клише, национальная идентичность, трудовой и военный героизм молодежи

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 111-120.

Победа Советского Союза в Великой Отечественной войне — Победа многонационального народа, вклад которого в это эпохальное событие нашел отражение в мемуарной, научной, публицистической литературе на протяжении почти 70-летнего периода. Подвиги маршалов и генералов, офицеров и рядовых, партизан и тружеников тыла широко представлены не только в литературе, но и в кино, музыке, живописи, а также в памятниках и мемориалах. В честь наших героев названы тысячи улиц, школ, поселков и не только у нас в стране, но и в ближнем, и дальнем зарубежье. Вместе с тем приходится констатировать, что за последние 30 лет при содействии ряда организаций была развернута антисоветская и антироссийская пропаганда, направленная на преуменьшение роли СССР в разгроме фашистской Германии и ее саттелитов. Реанимированы профашистские и нацистские группировки, а их идейные вожди возведены в национальные герои. Планомерно уничтожаются памятники советским воинам, освободившим Европу от фашизма. Переписываются учебники истории, где лавры победителям безапелляционно отдаются США [1-4]. На международных кинофестивалях побеждают фильмы, где советские солдаты показываются как кровавые оккупанты, а фашистские войска — как миротворцы. В этой

Кожаев Юрий Петрович — доктор исторических наук, профессор кафедры истории Российского экономического университета им. Г.Э.Плеханова.
Адрес для корреспонденции: cspgo@mail.ru.

связи хотелось бы превести высказывание М.Е.Швыдкого, специального представителя Президента РФ по международному культурному сотрудничеству, который высказался по поводу «очередного шедевра» Дж.Клуни «Охотники за шедеврами». Вот лишь небольшая цитата из этого интервью: «Можно как угодно относиться к современной России, это дело каждого американца, немца, европейца. Но наши деды спасли Европу от фашизма. Конечно, я не хочу приуменьшить роль союзников и второго фронта, но основная тяжесть Второй мировой войны легла на советский народ. И так неуважительно и кощунственно относиться к нашему народу — несправедливо. Те люди, которые занимались поиском культурных ценностей, точно не были варварами. Кстати, ими руководила умная и интеллигентная женщина Маргарита Рудомино, именем которой названа библиотека иностранной литературы. Поэтому я не то чтобы обиделся, я удивился. Клуни и команда создателей фильма должны были знать историю, а не исказить ее. Но обиднее всего, что я уверен: картина снята по «заказу» [5].

В 2013 г. вышло второе издание монографии Министра культуры РФ В.Р.Мединского «Война. Мифы СССР. 1939-1945 гг.», где автор очень подробно и в деталях развенчивает заказное мифотворчество, в том числе и созданное в России за последние десятилетия. «В 2009 году отмечалось 70-летие начала Второй мировой. Вдруг в Евросоюзе — словно на пустом месте — возникла настоящая истерия по поводу роли СССР в этом печальном событии. По какой-то извращенной логике начали уравнивать Сталина с Гитлером как виновного в начале мировой бойни. Советский Союз — уравнивать с Третьим Рейхом. Это было везде — от стонов в интернете до официальных заявлений ПАСЕ и ряда европейских парламентов. Попутно был услужливо вытащен весь набор черных мифов о войне» [6, С. 14]. Как нам представляется, этот демарш произошел не сам по себе, а «по заказу». Волны этого заказа с полной силой начали бушевать на территории России с 90-х гг. и, правда, менее заметно в наше время. Особенно «ярко и масштабно» они были инициированы «одаренными кинорежиссерами», для которых «живая человеческая память о войне исчезает, растворяется во времени. Остается лишь коллективный миф, суррогатная память общества, которую сегодня почти тотально формирует масс-медиа и кино» [6, С. 470]. Достаточно вспомнить эти «заказные шедевры» — причем с отчетливым русофобским оттенком: «Мы из будущего», «Диверсант», «Сволочи». «Штрафбат».

Примерно так же, как в настоящее время западные СМИ говорят о «вторжении российских войск в Крым» для того, чтобы под «дулами

автоматов» 95% населения Крыма проголосовало за вхождение в состав России, а банды Майдана — борцы за демократию. Безусловно, что в небольшой статье невозможно раскрыть все формы и методы, используемые западными СМИ в отношении истории нашей Родины. В 2015 г. Первый канал показал очередной «заказной шедевр», на который «Литературная газета» отреагировала таким образом: «Ну не было в СССР таких школ гетер-убийц, как и детских отрядов смертников... Они инициировали очередную вампуку, разжигающую войну между красными и белыми. Зачем это им и Первому каналу? Сейчас на повестке — не разделение, а примирение и консолидация нации» [7].

Безусловно, такое отношение к исторической науке не может не тревожить не только историков-патриотов, но и высшее руководство России. Именно Президент РФ В.В.Путин выдвинул в феврале 2013 г. идею создания единого учебника истории для формирования непротиворечивой и последовательной картины исторического развития страны у подрастающего поколения нашего государства. Чем же вызвана такая озабоченность со стороны Президента РФ и общественности страны к проблемам преподавания курса «Отечественная история» в российских учебных заведениях? Обратимся к аналитической статье «Школьные учебники истории учат сепаратизму и экстремизму» в газете «Известия»: «Применяемые в школах учебники истории закладывают в учащихся убеждения в непрочности российского государства, в возможности его распада в будущем. Такой вывод содержится в докладе «О проблемах преподавания истории в российских учебных заведениях», подготовленном специалистами Центра политической информации Алексея Мухина. Они считают, что история как учебная дисциплина утратила воспитательную функцию, вместо этого она способствует формированию в молодежной среде комплекса национальной неполноценности, разрыву связей между поколениями, росту популярности сепаратистской и националистической идеологии, идей религиозного экстремизма.

В документе констатируется, что историческое сознание россиян, поскольку оно выступает одним из важнейших элементов национальной идентичности, стало объектом планомерного и целенаправленного информационно-психологического воздействия геополитических конкурентов России, которые используют идеологические клише и мифы периода холодной войны для разрушения национальной идентичности и традиционных ценностей у значительной части российской молодежи, формирования у нее национально-сепаратистского и экстремистского мировоззрения» [8].

Однако у нас — преподавателей отечественной истории — есть определенные возможности* повлиять на этот процесс в ходе чтения лекций, проведения семинарских занятий, организации и проведения студенческих конференций, посвященных датам решающих сражений Великой Отечественной войны. Так, в 2014-2015 учебном году кафедра истории, Научная школа «Отечественная история» провели три межвузовские конференции: «Правда и память о Сталинградской битве никогда не должны померкнуть», «Битва на Курской дуге — завершение коренного перелома в Великой Отечественной войне» и «70-летие снятия блокады Ленинграда».

Учитывая, что тема участия советской молодежи в Великой Отечественной войне не столь масштабно и ярко отражена в произведениях военачальников, военных журналистов, писателей, художников и режиссеров кино, автор предлагает свой взгляд на эту проблему. Современная молодежь практически ничего не знает о судьбах своих сверстников, самоотверженно воевавших и работавших в тылу на Победу. Во всех трех сборниках лучших студенческих работ есть разделы, посвященные юным героям войны. В этих статьях современные студенты показывают, что советская молодежь внесла достойный вклад в укрепление и развитие военной экономики страны, в создание в условиях военного времени слаженного и эффективного военного хозяйства. Неоценима и роль очень молодых, а иногда и совсем юных рабочих в обеспечении военного производства в тяжелейших социально-бытовых и жизненных условиях.

Так, например, в годы Великой Отечественной войны осуществлялась мобилизация подростков в возрасте 14-16 лет в учебные заведения трудовых резервов: ремесленные и железнодорожные училища, школы фабрично-заводского обучения. В 1941-1943 гг. было проведено 18 мобилизаций, по которым призвано в училища и школы 2,8 млн юношей и девушек. Учащиеся, несмотря на тяжелейшее экономическое положение в стране, получали бесплатное питание, одежду, обеспечивались общежитиями. Значительная часть этих учащихся проходила профессиональную подготовку непосредственно в цехах оборонных предприятий. Именно их руками в тяжелейших условиях военного времени в 1942-1945 гг. в учебных мастерских училищ, школ и цехах было изготовлено более 26 млн деталей боевого вооружения [9].

*Правда, сделать это очень тяжело, т.к. на весь курс «Отечественная история» (от князя Владимира до Президента РФ В.В.Путина) — отводится всего 6 лекций.

В качестве примера условий жизни и труда юных героев в годы Великой Отечественной войны можно привести цитату из письма на фронт одной из этих юных героинь: «В 6 часов утра поднимаются они с постели и, запахнувшись в отцовский ватник, спешат в трескучий мороз, в страшную вьюгу, по колено утопая в снегу, в дождь и осеннюю грязь — на далекий завод, чтобы стать у самого сложного станка...» [10]. Они работали как взрослые и сознание того, что изготовленными ими снарядами их отцы и братья громят врага, приближая час Победы, утраивала силы юных тружеников тыла.

Безусловно, что без продуманной и эффективной политики КПСС на протяжении предвоенных десятилетий в области профессионального образования в стране вряд ли были достигнуты такие успехи. Нельзя не сказать и о роли ВЛКСМ, который на всех этих этапах выступал в роли лидера, в том числе в годы Великой Отечественной войны.

Учитывая массовые призывы в армию в 1942 г. (3 млн человек), заводы потеряли 2,8 млн рабочих, ушедших на фронт или не успевших эвакуироваться из оккупированных районов. Однако с 1943 по 1945 г. 3 млн человек пополнили ряды рабочего класса. Из 9,5 млн рабочих в 1945 г. около 2,5 млн уже работали в промышленности в 1940 г. Несмотря на такие масштабы обновления, квалификация рабочей силы не только не пострадала, но, скорее, даже улучшилась, благодаря деятельности ФЗУ и других профессионально-технических учреждений. За 4,5 года войны производительность труда в промышленности, благодаря притоку этих молодых рабочих, увеличилась на 40%.

В июне 1942 г. ЦК ВЛКСМ принял специальное решение «О работе комсомольских организаций по производственно-техническому обучению молодых рабочих», в котором говорилось: «Важнейшей государственной и первоочередной задачей комсомольских организаций промышленности и транспорта, наряду с политическим воспитанием молодёжи, является её производственно-техническое обучение» [11, С. 177]. Данное решение обязывало местные комсомольские органы принять экстренные меры по организации профессиональной подготовки молодёжи, построить работу так, чтобы каждый комсомолец повышал свой технический уровень и выполнял нормы выработки.

В ЦК ВЛКСМ была создана специальная комиссия для руководства производственно-техническим обучением молодёжи. Представители этой комиссии регулярно проводили совещания с секретарями комитетов ВЛКСМ, передовиками производства, организовывали обмен опытом работы, помогали разрабатывать учебные программы и планы,

через печать, радио популяризировали деятельность лучших заводских коллективов.

В 1943 г. Ленинский комсомол отмечал свое 25-летие, которое прошло под знаком возросшей активности комсомольцев и молодежи в государственной, хозяйственной и культурной жизни страны. Комсомольские организации вели большую военно-оборонную работу, вырос их вклад в развитие военной экономики. ЦК ВЛКСМ и местные комсомольские организации мобилизовали усилия молодежи на повышение производительности труда и улучшение качества продукции. Комсомол взял шефство над ударными стройками в восточных районах и восстановлением предприятий Сталинграда и Донбасса. В стране проходили массовые комсомольские воскресники по сбору и отгрузке металлолома, по уборке урожая с колхозных полей.

Широкий размах приобрело движение комсомольско-молодеческих бригад. В конце октября 1943 г. на предприятиях страны их было более 35,6 тыс., объединявших 240 тыс. молодых рабочих. В республиках и областях прошли съезды, совещания и слеты молодых рабочих, обобщившие опыт высокопроизводительного труда молодежи. Так, используя резервы производства, совершенствуя технологию и организацию труда, комсомольско-молодеческая фронтовая бригада московского Первого подшипникового завода, возглавляемая К.Г.Барышниковой, стала перевыполнять план с меньшим числом рабочих. Ее примеру последовали молодые рабочие других отраслей народного хозяйства [12].

Огромная работа по патриотическому воспитанию советской молодежи как в предвоенные годы, так и в годы войны, осуществленная советскими и партийными органами, оказала значительное влияние на процессы массового героизма советских юношей и девушек как на фронте, так и в тылу.

Патриотический подъем юношей и девушек, выразившийся в массовом пополнении рядов рабочего класса, не только в значительной степени обеспечил военное производство рабочей силой, но и обусловил резкое возрастание роли молодежи в хозяйственной жизни страны. Всё это создало благоприятные предпосылки для успешной работы советского тыла, помогло решить многие вопросы развития военной экономики.

В период борьбы с немецко-фашистскими захватчиками советская молодежь помогла не только перестроить экономику страны на военный лад, но и обеспечить всемерное развитие военного производства, массовый выпуск необходимой для фронта продукции. Активность

комсомола и молодёжи в этом отношении проявилась в различных формах и направлениях.

Движение за перевыполнение плана в условиях войны, в отличие от мирного времени, наполнилось новым идейным и патриотическим содержанием. Данное движение проходило под лозунгом: «Работать за себя и за товарища, ушедшего на фронт, выполнять в дни войны две нормы». Движение двухсотников охватило все отрасли промышленного производства, все предприятия страны. В первых рядах его шла молодёжь. Уже к концу 1941 г. стахановцами и ударниками стали 60% ленинградских комсомольцев. Почти 11 тыс. юношей и девушек систематически перевыполняли в 2 раза плановые задания в 1943 г. в Московской области [11, С. 180].

Эти и тысячи других примеров участия советской молодежи в помощи фронту позволяют сделать следующие выводы.

В 1943-1945 гг., благодаря постоянному руководству и помощи хозяйственным руководителям, профсоюзным и комсомольским организациям со стороны государственных и партийных органов, на многих предприятиях была создана слаженная система профессиональной подготовки молодых рабочих, достигшая небывалого размаха и сравнительно высокого методического и практического уровня обучения.

Государственные и партийные органы ориентировали комсомольские организации повышать трудовую активность рабочей молодёжи на основе улучшения руководства комсомольско-молодёжными бригадами. Обобщение опыта работы таких бригад показывает, что увеличение производительности труда достигалось путем внедрения многостаночного обслуживания, совмещения профессий, более рациональной организации труда и внедрения поточных методов, улучшения технологии, повышения квалификации рабочих и умелой организации рабочих мест. Таким образом, организация комсомольско-молодёжных бригад являлась значительной силой, которая влекла за собой более высокую культуру производства, лучшую организацию труда и использование производственных мощностей и, как следствие этого, более высокую производительность труда.

В целом, за три военных года (1943-1945 гг.), например, в Воронежской области было восстановлено и введено в эксплуатацию на полную или частичную мощность 454 завода союзного значения, 78 республиканского, 139 предприятий областного и районного подчинения; в 1945 г. местная промышленность Курской области дала на 15 млн руб. больше, чем в 1944 г. Весомая роль в этом принадлежала комсомольцам и молодёжи [13].

Особенно выдающимся был трудовой подвиг молодёжи Москвы, Ленинграда, Сталинграда, Севастополя и других городов-героев, многих прифронтовых населенных пунктов. Мир был потрясён небывалым в истории подвигом ленинградцев, которые в условиях блокады, под постоянными обстрелами и бомбежкой, умирали тысячами, а оставшиеся в живых продолжали изготавливать оружие. Так, в начале декабря 1941 г., когда советские войска перешли в контрнаступление под Москвой, на самолётах и по ледовой «Дороге жизни» отправлялись техника и вооружение, изготовленные на ленинградских предприятиях.

Об одном из таких героев пишет министр культуры В.Р.Мединский. «Леонид Александрович Голиков (1926-1943) по малолетству вошел в историю как «Леня Голиков». Он погиб в неравном бою в возрасте 16 лет, отчества ему как-то и не полагалось. Но до своей героической гибели бригадный разведчик 67-го отряда 4-й ленинградской партизанской бригады Л.А.Голиков участвовал в 27 боевых операциях, уничтожил 78 немцев, 2 железнодорожных и 12 шоссейных мостов, 10 автомашин с боеприпасами. Он сопровождал обоз с продовольствием (250 подвод) в блокадный Ленинград. Это просто невозможно нам сегодня представить.

Ведь кто он такой — по сегодняшним представлениям социологов из Гэллапа? Прыщавый подросток, целевая аудитория «Дома-2». То есть какое-то бессмысленное существо, озабоченное только пивом, тряпками и пока отсутствующим сексом. А Леня Голиков за доблесть и отвагу был награжден орденом Ленина, орденом Боевого Красного Знамени и медалью «За отвагу».

В советское время Леня Голиков был почти канонизирован. Официоз можно и отбросить. Но как можно нам сегодня не чтить память 16-летнего героя? И других героев, для которых солнце погасло, когда им было 12-14 лет?» [6, С. 238, 239].

Хочется надеяться, что современное руководство РФ реально поможет сохранению памяти о юных героях Великой Отечественной войны, в том числе тех, кто в невероятных условиях производил оружие Победы. Именно об этом говорят Указы Президента РФ, посвященные эпохальным событиям отечественной истории, в том числе событиям в Сталинграде и Ленинграде, на Курской дуге, а также Победе Советского Союза над фашистской Германией и ее пособниками.

Задача историков — донести до современной молодежи всю правду о трагедии и триумфе нашего народа в этой войне. Раскрыть на конкретных примерах и показать, что массовый трудовой героизм советской молодёжи — историческое явление. Своим самоотверженным тру-

дом они выиграли битву за металл и хлеб, топливо и сырьё, за создание оружия Победы. Юноши и девушки трудились по 12 и более часов в сутки без выходных и отпусков. Даже во время налётов немецкой авиации на прифронтовые города не прекращалась работа. И если учесть нехватку продуктов, самых элементарных вещей, холод в нерегулярно отапливаемых помещениях, то станет ясно, в каких суровых условиях жили и трудились миллионы советских юношей и девушек. Но они знали, что действующая армия ждет самолёты, танки, орудия, боеприпасы и т.д., и старались произвести продукции как можно больше и как можно лучшего качества.

Учитывая изложенное и большую значимость данной темы в деле патриотического воспитания молодежи в современных условиях, представляется целесообразным подготовка спецкурса по Отечественной истории для студентов, в котором бы обобщались основные этапы и направления, эффективные формы и методы работы советских государственных и общественных организаций с многонациональной советской молодежью в годы Великой Отечественной войны.

Тема «Советская молодежь в годы Великой Отечественной войны» актуальна и не должна появляться только в юбилейные годы. События на Украине очень ясно дают понять, что без патриотического воспитания, без систематической работы государства с молодежью возможны любые варианты по развитию событий, в том числе в России. В современном мире найдется достаточное количество людей и средств, чтобы поднять молодежь в нужном месте и в нужное время для реализации их антироссийских планов. Мы всегда должны помнить и эту память передать российской молодежи, что «мы вместе — верой, словом и собственной кровью — объединили бескрайние земли, защитили их от ордынцев, ляхов, шведов и турок, изгнали Наполеона и вошли в Париж, разгромили объединенный фюрером конгломерат стран и освободили Европу. Мы вместе спасли мир в 1945-м и вместе покорили космос. Вместе создали мировую сверхдержаву, где не было места ни межнациональным войнам, ни организованной преступности в принципе — не то что у власти. Вместе создали величайшую культуру и науку» [14].

В заключение хотелось бы выразить надежду и высказать уверенность, что и в год 100-летия, и 150-летия, и 200-летия... наши потомки не забудут подвиг советской многонациональной молодежи, внесшей весомый вклад в экономику Победы Союза Советских Социалистических Республик в Великой Отечественной войне (1941-1945 гг.).

Вечная им память и слава!

Литература

1. *Ферро М.* Как рассказывают историю детям в разных странах мира. М., 2010. 480 с.
2. *Блум У.* Убийство демократии: операции ЦРУ и Пентагона в период холодной войны. М., 2013. 704 с.
3. *Сондерс Ф.С.* ЦРУ и мир искусств: культурный фронт холодной войны. М., 2013. 416 с.
4. *Зинн Г.* Американская империя. С 1492 года до наших дней. М., 2014. 752 с.
5. www.vmdaly.ru.
6. *Мединский В.Р.* Война. Мифы СССР. 1939-1945. М., 2013.
7. *Ливанская А.* Опять «сволочи» // Литературная газета. 2014. 2-8 апр. С. 10.
8. *Подосенов С.* Школьные учебники истории учат сепаратизму и экстремизму // Известия. 2014. 7 апр. С. 5.
9. *Сырых В.М.* История государства и права России. М., 1999. С. 320.
10. *Василевский А.* Дело всей жизни. М., 1973. С. 127.
11. *Ерёмин В.Г., Исаков П.Ф.* Молодежь в годы Великой Отечественной войны. М., 1984.
12. Славный путь ленинского комсомола. М., 1974. Т. 2. С. 169.
13. История, экономика, культура в годы войны // Тезисы научно-практической конференции, посвященной 50-летию Победы Советского народа в Великой Отечественной войне. Елец, 1995. С. 19.
14. www.profilib.com/chtenie/119248/vladimir-medinskiy-voyna-mify-sssr-1939-1945-lib-42.php.

The contribution of Soviet youth in the economy of the Soviet Victory in the Great Patriotic War (1941-1945)

Kozhaev Yury — Doctor of Historical Sciences, Professor of the history of the Plekhanov Russian Economic University

Address for correspondence: cspgo@mail.ru

The article discusses the modern underestimation of the role of the Soviet people in the victory in World War II, the distortion of the history of the war, the rewriting of textbooks, where the laurels of the winners of the categorically given US. Author emphasizes the role of Soviet youth, 14-16-years-old teenagers in the strengthening and development of the military economy in wartime conditions, the activity of the Komsomol and youth in various forms and directions.

Key words: Great Patriotic war, anti-Russian propaganda, distortion of war history, youth, Komsomol, ideological cliches, national identity, military and labor heroism of youth

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21).

Память поколений об освобождении Белоруссии в годы Великой Отечественной войны

Л.И.Батюк

В статье на основе архивных документов, воспоминаний советских полководцев Красной Армии рассматриваются наступательные военно-стратегические операции 1943-1944 гг. по освобождению Белоруссии, а также память поколений о военных событиях в годы Великой Отечественной войны.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, наступательная военно-стратегическая операция, операция «Багратион»

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 121-127.

Великая Отечественная война оставила глубокий след в жизни всего нашего народа, особенно поколения тех, кто вернулся с войны. В первые годы после ее окончания в стране старались как можно реже о ней вспоминать. Каждую семью постигло горе.

По прошествии многих лет послевоенное поколение с болью в сердце продолжает вспоминать то страшное время, те испытания, через которые прошли наши отцы.

В общедоступном электронном банке документов «Подвиг Народа в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов» я нашла сведения о своем отце, старшем сержанте Копытове Иване Васильевиче, 1923 года рождения (номер записи в банке данных 80207132). Каково же было мое удивление, когда я узнала, что за короткое время, при форсировании рек Днепр и Припять летом 1943 г., он был трижды ранен. Последнее ранение было опасным для жизни. В его архивных документах я нашла запись, что после ранения «он не вернулся в строй, так как получил инвалидность второй группы». За время службы в РККА с 12.07.1941 отец был награжден 4 медалями и Орденом Славы III степени, о чем я узнала из банка документов. После войны он служил в уголовном розыске Министерства внутренних дел Белоруссии. Во время службы уже в мирное для страны время был снова тяжело ранен, но уже бандитами, прятавшимися в белорусских лесах. Отец умер в возрасте 39 лет.

Батюк Любовь Ивановна — кандидат исторических наук, доцент кафедры истории Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова.

Адрес для корреспонденции: l.batuk@mail.ru.

Цель данной статьи — напомнить людям об освобождении Белоруссии от фашистской оккупации. Актуальность этой темы обусловлена необходимостью сохранения в памяти всего мирового сообщества понимания того, что реализация планов мирового господства всегда приводит к кровопролитным войнам, которые угрожают не только отдельным народам, но и всему человечеству.

Максимально используя победу в Курской битве (5 июля - 23 августа 1943 года), Ставка Верховного Главнокомандования решила развернуть новую наступательную Черниговско-Полтавскую стратегическую операцию (26 августа - 30 сентября 1943 года), проводившуюся силами трех фронтов. Составной частью этой операции стала Черниговско-Припятская битва, проходившая на первом этапе борьбы за Днепр с участием войск Центрального фронта под руководством генерала армии К.К.Рокоссовского в составе нескольких армий, воздушно-десантной дивизии, танковых корпусов, бригад и других воинских подразделений. Эта битва явилась подготовкой к освобождению Белоруссии.

К концу сентября войска Центрального фронта форсировали реки Десну, Днепр, Припять, Сож, заняли 7 плацдармов, а также обеспечили их надежное удержание. Они захватили у немцев несколько переправ на указанных реках и удерживали их до подхода наших войск. В результате Черниговско-Припятской операции войска К.К.Рокоссовского продвинулись на 300-320 км на запад, а захваченные ими плацдармы сыграли важную роль по освобождению Белоруссии и Украины.

Этот грандиозный успех советским командованием не был использован в должной мере. И.В.Сталин 28 сентября поручил К.К.Рокоссовскому оставить Киевское направление и продолжить наступление на юг Белоруссии в направлении Гомеля. Сам К.К.Рокоссовский до конца жизни, не без основания, был убежден, что его войска могли бы освободить Киев еще в сентябре 1943 г., и оценивал это решение И.В.Сталина как большую ошибку, т.к. до Киева оставалось 100 км.

Потеря Белоруссии для Германии означала открытие прямого пути для Красной Армии в Польшу и Восточную Пруссию, а также ставила под угрозу группировки их войск, которые обороняли западные области Украины и Прибалтику. На территории Белоруссии враг создал полевые укрепления, белорусские города были объявлены укрепленными районами-крепостями. Советским войскам противостояла одна из самых мощных группировок вермахта: группа армий «Центр», группировки «Север» и «Северная Украина».

По приказу Ставки 02.10.1943 советские войска начали осуществлять запланированные наступательные операции от Невеля до устья

реки Припять (правый приток Днепра). 20.10.1943 Центральный фронт был преобразован в Белорусский фронт. В ноябре того же года войска этого фронта осуществили Гомельско-Речицкую наступательную операцию. В результате утром 26.11.1943 был освобожден областной центр Гомель, второй по величине город Белоруссии, где в доме № 61 по улице Одесской (ныне улица Рокоссовского) разместились правительство БССР — Совет народных комиссаров и ЦК КП (б) Белоруссии, а также штаб Белорусского фронта с его оперативной группой. В штабе были разработаны Калининвичско-Мозырская и Рогачевско-Жлобинская наступательные операции, которыми руководил К.К.Рокоссовский.

Наступление Красной Армии, начиная с осени 1943 г., имело большое значение для дальнейшего освобождения страны, оно проходило в тесном взаимодействии с партизанами, местными подпольщиками, а также с гражданским населением республики.

В начале 1944 г. наши войска остановились на подступах к Полоцку, Витебску, Орше, Могилеву, Бобруйску и Пинску. В результате этого наступления были освобождены 36 районных центров Белоруссии из 188, а также последовательно до мая 1944 г. наша армия разгромила северную и южную группировки врага под Ленинградом, на Украине и в Крыму и стала удерживать стратегическую инициативу в своих руках.

Началась подготовка к новой стратегической операции по полному освобождению Белоруссии, получившей название «Багратион».

Направление главного удара было определено в центре советско-германского фронта в Белоруссии. Оно прорабатывалось генералом армии А.И.Антоновым, родившимся в белорусском городе Гродно в 1896 г. Помимо Антонова, важную роль в разработке наступательной операции сыграл командующий 1-м Белорусским фронтом генерал армии К.К.Рокоссовский.

Общий план операции состоял в том, чтобы наступлением 23.06.1944 на широком фронте силами четырех фронтов при помощи танковых и механизированных частей прорвать оборону противника, разгромить его фланговые группировки в районах Витебска и Бобруйска, дойти до Минска и уничтожить основные силы группы армий «Центр». Далее без задержки развить наступление широким фронтом на Брест, Белосток, Вильнюс и выйти к западной границе Советского Союза.

В этом наступлении участвовали войска четырех фронтов Красной Армии: 1-й Прибалтийский фронт под командованием генерала армии И.Х.Баграмяна, 3-й Белорусский фронт под командованием генерал-полковника И.Д.Черняховского. Третьим был 2-й Белорусский фронт, его возглавлял генерал-полковник Г.Ф.Захаров, которому в

ходе операции было присвоено воинское звание генерала армии. Четвертым был 1-й Белорусский фронт под командованием генерала армии К.К.Рокоссовского (29.06.1944 ему присвоено воинское звание Маршала Советского Союза). 1-й Белорусский и 2-й Белорусский фронты совместными усилиями должны были уничтожить витебскую группировку врага.

Генерал-полковник И.Д.Черняховский, руководствуясь директивой Ставки Верховного Главнокомандования, решил нанести удар силами 2-го гвардейского танкового корпуса, 5-й гвардейской танковой армии, 11-й гвардейской и 31-й армий и в течение 30 июня - 1 июля форсировать реку Березину, и ко 2 июля освободить город Минск. Другой удар был нанесен генерал-лейтенантом Н.С.Осликовым по освобождению город Молодечно [1, л. 16-18].

Помимо войск, входивших в состав перечисленных фронтов, в операции «Багратион» участвовала авиация дальнего действия, Днепровская флотилия, основной боевой силой которой были вооруженные артиллерией быстроходные бронекатера. Действия фронтов координировали Маршалы Советского Союза Г.К.Жуков (1-й и 2-й Белорусские фронты) и А.М.Василевский (3-й Белорусский и 1-й Прибалтийский фронты).

Противник не ожидал решающего удара на этом направлении, полагая, что лесисто-болотистая местность не позволит нам использовать большое количество танков, и не держал там свои резервы. Немецкое командование считало, что главной задачей советских войск будет удар по Украине.

С регулярными войсками тесно взаимодействовали белорусские партизаны и подпольщики, которым в это время приходилось особенно нелегко. Крупнейшей акцией народных мстителей в период подготовки к наступательной операции «Багратион» стал третий этап «Рельсовой войны», получивший название «Концерт». Партизаны в ночь на 20.06.1944 нанесли мощный удар по железнодорожным коммуникациям противника на всей оккупированной территории. Они уничтожали мосты, пускали под откос вражеские эшелоны, взрывали и разбирали рельсы, срывая тем самым переброску вражеских войск. Подпольщики разминировали многие правительственные здания, культурные центры. Из освобожденных районов в Красную Армию было мобилизовано свыше 100 тыс. человек из местного населения.

Особенно активно партизанские формирования действовали на дорогах отхода врага. Только в течение одной ночи на 30.06.1944 партизанские подразделения отряда № 760 во главе с командиром Р.И.Перестенко взорвали 846 рельсов на железной дороге в районе деревни Дручаны.

В результате 6-часового боя партизаны остановили продвижение противника и освободили 587 местных жителей [2, л. 206].

Первый этап операции «Багратион» закончился освобождением 03.07.1944 Минска. Москва салютовала освободителям столицы БССР 24 артиллерийскими залпами из 324 орудий. К этому времени значительная часть БССР была освобождена Красной Армией [8, С. 105].

17.07.1944 по улицам Москвы прошли 57 тыс. солдат и офицеров немецкой армии, взятых в плен на этом этапе Белорусской операции, в том числе 19 генералов.

Полное освобождение белорусской земли произошло в результате второго этапа операции «Багратион». Завершая окружение немцев под Минском, 1-й Прибалтийский фронт продолжал освобождать города Белоруссии. 04.07.1944 был освобожден город Полоцк. Воины 158-го гвардейского полка под командованием лейтенанта А.М.Григорьева ценою своей жизни (все погибли) удерживали занятый ими плацдарм до подхода советских войск. В Москве в их честь был дан салют — 20 артиллерийских залпов из 224 орудий.

При слиянии рек Пина и Припять находится город областного значения Пинск (ныне райцентр Брестской области), его освобождали части 61-й армии. Чтобы облегчить задачу наступающим частям, корабли Днепровской флотилии доставили по водной магистрали в самый центр города 600 бойцов 1323-го полка и свой десантный отряд из 33 человек, который подвергся атакам вражеской мотопехоты. Десантники освободили 200 советских военнопленных и удержались до прихода советских войск [3, л. 226-229].

14 июля Пинск был освобожден от немецко-фашистских захватчиков. За героизм, проявленный во время боев на Припяти и при освобождении Пинска, 10 моряков из Днепровской флотилии были удостоены звания Героя Советского Союза. 24 июля 2-й Белорусский фронт при содействии 3-го Белорусского фронта освободил город Гродно. Освобождением Бреста 28.07.1944 завершилось изгнание фашистов с территории Советской Белоруссии.

В результате реализации второго этапа этой операции была полностью разгромлена группировка фашистских армий «Центр» и нанесено решающее поражение группировкам «Север» и «Северная Украина».

16 июля 1944 г. в Минске, в присутствии командующего 3-м Белорусским фронтом генерала армии, Дважды Героя Советского Союза И.Д.Черняховского, состоялся исторический парад белорусских партизан. В нем приняли участие 30 000 лесных солдат, сражавшихся в составе Гомельского, Минского, Могилевского, Брестского и других

соединений. Этот парад был свидетельством признания боевых заслуг бойцов и командиров «фронта за линией фронта», в том числе во время операции «Багратион». В боях с немецкими войсками белорусские партизаны уничтожили свыше 15 тыс. и взяли в плен 17 тыс. гитлеровцев.

Таким образом, Белорусская наступательная операция «Багратион» по своему размаху и значению является одной из крупнейших битв Второй мировой войны. В ходе операции «Багратион» Красная Армия освободила БССР, Латвийскую ССР, часть Литовской ССР, восточные земли Польши и приблизилась к границам Германии.

День освобождения Минска 3 июля отмечается как День освобождения Белоруссии от немецко-фашистских захватчиков.

22 мая 1945 г. ЦК КП (б) Белоруссии издал постановление «О подготовке и проведении празднования 3 июля — Дня освобождения города Минска от немецко-фашистских захватчиков». В этом документе подчеркивается уже тогда высокий статус памятной даты: этот день «провести как всенародный национальный праздник Победы и освобождения белорусского народа». В 1996 г. статус этого праздника был подтвержден и отмечается как День независимости Республики Беларусь.

В своем выступлении на торжественном собрании 02.07.2015, посвященном Дню независимости Республики Беларусь, Президент А.Г.Лукашенко отметил, что «путь к независимости был долгим, трудным и кровавым. Каждый третий погиб, умер, был искалечен. Мы никогда не должны забывать: именно в Беларуси сопротивление агрессорам оказалось самым массовым... Наши партизаны и подпольщики свой второй фронт сопротивления открыли уже в первые дни войны. Они сковывали огромные силы противника, парализовали передвижение войск в ходе «рельсовой войны» и партизанских рейдов, освобождали от оккупантов обширные районы, сопоставимые с территорией некоторых европейских стран... И мы и наши потомки всегда должны помнить: главная историческая заслуга в спасении человечества от фашизма принадлежит советскому народу! И именно Советский Союз, в состав которого входила и наша Беларусь, принес самую великую жертву на алтарь Победы, заплатив тем самым за свою независимость» [14, С. 4].

В память об освобождении белорусской земли от фашистской оккупации, о погибших за свободу и независимость страны воинам-освободителям Красной Армии и партизанам, во всех городах Белоруссии воздвигнуты памятники. В Гомеле в 1967 г. основан Курган Славы. В его подножье замурована земля из городов-героев Беларуси, России и Украины, более чем из 200 мест боевой славы. Так белорусский народ чтит и хранит память о героях Великой Отечественной войны [4, С. 124].

Литература

1. ЦАМО РФ. Фонд 241. Опус. 2593. Дело 157. Лист 16-18.
2. Национальный архив Республики Белоруссии (НАРБ) Ф. 1450. Оп. 2. Д. 1251. Л. 206
3. ЦАМО РФ. Ф. 233. Оп. 2356. Д. 120. Л. 226-229.
4. Батюк Л.И. Культура России в годы Великой Отечественной войны. Дис. ... канд. ист. наук. М., 2005.
5. Беларусь в годы Великой Отечественной войны 1941-1945 / А.А.Коваленя и др. Минск, 2005. 62 с.
6. Великая Отечественная война советского народа (в контексте Второй мировой войны) / Сост. Г.В.Алексашина и др. Минск, 2013. 189 с.
7. Васильева Ю. Красный берег скорби // Союз. Беларусь-Россия. 2015. № 24.
8. Карпенкова Т.В., Никулин М.В. Духовно-нравственные источники победы советского народа в Великой Отечественной войне // Вестник МИЭП. 2015. № 1. С. 105-113.
9. Корнилова И.М. Исторический опыт подготовки кадров народного хозяйства в национальных республиках Поволжья (1918-1991 гг.). М., 2009. С.151-153.
10. Никитин М. Дорогами Победы. К 70-летию операции «Багратион». Минск, 2014.
11. Операция «Багратион». Освобождение Беларуси. М., 2004.
12. Освобождение Беларуси 1943-1944. Минск, 2014. 944 с.
13. Рокоссовский К.К. Солдатский долг. М., 1988.
14. Советская Белоруссия. 2015. № 124. С. 4.

Memory of generations of liberation of Belarus during the Great Patriotic War

Batyuk Lyubov — Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of History of the Plekhanov Russian University of Economics

Address for correspondence: l.batuk@mail.ru

On the basis of archival documents, memoirs of Soviet commanders author considers offensive military-strategic operations in 1943-1944 years aimed at the liberation of Belarus, as well as memory of military events during the Great Patriotic War.

Key words: Great Patriotic War, military-strategic offensive operation, «Bagration» operation

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 121-127.

Послевоенный мир: взаимоотношения СССР—США в 1945-1953 годах

Т.И.Савинченко

В статье рассматриваются проблемы международных отношений между СССР и США в 1945-1953 гг. В послевоенный период в международных отношениях сложилась биполярная система мира. Этот период характеризуется началом холодной войны. Взаимоотношения СССР и США в этот период характеризуются политической, идеологической, экономической и локальной военной конфронтацией двух антагонистических систем.

Ключевые слова: Вторая мировая война, холодная война, конфронтация, послевоенное устройство мира, план Маршалла, доктрина Трумэна, внешнеполитическая концепция, биполярная система, корейская война, ядерное оружие

Для цитирования: Вестник МИЭП. 2015. № 4 (21). С. 128-137.

Во время Второй мировой войны выделились три великие мировые державы: СССР, США и Великобритания, а к концу войны к ним добавилась Франция. Именно эти страны в последующем оказали решающее влияние на решение мировых проблем.

Постепенно отношения союзников в войне стали меняться от сотрудничества к соперничеству. По мнению большинства историков, период завершения Второй мировой войны и первых послевоенных лет является периодом начала «холодной войны». Хотя есть сторонники точки зрения, что отправным пунктом «холодной войны» был октябрь 1917 г. в России и последующий раскол мира на две системы, но все же большинство исследователей определяют хронологические рамки «холодной войны» следующим периодом: начало — окончание Второй мировой войны и первые послевоенные годы; завершение — конец 80-х - начало 90-х гг. XX в.

Что же следует понимать под термином «холодная война», когда и почему она началась, когда и чем закончилась, можно ли было ее предотвратить?

Определяя сущность этого понятия, необходимо отметить следующее: «холодная война» означала политическую, идеологическую, эко-

Савинченко Татьяна Игоревна — кандидат исторических наук, доцент кафедры истории Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова.

Адрес для корреспонденции: cspgo@mail.ru.

номическую и локальную военную конфронтацию двух антагонистических систем — капиталистической и социалистической (в рамках этих систем — прежде всего США и СССР), в состоянии которой они пребывали все послевоенные десятилетия вплоть до 1991 г. Большинство историков считают, что «холодная война» продолжалась около полувека (1946-1991 гг.) и закончилась с распадом Советского Союза и самороспуском Организации Варшавского договора.

Наиболее объективной представляется точка зрения доктора исторических наук, профессора В.М.Фалина, согласно которой основной причиной, обусловившей возникновение «холодной войны», стала международная ситуация, сложившаяся после завершения Второй мировой войны. Произошло резкое усиление США в политической, экономической и военной областях. Американское руководство оценило эту ситуацию как реальную предпосылку для превращения США в ведущую мировую державу и их доминирования во всем мире. По мнению В.М.Фалина, анализ документов тех лет, в том числе и рассекреченных в последние годы, позволяет утверждать, что инициатива возникновения острой конфронтации, обозначившейся с начала 1946 г., принадлежала США. «Холодная война» велась по многим направлениям: военному, экономическому, технологическому и др. Необходимо отметить, что осложнения в отношениях между двумя странами начались еще до капитуляции Германии и Японии. Выражением этого был отказ США от обещания предоставить СССР кредит на послевоенное восстановление.

После окончания войны обострились противоречия между великими державами антифашистской коалиции: СССР, США и Великобританией.

Руководство Советского Союза стремилось установить свой контроль в странах, освобожденных Советской армией. Ориентируясь на идею о неизбежности победы социализма над капитализмом, СССР хотел нанести удар по мировой капиталистической системе — ликвидировать капитализм.

Позиция США о послевоенном устройстве мира нашла свое отражение в заявлении президента США Г.Трумэна, изложенном в послании конгрессу 19.12.1945. Сутью ее стало «сохранение роли руководителя всех наций» [2, С. 15]. Г.Трумэн считал, что победа возложила на Америку «бремя постоянной ответственности за руководство миром». Исходя из этого США стремились помешать переходу стран Центральной и Восточной Европы под контроль Советского Союза. Также США стремились не допустить распространения социализма на новые территории. Создание же в каких-либо странах дружествен-

ных Советскому Союзу правительств руководящие деятели США и Великобритании считали советской экспансией и пытались остановить ее.

Отношения между СССР, Великобританией и США быстро ухудшались и постепенно превращались из союзнических во враждебные. В этой связи уместно привести слова Наркома иностранных дел СССР В.М.Молотова, произнесенные в беседе с госсекретарем США Бирнсом 22.09.1945: «Но почему, собственно, другие страны, большие и малые, в том числе державы, вынесшие на своих плечах всю тяжесть борьбы против гитлеровской Германии, должны теперь заплатить за участие Америки в мировых делах отказом от самостоятельности своей политики?» [8, С. 75]. Подобным образом мыслило руководство страны. Глубокое недоверие определяло и позицию И.В.Сталина по отношению к Западу. Так, в ноябре 1945 г. заместитель Наркома иностранных дел СССР И.М.Майский отметил глубокое политическое противоречие между СССР и США, проявившееся в образовании противоположных полюсов мировой политики.

Рассмотрим более подробно отношения между СССР и США. В публикациях последних лет акцент делается на то, что были попытки поисков будущей модели отношений между двумя странами. Так, в качестве примера приводится факт приглашения советской стороны летом 1946 г. на испытания атомной бомбы на атолле Бикини. Другие историки цитируют поверенного в делах США в Москве Д.Кеннона, его выступление в Стэнфордском университете в октябре 1946 г., где он заявил о фактической невозможности советско-американской войны. Это была бы, по его мнению, «борьба между акулой и тигром» [7, С. 32]. Однако с 1946 г. отношения между США и СССР начинают приобретать более сложный характер.

Вспомним тот факт, что в 1945 г. между СССР и США существовало глубокое экономическое несоответствие. Соотношение между промышленностью двух стран может быть выражено как 1:5 [1, Т. 2, С. 258]. Диспропорции в сельском хозяйстве не поддавались никакому сравнению.

Всё это объясняется в том числе и особенностями участия США во Второй мировой войне:

- ♦ территория США и объекты промышленности не подвергались бомбардировкам и артобстрелам;
- ♦ в отличие от СССР промышленность была милитаризована в гораздо меньшей степени, в связи с чем американский народ в целом не терпел лишений, выпавших на долю советских людей;

- ♦ США вышли из Второй мировой войны со значительно увеличенным военным потенциалом, американская экономика окрепла за счет военных заказов.

Международные позиции и политическое влияние в мире в те годы, преимущество в экономическом плане и монопольное обладание ядерным оружием ставили США в положение единственной сверхдержавы. Это давало возможность им действовать с позиции силы в отношениях с СССР.

Соотношение сил изменилось в 1949 г. в связи с утратой монополии США на обладание ядерным оружием, что, в свою очередь, усилило вес СССР в мировой политике. Достаточно вспомнить о событии, которое «остудило пыл пентагоновских стратегов». 3 сентября 1949 г. американский бомбардировщик В-29, совершавший патрульный полет над северной частью Тихого океана, обнаружил повышенную радиоактивность в верхних слоях атмосферы. Проверка данных, в которой участвовал Оппенгеймер, не оставила сомнений: Советскому Союзу потребовалось всего четыре года, чтобы лишить США монополии на атомное оружие.

Вернемся к началу «холодной войны» и проследим погружение послевоенного мира в это состояние. Первым сигналом к ней послужила знаменитая речь Черчилля. В марте 1946 г. в Фултонском университете У.Черчилль (в качестве частного лица) в присутствии президента Г.Трумэна произнес речь о необходимости создания широкой ассоциации Британской империи и Соединенных Штатов, о создании не только политического союза, но и тесного военного сотрудничества [5, С. 513-523]. Фактически Черчиллем было объявлено о распаде антифашистской коалиции и заявлено о создании новой системы международных отношений, в которой Советский Союз занимал место противника. Фултонская речь стала для И.В.Сталина серьезным сигналом тревоги, вызовом со стороны бывших союзников. В своих ответах газете «Правда» 14.03.1946 Сталин довольно резко отозвался о речи Черчилля и о возможных последствиях [5, С. 498-499].

Спустя год, в 1947 г., Конгрессу США была представлена доктрина Трумэна — внешнеполитическая концепция США, предусматривавшая повсеместное силовое противодействие коммунизму с целью его «сдерживания и отбрасывания». В итоге по отношению к СССР были определены две стратегические задачи: как минимум — не допустить дальнейшего расширения сферы влияния СССР и его коммунистической идеологии (доктрина сдерживания социализма), как максимум — заставить социализм уйти в свои прежние границы (доктрина отбрасывания социализма).

Президент Трумэн объявил о том, что США намерены занять место ослабленной Англии в деле поддержки правительств Греции и Турции. Необходимо напомнить о политической ситуации в этих странах. В Греции тогда возобновилась гражданская война, подавленная на время англичанами в 1944 г., а в Турции сохранялось относительное внутреннее спокойствие, но осложнились отношения с СССР из-за проливов. Следовательно, доктрина Трумэна была направлена и против СССР.

Заметим, что во внешнеполитический оборот понятие «доктрина» было введено для того, чтобы вызвать ассоциации и подчеркнуть связь и различия с доктриной Монро, провозгласившей в XIX в. особые интересы США в Западном полушарии [1, Т. 2, С. 278].

Доктрина Трумэна предусматривала повсеместное силовое противодействие коммунизму.

Экономической основой для формирования блока противостоявших советскому влиянию западноевропейских государств стал план Маршалла, намечавший предоставление Европе американской помощи на сумму более 12 млрд долл.

Рассмотрим план Маршалла и позицию СССР по этому вопросу подробнее. Программная речь госсекретаря США Джорджа Маршалла, произнесенная в Гарвардском университете 5 июня 1947 г., послужила первым и основным звеном в последующих экономических и политических действиях США, известных под названием «план Маршалла».

Основными целями этого плана были:

- 1) стабилизировать социально-политическую ситуацию в Западной Европе;
- 2) уменьшить советское влияние в Восточной Европе;
- 3) включить Западную Германию в западный блок.

На совещании у госсекретаря США 28 мая 1948 г. было решено, что страны Восточной Европы смогут принять участие в программе восстановления Европы только в том случае, если они откажутся от почти исключительной ориентации их экономики на Советский Союз в пользу широкой европейской интеграции [11, С. 30]. Предусматривалось и использование сырьевых ресурсов Восточной Европы для восстановления Западной Европы.

Фактически план Маршалла был подготовлен таким образом, что участие в нем Советского Союза выглядело весьма проблематично. СССР не хотел допускать какого-либо контроля со стороны США в отношении своей собственной экономики и экономики стран Восточной Европы. События развивались следующим образом. В Париже в июле

1947 г. состоялась встреча министров иностранных дел трех держав (Великобритании, Франции и СССР), где СССР отказался участвовать в осуществлении плана Маршалла. Основным аспектом советской внешней политики было установление и укрепление советского влияния в странах Восточной Европы.

По мнению академика Е.С.Варги, который проводил экономическую экспертизу плана Маршалла для высшего советского руководства, итогами выполнения этого плана должны были стать:

- ♦ объединение Германии на буржуазных основах;
- ♦ возможность для США поставить вопрос об отмене «железного занавеса», получить права для свободного передвижения товаров, экономической и политической информации (заметим, что эти обстоятельства рассматривались Е.С.Варгой как враждебные для СССР);
- ♦ создание единого фронта буржуазных государств Европы против СССР [7, С. 35].

Позиция Москвы повлияла на страны Центральной Европы таким образом, что Венгрия, Румыния, Болгария, Албания и Чехословакия отказались от участия в плане Маршалла. Сталин считал советскую зону влияния важнейшим результатом тяжелейшей войны. Влияние СССР в Восточной Европе объяснялось идеологическими и геополитическими задачами советской внешней политики. Главным противником в осуществлении этих задач были США.

Таким образом, можно сделать вывод, что реализация плана Маршалла и его отрицание Советским Союзом означали важнейший рубеж на пути раскола Европы.

За четыре года действия плана Маршалла (1948-1952) США поставили в Западную Европу оборудование, промышленные товары и продовольствие на сумму около 17 млрд долл. Эти поставки дали мощный импульс развитию экономики западноевропейских стран и на определенное время увеличили их зависимость от США, способствовали консолидации консервативных сил [2, С. 30].

Помимо плана Маршалла и доктрины Трумэна в новый внешнеполитический курс бывших военных союзников входило создание военнополитического союза во главе с США. 04.04.1949 США и Канада подписали вместе с 10 западноевропейскими странами Североатлантический договор — НАТО. В то время в него входили США, Великобритания, Франция, Канада, Италия, Бельгия, Нидерланды, Люксембург, Дания, Норвегия, Исландия и Португалия. Наряду с этим США стремились поддерживать антисоциалистические силы внутри стран советского

блока. Противостояние СССР и США в «холодной войне» вылилось в затяжной процесс, характеризовавшийся периодическим усилением или ослаблением напряженности. Первоначально СССР занимал умеренную позицию к США, но непрекращающееся политическое и экономическое давление на Советский Союз привело к ответной реакции.

Время с 1949 г. по середину 1950-х гг. оценивается современными историками как институционализация биполярной системы. Стремление двух держав не только поддерживать сложившееся равновесие сил в мире, но и изменить его в свою пользу, приводило к неизбежным столкновениям интересов противоборствующих стран. Сложившуюся с 1949 г. ситуацию некоторые историки называют «конфликтной стабильностью». Тем не менее этот постоянный конфликт нередко перерастал в международные кризисы и даже в военную конфронтацию. Противостояние двух держав достигло своей кульминации в корейской войне (25 июня 1950 г. - 28 июля 1953 г.). После победы коммунизма в Китае и образования в 1949 г. Китайской Народной Республики соотношение сил в Юго-Восточной Азии изменилось. По мнению ряда историков, американская политика в отношении Китая потерпела банкротство, а Советский Союз получил союзника, обладавшего огромным потенциалом, и соотношение сил на Дальнем Востоке заметно изменилось в пользу СССР.

Корея превратилась в новый центр напряженности. После войны страна была разделена на две зоны влияния: на юге — под контролем США, на севере — под контролем СССР. В 1948 г. было образовано правительство Южной Кореи во главе с Ли Сын Маном; на севере — просоветское правительство во главе с Ким Ир Сеном. Оба правительства получали значительную военную помощь. На основании договора между США и Южной Кореей, заключенного в августе 1948 г., страна получила значительный объем военных материалов. Подобные процессы шли и в Северной Корее. В марте 1949 г. состоялись встречи советского руководства во главе со Сталиным с руководством Северной Кореи во главе с Ким Ир Сеном [9, № 5, С. 49, 50]. На этих встречах Ким Ир Сен запросил военной помощи у СССР. Были достигнуты договоренности о советской военной помощи, 25 июня войска Северной Кореи вторглись на юг. Конфликт стремительно интернационализировался. На стороне Южной Кореи выступила ООН. Американские войска вступили в конфликт между двумя Кореями под флагом ООН. На стороне Северной Кореи выступили войска коммунистического Китая и советские военные, прежде всего летчики и войска противовоздушной обороны. В небе над Кореей завязались жестокие бои между аме-

риканскими и советскими летчиками. Американцы и их союзники, воевавшие над территорией Северной Кореи, несли большие потери в авиации, однако боевые действия на земле шли для Северной Кореи неудачно. Наступление на юг провалилось. Война перешла в затяжную фазу, тяжелую и кровопролитную: опасность ее состояла в угрозе перерастания военного конфликта в мировую войну.

Причина корейской войны и участие в ней СССР по-разному освещаются в современной историографии. Западные историки рассматривают эти проблемы с позиции борьбы между СССР и США за влияние в Азии, а саму войну — как стратегическое соперничество сверхдержав, переросшее из локального конфликта между Северной и Южной Кореей по поводу того, кому править страной. Часть отечественных историков тоже склоняются к такой точке зрения. Война в Корее продемонстрировала, во-первых, непримиримость двух противоборствующих систем, во-вторых, то, что силы противоборствующих сторон примерно одинаковы. Некоторые историки идут дальше и говорят о том, что война в Корее (противоборство в ней двух крупных держав) до такой степени подорвала мировую систему социализма, что предредила сведение ее роли на нет. Война в Корее заставила политическую элиту обеих сверхдержав задуматься о дальнейших перспективах международных отношений.

В период завершения войны в Корее в СССР и США произошли серьезные изменения. В США в 1952 г. президентом стал республиканец Д.Эйзенхауэр, который в качестве одного из главных предвыборных обещаний выдвинул задачу скорейшего заключения перемирия в Корее [4, С. 438]. В СССР в марте 1953 г. скончался И.В.Сталин. С его смертью закончилась целая эпоха в СССР. Новое руководство страны начало пересматривать многие прежние жесткие стереотипы как во внутренней, так и во внешней политике.

Перемирие в Корее сняло возможность перерастания этого локального конфликта в глобальный. В международных отношениях наметилась короткая «оттепель», которая продолжалась с 1953 по 1955 г. и завершилась новым пиком напряженности [10, С. 142]. В октябре-ноябре 1956 г. произошли Суэцкий кризис и события в Венгрии. Успешное развитие советской экономики в 1950-е гг., создание собственного ядерного оружия, новейших систем вооружений дало возможность СССР успешно противостоять США в военной сфере. СССР смог противодействовать США в различных локальных вооруженных конфликтах, в регионах, имевших стратегическое значение для СССР. Все эти действия СССР способствовали предотвращению глобального военного конфликта.

Лидеры США и СССР начали осознавать, что добиться решающего перевеса в историческом противоборстве за счет изменения ситуации в Европе в свою пользу им не удастся. Центр их интересов стал постепенно перемещаться в Азию, где в это время разворачивались крупномасштабные процессы, связанные с ростом национально-освободительного движения и началом крушения старых колониальных империй. В различных странах этот процесс имел свои особенности: в одних (Пакистан, Цейлон, Филиппины) обретение независимости прошло относительно спокойно, в других (Индия, Бирма, Индонезия, Сирия) оно сопровождалось массовыми выступлениями противников колонизаторов. В третьих (Вьетнам, Малайзия) метрополии пошли на предоставление независимости только после затяжных колониальных войн. В любом случае выход на международную арену большой группы новых независимых государств создавал качественно иную ситуацию: ни в Ялте, ни в Потсдаме, когда закладывались основы послевоенных-международных отношений, этот фактор совершенно не учитывался. Перед новыми государствами встал вопрос о поиске своего места в системе международных отношений, о выборе внешнеполитической ориентации. Для большинства из них Запад был по вполне понятным причинам враждебной силой: он ассоциировался с колониализмом. В такой ситуации взоры лидеров многих новых государств обращались к СССР, в опыте которого они находили для себя немало интересного. В СССР они видели реальный противовес Западу. В свою очередь, и перед СССР и США встал вопрос о выработке своего отношения к новым государствам. Это был нелегкий процесс, который растянулся почти на десятилетие, вплоть до рубежа 1950-1960-х гг. Начавшийся распад колониальной системы, резко расширив зону противостояния сверхдержав, окончательно закрепил их переход от политики сотрудничества к конфронтации и стимулировал институционализацию биполярности.

Литература

1. *Боффа Д.* История Советского Союза. М., 1990.
2. *Корнилова И.М.* Вузы национальных автономий Поволжья в послевоенный период с 1946 г. по 1950 г. // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Серия: Общественные науки. 2008. № 2. С. 68-71.
3. *Ледовский А.М.* Сталин, Мао Цзэдун и корейская война 1950-1953 гг. // Новая и новейшая история. 2005. № 5. С. 79-114.
4. *Манькин А.С.* Новая и новейшая история стран Западной Европы и Америки. М., 2004. 606 с.

5. Мунчаев Ш.М., Устинов В.М. История Советского государства. М., 2002. 688 с.
6. Наринский М.М. История международных отношений. 1945-1975. М., 2004. 264 с.
7. Пихоя Р.Г. Советский Союз: история власти (1945-1991). М., 1998. 680 с.
8. СССР и германский вопрос. 1941-1949 гг.: Документы из Архива внешней политики Российской Федерации. М., 2000.
9. Исторический архив. 1996. № 5, 6.
10. Егоров С.Ю. Карибский кризис как один из этапов утверждения СССР в Латинской Америке // Гуманитарные науки в современном образовании: проблемы решения перспективы развития. Сборник научных трудов. М., 2014.
11. Наринский М.М. СССР и план Маршалла. Холодная война. Новые подходы, новые документы. М., 1995.

The post-war world: relations USSR—USA in 1945-1953

Savinchenko Tatyana — Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the History Department of the Plekhanov Russian University of Economics

Address for correspondence: cspgo@mail.ru

In the article the problems of international relations between the USSR and the USA in 1945-1953 are discussed. This period marks the beginning of the Cold War. In the postwar period the bipolar system developed in international relations. Relations between the USSR and the USA — two antagonistic systems in this period are characterized as political, ideological, economic and local military confrontation.

Key words: The Second World War, Cold War, confrontation, post-war world, Marshall plan, Truman doctrine, foreign policy, concept of the bipolar system, Korean war, nuclear weapons

For citation: Herald of International Institute of Economics and Law. 2015. N 4 (21). P. 128-137.

Условия публикации

В журнале публикуются научные статьи, результаты прикладных исследований, учебно-методические материалы для преподавателей и студентов, библиографические обзоры, рецензии, информационные сообщения о конференциях и других научных мероприятиях. Рукописи принимаются к рассмотрению только при их строгом соответствии профилю издания.

На момент предоставления рукописи в редакцию статья не должна быть опубликована в других печатных изданиях.

Материалы, поступившие в редакцию, обязательно проходят процедуру рецензирования. В качестве рецензентов выступают члены редакционного совета, редакционной коллегии журнала, внешние эксперты. Рукописи, получившие положительные рецензии, обсуждаются на заседании редакционной коллегии, которая выносит окончательное решение о возможности публикации. О решении редакционной коллегии редакция информирует автора. Автору не принятой к публикации статьи по его запросу редакция направляет мотивированный отказ.

Материалы аспирантов и молодых ученых публикуются на безвозмездной основе.

Объем статьи не должен превышать 30 000 печатных знаков с пробелами (включая список использованной литературы), объем библиографических обзоров и рецензий – 10 000 печатных знаков с пробелами.

Автор несет ответственность за достоверность информации, точность фактического материала (цифр, цитат, имен собственных, географических названий), использование данных, не предназначенных для открытой печати.

Список использованной литературы оформляется в соответствии с действующим стандартом. В тексте библиографические ссылки приводятся в квадратных скобках с указанием номера источника в списке литературы и номера страницы, например: [5, с. 93].

Все сведения, заимствованные из литературных и иных источников, а также цитаты необходимо подтверждать ссылками.

Таблицы и иллюстрации должны быть озаглавлены, пронумерованы. Использование цветных рисунков и графиков не рекомендуется.

К тексту статьи необходимо приложить:

- ♦ *сведения обо всех авторах на русском и английском языках* (ФИО (полностью), ученая степень и ученое звание, должность и место работы, контактный телефон и e-mail);
- ♦ *аннотацию на русском и английском языках* (объемом не более 850 печатных знаков с пробелами);
- ♦ *перечень ключевых слов на русском и английском языках* (5–15 понятий);
- ♦ *список использованной литературы* (оформленный в соответствии с действующим стандартом);
- ♦ *сопроводительное письмо*;
- ♦ *рецензию* специалиста в данной области исследования с указанием ученой степени и координат рецензента (для преподавателей и научных сотрудников) либо *рекомендацию научного руководителя* (для аспирантов, соискателей, студентов).

Рукописи принимаются по электронной почте: vestnik@miepvuz.ru, vmiep@mail.ru. Тексты в печатном варианте принимаются только при наличии электронного аналога.

Онлайн-версия журнала доступна на сайтах:

- ♦ Международного института экономики и права (<http://www.miepvuz.ru>),
- ♦ Научной электронной библиотеки (<http://www.elibrary.ru>),
- ♦ Научной библиотеки открытого доступа «КиберЛенинка» (<http://www.cyberleninka.ru>).

Terms of Publication

The following materials are published in the journal: scientific articles, results of applied research, educational materials for teachers and students, bibliographic surveys, reviews, news reports about the conferences and other scientific events. Manuscripts are accepted for consideration only in strict compliance with the profile of the edition.

The article must not be published in other print media by the time when the manuscript is presented to the editorial staff.

It is obligatory that each material received by the editorial staff is to be reviewed. The reviewers are the members of the Editorial council, the Editorial board of the journal, external experts. The manuscripts that received positive reviews shall be discussed at a meeting of the editorial board, which makes the final decision about the possibility of publication. The editorial staff shall inform the author about the decision of the editorial board. At the request of the author of the article that has not been accepted for publication the editorial staff shall send a motivated refusal.

Materials of postgraduate students and young scientists are published free of charge.

The size of the article should not exceed 30 000 printed characters with spaces (including reference list), the size of bibliographic surveys and reviews should not exceed 10 000 printed characters with spaces.

The author is responsible for the reliability of the information, the accuracy of factual material (figures, quotations, proper names, place names), the use of data not intended for the public media.

The list of references is to be made in accordance with the current standard and is based on the alphabetic order: first, the literature in Russian (in this case the most important legal acts and normative documents are to be placed at the beginning), then the literature in foreign languages. The bibliographic references are to be given in the text in square parenthesis indicating the number of the source in the reference list and page number, for example [5, p. 93].

All the information taken from the literature and other sources, as well as quotations, must be confirmed by the references.

Tables and figures must be titled and numbered. The use of color drawings and graphs is not recommended because the journal is printed in one color.

The following materials must be attached to the text of the article:

- ◆ *information about all the authors* (complete name, academic degree and academic rank, position and place of work, phone number and e-mail);
- ◆ *annotation in Russian and English* (not more than 850 printed characters with spaces);
- ◆ *the list of key words in English and Russian* (5–15 concepts);
- ◆ *reference list* (designed in accordance with the current standard);
- ◆ *covering letter*;
- ◆ *review of a specialist in this field of research with an indication of a scientific degree and contact information of the reviewer (for teachers and researchers) or recommendation of the supervisor (for postgraduates, decree seeking applicants, students).*

Manuscripts shall be received in electronic form at:

vestnik@miepvuz.ru, vmiep@mail.ru

The texts in the printed form will only be accepted if there is an electronic analog.

The online version of the magazine is available at web-pages:

- ◆ International Institute of Economics and Law (<http://www.miepvuz.ru>),
- ◆ Scientific Electronic Library “eLIBRARY.ru” (<http://www.elibrary.ru>),
- ◆ Open Access Scientific Electronic Library “CyberLeninka” (<http://www.cyberleninka.ru>).

Вестник Международного института экономики и права

Herald of International Institute of Economics and Law

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере
связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.
Свидетельство о регистрации ПИ № ФС77-43108 от 20 декабря 2010 г.

The journal is registered by the Federal Service for Supervision of Communications,
Information Technology and Mass Communications.
Certificate of registration PI № FS77-43108 December 20, 2010.

Адрес редакции:

105082, г. Москва, Рубцовская набережная, д. 3, стр. 1
Тел. (факс) (495) 781-06-53
<http://www.miep.ru>, МИЭП.РФ
e-mail: vmiep@mail.ru, vestnik@miepvuz.ru

Editorial office:

105082, Moscow, Rubtsovskaya naberejnaya, 3, str. 1
Tel. (fax) (495) 781-06-53. <http://www.miep.ru>, MIEP.RF
e-mail: vestnik@miepvuz.ru, vmiep@mail.ru

Подписано в печать 23.12.15. Формат 70×100/16.
Усл. печ. л. 8,75. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии
Международного института экономики и права
105082, г. Москва, Рубцовская набережная, д. 3, стр. 1

ISSN 2220-9387

