

увеличение срока погашения кредита, например, при необходимости погашения кредита в течение 10 лет после окончания ВУЗа, ежемесячные платежи при стоимости обучения 50 тыс. руб. в год и ставке в 10% составили бы около 4,2 тыс. руб., что можно считать вполне приемлемым.

Существует спор между сторонниками обычного механизма возврата средств, предоставленных в виде студенческого займа, как, например, в случае с аннуитетными платежами (X рублей в месяц), и сторонниками возвратного механизма, основанного на размере получаемого дохода (X% заработка до полного погашения ссуды) [3]. Механизм возврата, основанный на размере получаемого дохода, по многим параметрам является более предпочтительным, но только если государство в состоянии эффективно организовать работу такой системы, что в российских условиях представляется несколько сомнительным.

Вместе с тем для обеспечения доступности образовательных кредитов государственная поддержка является необходимой; более того, по нашему мнению она может являться серьезной альтернативой иным формам господдержки образования. Повышение материальной ответственности студентов должно способствовать более тщательному выбору ВУЗа и специальности, проявлению более ответственного отношения к учебе и в целом — качественному развитию системы высшего образования.

При планировании государственной поддержки образовательного кредитования необходимо учитывать и финансовую эффективность: например, при субсидировании процентных ставок расходы государства не должны быть выше, чем содержание бюджетного места в государственном ВУЗе. Однако если субсидировать снижение процентных ставок с 19% до 10% годовых при образовательном кредите со сроком погашения 10 лет (после окончания вуза), ежегодные расходы государства в течение этих 10 лет составят около 70% от стоимости одного года обучения, что никак нельзя признать эффективным.

Более целесообразной представляется полное субсидирование государством процентов по кредиту на период обучения; таким образом долг выпускника ВУЗа перед банком будет равен лишь стоимости обучения, тогда ежемесячные платежи при прочих равных условиях (стоимость одного года обучения 50 тыс. руб., срок обучения 5 лет, ставка 19% годовых, погашение в течение 10 лет после окончания ВУЗа) составят только четыре тысячи рублей, а расходы государства — 19% от стоимости обучения студента в выбранном ВУЗе в течение 1 – 5 лет. При этом, учитывая значительное снижение уровня риска для банка за счет гарантированной уплаты процентов, процентная ставка в период обучения (и расходы государства) может быть значительно ниже.

Конечно, субсидирование процентных ставок по образовательным кредитам требует построения достаточно сложной системы администрирования, исключающей нецелевое расходование этих средств, однако это может быть вполне оправдано в условиях роста доли платного образования и необходимости повышения уровня подготовки молодых кадров для российской экономики.

#### Литература:

1. Аверьянова Е. Кредитование образовательных услуг в России пока не развито // [http://www.ivx.ru/profi/profi\\_1384.html?srchPat\[0\]=26&srchPat\[1\]=3](http://www.ivx.ru/profi/profi_1384.html?srchPat[0]=26&srchPat[1]=3)
2. Пчелинцева О. “Образовательный кредит”// “Высшее образование в России”, №8, 2004 // <http://courier.com.ru/cour0489/4400.htm>
3. Уэллхаузен Р. Аналитический доклад “Кредитование образования”/ “Университетское управление”, №1, 2006 // <http://www.umj.ru/index.php/pub/inside/7/0/7/>

**Шамрай Л.В.,**  
экономист ЗАО «Региональная энергетическая служба»,  
аспирант НОУ ВПО ВИБ

### **Социальная политика предприятия: возможности и перспективы**

*В данной статье социальная политика предприятия рассматривается как один из механизмов мотивации работников к трудовой деятельности, отражена ее роль в развитии*

*предприятия. Работа на социально ориентированном предприятии выглядит гораздо привлекательнее, чем в организации, где задача руководства ограничивается преследованием исключительно производственных и экономических целей.*

В формировании мотивации работников, повышении его самоотдачи в производственной деятельности особое место отводится социальной политике предприятия. На предприятии реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, на случай болезни, в случае безработицы и т.д.), установленные на вышестоящем уровне. Кроме того, предприятия предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы за счет выделенных на эти цели средств, заработанных коллективом предприятия.

Инициатором предоставления дополнительных льгот и услуг социального характера сверх обязательных выплат выступает либо сама администрация, демонстрируя добровольное воплощение в жизнь социальной кадровой политики, либо это может быть результат тарифных соглашений между администрацией и профсоюзом (или советом трудового коллектива) как защитником интересов работников предприятия. "Добровольно" предоставляемые работникам льготы и услуги по внутреннему договору становятся для администрации столь же обязательными, как и предоставляемые в соответствии с трудовым законодательством. Социальная политика предприятия как составная часть менеджмента представляет собой цели и мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. Чем больше таких льгот и услуг, чем их сумма выше установленного законом размера, тем привлекательнее выглядит работа на таком предприятии, тем с меньшей охотой работник захочет терять эти льготы при увольнении. Независимо от того, являются ли услуги социального характера на предприятии жизненно необходимыми или предлагаются только в интересах привлечения квалифицированного персонала, они создают заинтересованность работников в экономической деятельности предприятия. Следовательно, социальное обеспечение работников, развитие их личностных качеств, сохранение здоровья является условием успеха предприятия.<sup>15</sup>

Деятельность предприятия по управлению социальным развитием должна подчиняться принятой, намеченной администрацией предприятия на перспективу социальной программе. Социальная политика предприятия определяет стратегию управления социальным развитием в сфере производства, направлена в целом на формирование взаимоотношений работодателей, администрации и наемных работников по поводу социального положения последних.

Несмотря на все вышеизложенные положительные аргументы, по вопросу о необходимости проведения социальной корпоративной политики и ее роли в развитии предприятия можно выделить три точки зрения. Сторонники одной из них настаивают на том, что предприятие в принципе не должно заниматься решением социальных задач. Его задача состоит только в том, чтобы заниматься производством товаров и услуг, преследуя исключительно производственные и экономические цели. Социальная же ответственность предприятия и предпринимателя состоит в получении максимальной прибыли, обеспечении высокого уровня заработной платы для работников и дивидендов для акционеров. Сторонники этого подхода считают, что рынок диктует свои правила и поэтому сегодня, когда в стране сложились рыночные отношения, предприятие в принципе не обязано решать социальные вопросы, содержать социальную инфраструктуру, участвовать в социальных проектах, поскольку это прямо не связано с бизнесом и не сочетается с его успешностью. Исходя из этого понимания проблемы, большинство российских предприятий с началом рыночных реформ полностью или частично сократили объем социальной деятельности, отказались от объектов социальной инфраструктуры, передав их со своих балансов на баланс органов местного самоуправления. Другие предприятия приватизировали объекты социальной инфраструктуры и перевели их деятельность на коммерческую основу. Сторонники другой точки зрения считают, что предприятие может и должно решать как производственные и экономические, так и социальные задачи, возникающие в процессе его деятельности. Оправдание этим действием служит социалистическое прошлое, градообразующий статус многих предприятий, структурная взаимосвязь и зависимость социальных объектов с производственными объектами. Кроме того, участие в социальных проектах на предприятии и вне его объясняется необходимостью создания

партнерских отношений и улучшения благосостояния работников и членов их семей. Наконец, имеет место и третий, компромиссный вариант, представители которого справедливо считают, что сегодня «...должен быть определенный баланс в решении производственных, экономических и социальных задач, существующих на предприятии. По-видимому, противоположные точки зрения имеют право на существование. И только работодатель или администрация решают, какой из них выбрать в зависимости от производственных, экономических, финансовых и социальных возможностей и ресурсов»<sup>16</sup>.

Государство придает большое значение необходимости проведения социальной политики на предприятии. Правительство Российской Федерации поддерживает социально ориентированные предприятия. Совместно с федеральными министерствами экономического развития и торговли, здравоохранения и социального развития оно проводит в течение нескольких лет ежегодный Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности». Конкурс позволяет выявить предприятия отраслей материального производства, добившихся высокой социальной эффективности, изучить и распространить опыт формирования и реализации социальной политики на предприятии, совершенствовать формы социального партнерства. Конкурс способствует повышению социальной ответственности бизнеса, предпринимателей, собственников и менеджмента предприятий, побуждает их вкладывать часть прибыли в развитие социальной инфраструктуры своих предприятий и регионов их пребывания. Конкурс проводится по шести номинациям: оплата труда и социальные выплаты, условия и охрана труда, квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки, реализация социальных программ, ресурсосбережение и экология, малое предприятие высокой социальной эффективности. Итоги проведения конкурса свидетельствуют как о необходимости изучения подобного опыта решения социальных вопросов, так и об актуальности исследования проблемы формирования активной социальной политики и ее взаимосвязи с экономической деятельностью<sup>17</sup>.

Социально ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги должны способствовать тому, чтобы:

- работник отождествлял себя со своим предприятием;
- желания работников соответствовали целям предприятия;
- росла производительность труда и готовность работников к работе;
- работники были социально защищены, предоставляемые в законном порядке или же по тарифному соглашению социальные услуги при необходимости дополнялись;
- поощрялась собственная инициатива работника при решении его проблем;
- улучшалась атмосфера на предприятии, формировался благоприятный социально-психологический климат;
- у работников и у общественности создавалось положительное представление о предприятии.

Социальная политика предприятия должна быть:

- защитной, реализуемой через систему льгот и гарантий, предоставляемых государством, а также самим предприятием;
- воспроизводственной, реализуемой через организацию оплаты труда и ее регулирование с целью обеспечения воспроизводства рабочей силы;
- стабилизирующей, реализуемой через согласование интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство).

Как инструмент мотивации работников, она предусматривает принятие решений, касающихся:

- выбора приоритетов в направленности самой социальной политики (социальная защита, социальное или медицинское страхование, льготы за работу в неблагоприятных условиях труда как форма привлечения и закрепления рабочей силы на тех или иных участках работы и т.д.);
- выбора форм предоставления льгот, услуг, выплат и самих их видов;
- оценки величины возможных выплат исходя из доставленных задач и финансовых возможностей;

<sup>16</sup> Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров. Учебное пособие. М.: Дашков и К, 2004. С. 146,149.

<sup>17</sup> См.: Интернет-сайт [www.roskonkurs.ru](http://www.roskonkurs.ru)

• избирательности в предоставлении льгот и услуг, дифференциации размеров выплат по категориям персонала в зависимости от решаемых с ее помощью задач.

Социальная политика является составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условий ее эффективной реализации. Таким образом, социальная политика, проводимая на предприятии, выгодна и для работников, и для администрации.

## Безопасность бизнеса

**Сибиряков С.Л.,**

д.ю.н., профессор, зав.кафедрой специальных юридических дисциплин НОУ ВПО ВИБ

### **Актуальные проблемы защиты предпринимательской деятельности от преступных посягательств**

*В данной статье автор на основе пилотажного исследования (анкетного опроса) анализирует состояние проблемы защищенности предпринимателей малого и среднего бизнеса города и Волгоградской области. В заключении предлагаются обобщенные выводы участников межрегиональной научно-практической конференции «Права человека и проблемы безопасности общества и личности в современной России» по рассматриваемому вопросу.*

*In the article the author makes comparative analyses of the problem of the defense of the businessman (of so called «little and middle» business) of Volgograd and nine little towns of the Volgograd region. In conclusion the author gives the opinion of the scientists and the practitioners, who took part in the interregional conference «Human rights and the problems of the defense of the society and person in modern Russia».*

В настоящее время в России более 10 миллионов человек занято в малом и среднем бизнесе. При этом не менее 75% этих предприятий относятся к сфере торговли, т.е. являются коммерческими. Между тем, по мнению руководства страны и, в частности, первого вице-преьера РФ С. Иванова, данная диспропорция в ближайшие годы должна быть изменена в сторону роста (на порядок) тех предприятий, которые призваны развивать инновационные технологии, наукоемкие производства и т.п.<sup>18</sup>

В нашем регионе по итогам 2007 года насчитывается порядка 63 тысяч индивидуальных предпринимателей. Основная часть которых - в трех городах региона: в Волгограде (порядка 25 тыс.), в Волжском и Камышине.

Однако простой расчет показывает, что в нашем регионе число индивидуальных предпринимателей составляет чуть более половины от средней по стране (порядка 125 тыс.).

В сентябре – ноябре 2007 года сотрудниками Криминологической лаборатории юридического факультета НОУ ВПО Волгоградский институт бизнеса (Дьячков А.М., Деркач С.А., под руководством профессора Сибирякова С.Л.) был проведен выборочный пилотажный опрос предпринимателей малого и среднего бизнеса г. Волгограда и Волгоградской области по проблемам защиты предпринимательской деятельности от преступных посягательств.

Всего в опросе приняли участие 100 представителей малого и среднего бизнеса (из них лиц мужского пола – 59,0 %, женского – 41,0 %).

Возраст опрошенных составил от 18 до 55 лет; из них в возрасте от 18 до 25 лет - 15,0 %; от 26 до 35 лет – 38,0 %; от 36 до 50 лет – 39,0 %, а старше 50 лет – 9,0 %. По результатам опроса можно сделать вывод о том, что большая часть предпринимателей нашего региона составляют мужчины в возрасте от 26 до 50 лет.

По итогам исследования выяснилось, что основная часть предпринимателей имеет высшее (60,0 %) либо средне-специальное образование (26,0 %).

---

<sup>18</sup> Известно, что малые предприятия, по крайней мере в США, - основной источник инновационной активности (от 40 до 46%); что закономерно в условиях цивилизованной экономики, т.к. спрос на инновации – это всегда результат высокой конкуренции.