МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Национальный исследовательский
Томский государственный университет»

Посвящается
135-летию Томского государственного университета
и 50-летию экономического факультета

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА: СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД И НОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции
студентов, аспирантов, молодых ученых
с международным участием
5–6 декабря 2013 г., Томск

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2014

2. Магомедов А.Н. Государственное субсидирование как фактор повышения конкурентоспособности сельского хозяйства США // АПК: экономика, управление. 2007. № 8. С. 61–65.
3. Малышева Н.В. Факторы, влияющие на развитие сельского хозяйства с учетом особенностей деятельности сельхозтоваропроизводителей // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 5. URL: www.science-education.ru/111-10200 (дата обращения: 20.11.2013).
4. Минакова И.А Экономика отраслей АПК. М. : Колос, 2004. 464 с.
5. Повышение конкурентоспособности Российского АПК – единственная перспектива // Нивы Зауралья. 2013. № 8 (108). URL: http://www.nivanews.ru/2011-03-16-07-41-25/7018-povy-shenie-konkurentosposobnosti-rossijskogo-apk-edinstvennaja-perspektiva (дата обращения: 21.11.2013).
6. Пузыня Т.А. Повышение конкурентоспособности сельского хозяйства России // Современные научные исследования и инновации. 2012. Июль. № 7. URL: http://web.snauka.ru/issues/2012/07/15980 (дата обращения: 21.11.2013).
7. Сальников В.А., Галимов Д.И. Конкурентоспособность отраслей российской промышленности – текущее состояние и перспективы // Проблемы прогнозирования. 2006. № 2.
8. Ушачев И.Г. Экономический рост и конкурентоспособность сельского хозяйства России // Аграрный вестник Урала. 2009. № 3(57). С. 4–12.
9. Цыганова А.Г. Конкуренция и антимонопольное регулирование. М. : Логос, 2008. 274 с.

ИНСТИТУТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА РОССИИ

Н.В. Веретенникова, Н.А. Куранова

Томский государственный университет, Тюменский государственный университет

Формирование новой парадигмы социально-трудовых отношений все в большей мере становится настоятельной потребностью развития современного российского предпринимательства. В основе современной концепции ведения бизнеса должно находиться понимание того, что в рамках предъявляемых инновационным развитием требований миссией фирмы выступает получение прибыли на основе не только материальных, но и социальных ценностей [1. С. 32].

Система социально-трудовых отношений рассматривается как взаимосвязи и взаимодействия между наемными работниками и работодателями, их институциональными представителями и государством, обусловленные трудовой деятельностью, направленные на обеспечение высокого уровня и качества жизни личности, коллективов и общества в целом.

С точки зрения организации взаимодействия субъектов социально-трудовые отношения существуют в разнообразных формах. В экономической литературе принято относить к ним социальное партнерство, патернализм, солидарность, субсидиарность, конкуренцию, дискриминацию. Следует согласиться с существующим мнением о некоторой неопределенности данной типологизации социально-трудовых отношений и их содержательной составляющей [2]. Важнейшей формой реализации социально-трудовых отношений в современных российских условиях выступает социальное партнерство, которое рассматривается как механизм согласования противоречивых интересов экономических субъектов социально-трудовых отношений при координирующей роли государства, обеспечивающий процесс вос-

производства человеческого капитала наемного работника и работодателя [3. С. 218]. Структурно социальное партнерство предполагает: взаимные консультации и переговоры; коллективный договор как правовой механизм сотрудничества; наличие производственной демократии; возможность оперативного рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров посредством примирительных процедур.

Необходимость формирования в России социально-трудовых отношений в рамках модели социального партнерства активно декларируется государством, однако, как отмечается в ряде исследований, в сфере малого предпринимательства в полной мере не отражены специфические условия и особенности социально-трудовых отношений, а следовательно, и возможности реализации системы социального партнерства [4].

Для реализации модели социального партнерства требуется ряд условий, в том числе как важнейшее, наряду с правовыми и инфраструктурными, требование сформированности реальных, равноправных субъектов партнерства. В сфере крупного предпринимательства взаимодействие коллективного собственника в лице учредителей и собственников, включая акционеров, коллективного наемного работника, организованного в профсоюзы, создает наиболее благоприятные условия существования социально-трудовых отношений с помощью социальных контрактов. Основой социального партнерства здесь выступает реальный трипартизм как система трехстороннего представительства – государства, работников и работодателей или их уполномоченных – в процессе регулирования социально-трудовых отношений. Все это позволяет сформировать структурные механизмы взаимодействия в рамках социальных контрактов. В силу вышеизложенного можно признать наличие потенциала развития в крупном бизнесе социального партнерства как формы социально-трудовых отношений.

Значительную роль в сегодняшней экономике играет малое предпринимательство, в немалой степени обеспечивающее рост производства товаров и услуг, инвестиции, занятость населения, увеличение доходов и др. Одновременно с этим малое предпринимательство выступает активным участником социально-трудовых отношений. По разным оценкам, в нем трудится от 16 до 20% от всех занятых в экономике России [4].

Специфика социально-трудовых отношений в малом предпринимательстве в значительной степени определяется его особенностями как малой формы хозяйствования. К наиболее важным из них с точки зрения трудовых отношений следует отнести:

– небольшие масштабы хозяйственной деятельности;

– управление фирмой владельцем, а не формализованной структурой;

– полноту экономической ответственности собственника и др.

Вследствие этого можно утверждать, что на малых предприятиях отдельный предприниматель, выступающий в качестве собственника и нанимателя, взаимодействует с субъектом, условно именуемым «индивидуаль-

ный работник», так как «коллективный наемный работник» отсутствует и не образовывается в силу различных обстоятельств.

На малых предприятиях фактически и в рамках трудового законодательства РФ отсутствуют структурные условия для организации социально-трудовых отношений в форме социальных контрактов. А именно:

– наемный работник, занятый в организации любой организационно-правовой формы, не обладает правом на ведение переговоров;

– наемные работники на малых предприятиях, как правило, разобщены и не являются членами профсоюзов, а правом на соучастие в управлении обладает исключительно профсоюзный орган;

– трудовое законодательство не содержит института общего собрания наемных работников, занятых у их работодателя;

– при организации профсоюза на малом предприятии требование заключить трудовое соглашение на данном уровне может встретить противодействие предпринимателя в силу того, что выполнение условий данного соглашения может привести к банкротству [5].

В силу этого можно предположить, что в сфере малого предпринимательства России такая модель социально-трудовых отношений, как социальное партнерство, фактически не существует. Ее формирование сдерживается не только специфическими для России институциональными нормами, но и вытекает из самого содержания организационно-экономических отношений в малом бизнесе.

Социально-трудовые отношения в данной сфере характеризуются организацией взаимодействия субъектов на основе социального патернализма. Под социальным патернализмом следует понимать модель управления социальной системой, при которой «центральное руководство берет на себя ответственность за экономическое положение и одновременно претендует на использование любого инструмента из арсенала административных средств, который представляется ему наиболее целесообразным» [6]. Формирование данной модели в России следует связывать не только с существующими объективными факторами малого предпринимательства, но и условиями хозяйствования в нашей экономике.

К наиболее значимым факторам, определяющим специфику модели социально-трудовых отношений в России, можно отнести:

– низкий уровень конкурентности большей части внутренних рынков;

– российское государство, законодательно определив основные нормы социально-трудовых отношений, не осуществляет контроль за их реализацией;

– недифференцированность ряда норм трудового законодательства к малому бизнесу;

– отсутствие надлежащего уровня социальной ответственности предпринимателей.

Немаловажную роль играет и состояние самого малого предпринимательства. Его развитие является крайне неравномерным, что выражается в незначительном росте или отрицательной динамике основных показателей

деятельности. Для малого предпринимательства характерны несоответствие числа зарегистрированных и действующих предприятий, низкая доходность инновационных фирм, преобладание традиционных видов деятельности – таких как торговля, риэлторские услуги и др.

Таким образом, сложившаяся в малом предпринимательстве модель социально-трудовых отношений обладает следующими чертами:

– гарантия удовлетворения основных потребностей работников в обмен на выполнение заданной работы и лояльность;

– несформированность наемного работника как субъекта равноправных и «равнообязательных» социально-трудовых отношений [7. С. 12];

– распространение неформального характера трудовых отношений. Факт использования наемного труда без заключения контракта признают почти 30% руководителей малых предприятий;

– теневая экономика в области оплаты труда. Практически 70% предприятий имеют практику выплаты теневых зарплат. Теневая зарплата лишает работника социальных гарантий, ставит его в полную зависимость от работодателя, определяя невысокий уровень официальной оплаты;

– отсутствие нормирования труда с учетом его тяжести, вредности, и других факторов, что приводит к оплате труда трудящихся по традиции, без учета всех его факторов;

– зачастую неудовлетворительная организация условий труда. Уровень производственного травматизма на малых предприятиях в 1,5–2 раза выше, чем на крупных и средних предприятиях [8. С. 33–34].

Осуществленный выше анализ показывает, что сложившаяся модель социально-трудовых отношений в малом бизнесе, несмотря на отсутствие фиксируемой социальной напряженности и открытых трудовых конфликтов, является деструктивной и требует изменения в направлении усиления социальной значимости наемного труда, обеспечения работникам достойного уровня жизни. Учитывая отсутствие необходимых инициирующих предпосылок внутренней модификации модели как со стороны предпринимателей, так и со стороны работников, следует признать необходимым усиление роли государства как регулятора социально-трудовых отношений [9. С. 34]. Государство, будучи регулятором социально-трудовых отношений выполняет функции законодателя, защитника прав, работодателя, арбитра и др. Меры реализации каждой из этих функций определяются историческими, политическими условиями развития государства. В сегодняшних условиях России частично выполнены все эти функции. Однако ряд из них декларативен, а некоторые из них требуют корректировки как с точки зрения механизма реализации и контроля, так и с точки зрения расширения объекта регулирования.

К основным направлениям совершенствования процесса государственного регулирования социально-трудовых отношений в сфере малого предпринимательства следует отнести:

– разработку и внедрение в сферу социально-трудовых отношений стандартов достойного труда, включающих в себя стандарты заработной платы,

занятости и партнерства. Не секрет, что проводимая государством социальная политика не проецирует стандарты уважения к труду и достойному уровню жизни на сферу социально-трудовых отношений. Так, установленная законом величина минимального размера оплаты труда все последние годы была значительно ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, а именно это ориентирует предпринимателей на определение экономического и социального статуса наемных работников;

– стимулирование структурной перестройки самого малого бизнеса в направлении инновационного развития, повышение на этой основе величины добавленной стоимости, создающей основу социальных обязательств бизнеса;

– развитие правового обеспечения социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса, согласование юридических норм, определяющих социальные прав наемных работников с понятиями «права собственности», «вмешательство в хозяйственную деятельность», «коммерческая тайна», и формирование на этой основе условий социального аудита предприятий малого бизнеса;

– разработку и применение в статистической информации индикаторов стандартов достойного труда: индикаторов заработной платы, занятости, социального партнерства, адаптировав их к специфике модели социально-трудовых отношений в сфере малого предпринимательства [10. С. 92].

Осуществление указанных мер, несомненно, носит длительный характер, предполагая в качестве краткосрочного эффекта определенную корректировку существующих социально-трудовых отношений с учетом экономических, социальных, психологических ограничений развития.

Литература

1. Савичева Е.Ю. Социальная ответственность предприятий малого бизнеса // Вестник МГУ. Серия 6. Экономика. 2010. № 5. С. 32–39.
2. Куракин А., Соловьев В. Социально-трудовые отношения в малом бизнесе: социальное партнерство или патернализм? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 9, 10. URL: http://hr-portal.ru/article/socialno-trudovye-otnosheniya-v-malom-biznese-socialnoe-partner (дата обращения: 04.11.2013).
3. Веретенникова Н.В., Куранова Н.А. Социальное партнерство на уровне российских фирм Теоретические и прикладные исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику // Материалы II Международной заочной научно-практической конференции (1 ноября 2013 г.). Тюмень: Тюменский государственный университет, 2013. С. 218–226.
4. Осипов Е.М. Институционализация социального партнерства как условие развития малого бизнеса в России : автореф. дис. ... д-ра соц. наук. М., 2013. URL: http://www.spa.msu.ru/uploads/files/strongdissertazionnii_sovet_d_501.001.02strongbrspan_style color_2b5280na_s0ois. (дата обращения: 10.11.2013).
5. Куракин А., Соловьев В. Социально-трудовые отношения в малом бизнесе: социальное партнерство или патернализм? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 9, 10. URL: http://hr-portal.ru/article/socialno-trudovye-otnosheniya-v-malom-biznese-socialnoe-partner (дата обращения: 04.11.2013).
6. Саакян А.К. Социальные закономерности становления и развития отношений наемного труда : автореф. дис. ... д-ра социол. наук. СПб., 2007. URL: http://delist.ru/article/20032007_saakyanak/page3.htm. (дата обращения: 20.10.2013 г.)

7. Веретенникова Н.В. Институты воспроизводства человеческого капитала на уровне российских фирм // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 1(21). С. 5–14.
8. Савичева Е.Ю. Социальная ответственность предприятий малого бизнеса // Вестник МГУ. Сер. 6. Экономика. 2010. № 5. С. 32–39.
9. Куранова Н.А. Теоретические аспекты анализа эволюции государственного регулирования малого предпринимательства // Вестник Тюменского государственного университета. Экономика. 2011. № 11. С. 33–36.
10. Чикирева И.П. Стандарты достойного труда – новый импульс в развитии социального партнерства // Налоги. Инвестиции. Капитал. 2012. № 4–6. С. 89–96.

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИЗИКО-ХИМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УВЕЛИЧЕНИЯ НЕФТЕОТДАЧИ КАК ФАКТОРА ПРИРОСТА ИЗВЛЕКАЕМЫХ ЗАПАСОВ НЕФТИ И ГАЗА

И.В. Волкова

Томский политехнический университет

Тенденция снижения ежегодных приростов добычи нефти несколько сглаживается за счет использования современных технологий нефтеизвлечения.

В нефтегазодобывающей промышленности главным направлением технического прогресса является совершенствование технологии добычи, способствующее ускоренному росту объемов производства и улучшению качественных показателей разработки нефтяных месторождений. Применение методов увеличения нефтеотдачи пластов не только дает возможность обеспечить более высокий уровень добычи нефти, но и повышает общую эффективность использования запасов.

В настоящее время в России и за рубежом применяется более 60 методов увеличения нефтеотдачи и более 130 методов находятся в разработке. Методы увеличения нефтеотдачи разделяются на пять групп: гидродинамические, тепловые, микробиологические, газовые, физико-химические.

Задачи снижения темпа падения добычи и доизвлечения значительных остаточных запасов требуют применения новых технологий. При этом предпочтительными являются технологии, которые для внедрения не требуют значительных капитальных затрат. К таким технологиям относятся методы изменения внутрипластовых фильтрационных потоков с помощью закачки в пласт загущающих и осадко-гелеобразующих композиций – потокоотклоняющие технологии. При выборе конкретной технологии играют большое значение такие факторы, как геолого-физические условия применения, текущее состояние разработки, технологичность и экономическая эффективность.

Применение физико-химических методов увеличения нефтеотдачи пластов является одним из наиболее перспективных направлений в процессах разработки нефтегазовых месторождений. Ведущее место в физико-химических методах воздействия на пласт занимает полимерное заводнение.