

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКСПЕРТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 34.08

Бутко Галина Павловна,доктор экономических наук, профессор,
кафедра экономики,ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет»,
профессор кафедры информационных технологий и статистики
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Екатеринбург, Российская Федерация

Сапарова Ольга Николаевна,

ст. преподаватель

кафедра бухгалтерского учета и аудита,

ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет»,

Екатеринбург, Российская Федерация

**ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОВЕРНОЙ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В ЭКСПЕРТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***Аннотация:*

В статье отмечена основная цель современной организации – адаптация к изменяющимся условиям рыночной экономики. Это вполне возможно при выполнении ряда процедур, при которых руководитель сможет сохранить творческий потенциал экспертов и разовьет его в положительном ключе. Акцентируется внимание на роли эксперта в контексте социальной ответственности. Выделены виды социальной ответственности: юридическая, профессиональная и репутационная.

Ключевые слова:

Человеческий капитал, экспертная деятельность, система менеджмента качества, добросовестность, повышение квалификации персонала.

В современных условиях существенное значение приобретает понятие оценки и развития человеческого капитала. Как правило, образование, развитие инфраструктуры, конкурентоспособность на мировом рынке – одни из ключевых факторов современности. Каждая система стремится к росту и развитию. В последние десятилетия технологии стремительно изменяются, меняя как современные виды производства, так и традиционные отрасли. Одна из основных задач, стоящих сегодня перед любой организацией, – успешная адаптация к условиям рыночной экономики. Современные способы ведения профессиональной деятельности предъявляют принципиально иные требования к качеству выпускаемой продукции. Решение данной проблемы возможно лишь с использованием инновационных форм менеджмента качества. Качество продукции – важнейший критерий деятельности любой организации. Повышение качества в значительной мере определяет темпы научно-технического прогресса, рост эффективности производства, экономию всех видов ресурсов организации. Исходя из этих причин, все крупнейшие международные предприятия внедряют систему менеджмента качества (СМК), что позволяет улучшить все показатели качества, необходимые для повышения конкурентоспособности. Нормативное правовое обеспечение экспертной деятельности нуждается в интеграции и модернизации, особенно с учетом стратегического и сетевого контекста. Это относится, прежде всего, к таким аспектам экспертной деятельности, как мотивация, социальная и юридическая ответственность, открытость, защита интеллектуальной собственности. Прежде всего требуется более четко определить и установить взаимосвязь между рядом понятий.

Среди главных понятий человеческого капитала в данной области отметим добросовестность. В Концепции развития гражданского законодательства предлагается признать добросовестность в качестве одного из принципов гражданского права.

Во главу угла добросовестности ставится соподчиненность и оценка прав и обязанностей сторон при организации экспертной деятельности. Вместе с тем известно, что в Концепции отсутствует характеристик сущности добросовестности [1].

Под добросовестностью применительно к экспертной деятельности можно предложить понимать нравственно-приемлемое поведение участников экспертных процедур, соответствующее сложившемуся представлению в обществе о целостности, пользе и вреде. В состав формальных признаков оценки этичности действий эксперта в конкретной обстановке может входить наличие сведений о его информированности по принимаемым им во внимание обстоятельствах. Могут быть также другие признаки, позволяющие судить о

преднамеренности. В части методологического и практического руководства экспертной деятельности нужна, возможно, большая централизация, то в отношении ответственности за вклад в решение конкретных проблем нужна возможно большая децентрализация. Ответственность экспертов во многом определяется их правовым статусом, включенностью в реальные процессы принятия решений, обязательствами, которые эксперты на договорной основе берут на себя, и, соответственно, той долей ответственности (материальной, статусной, моральной), которые юридически несут эксперты. Ведь эксперты могут допускать ошибки, например, недооценить внешне «ничтожный», но очень важный фактор, или, наоборот, придать излишне высокое значение общеизвестному явлению.

В реальности роль эксперта может быть различной. Эксперт имеет право давать рекомендации (в виде «ноу-хау», мыслей, предположений) и не нести при этом ответственность за их воплощение. Эксперт также может по договору в конкретном случае взять на себя определенные обязательства по компенсации возможного ущерба с учетом планируемых рисков, нести финансовую и имущественную ответственность. Однако, это приведет к снижению его творческой активности. В любом случае эксперт несет социальную ответственность. В экспертной деятельности может быть выделено несколько видов социальной ответственности: юридическая, профессиональная, репутационная и другие. Эти виды ответственности применительно к экспертной деятельности нуждаются в более четкой регламентации. Так, основанием юридической ответственности может выступать правонарушение и тогда эксперт получает наказание (штраф). Однако любая угроза наказания порождает страх, повышает осторожность в генерации экспертных мыслей. Вместе с тем с развитием в России правовых механизмов лоббирования, борьбы с коррупцией – такой, негативный, подход к толкованию ответственности имеет право на жизнь. В контексте принципа добросовестности для экспертной деятельности более целесообразно следовать идее позитивной ответственности.

Эксперт может быть подключен к работе на долговременной основе в качестве генератора идей, тогда его рекомендации и мысли по множеству экспертных исследований могут составлять незначительный вклад в общие решения. В этом случае основную ответственность за принятие решения несет, как правило, конечный пользователь, а эксперт – только моральную, профессиональную, репутационную.

Для эффективного внедрения СМК руководителю СЭО необходимо знать, как оценивать свойства СМК, какие условия и процессы и в какой мере влияют на нее, как организовать людей и управлять работой по созданию необходимых для качественной работы условий. В обязанности руководителя как должностного лица входит обеспечение управления СМК и ее качественное функционирование. Создание системы качества – это систематизация процедур, причем они должны действовать независимо от руководителя, без его вмешательства. Здесь уместна аналогия с автономным механизмом. Руководитель должен возглавить работы по созданию, анализу эффективности и развитию СМК, то есть деятельность руководителя подобна настройке отлаженного механизма СМК. Руководитель должен его разработать, понять, как он функционирует, выдвигать предложения по его улучшению, а не вмешиваться в его работу, за исключением тех случаев, когда механизм СМК не требуется. В стандартах ИСО делается акцент на ответственность руководителей, так как продукция руководителя – это менеджмент, управленческие решения. За качество конечной продукции также отвечает руководитель, но инструментом, которым он реализует свою ответственность, является СМК [2].

Построение СМК для руководителя организации можно изобразить схематически, где на каждом этапе цикла решаются соответствующие задачи.

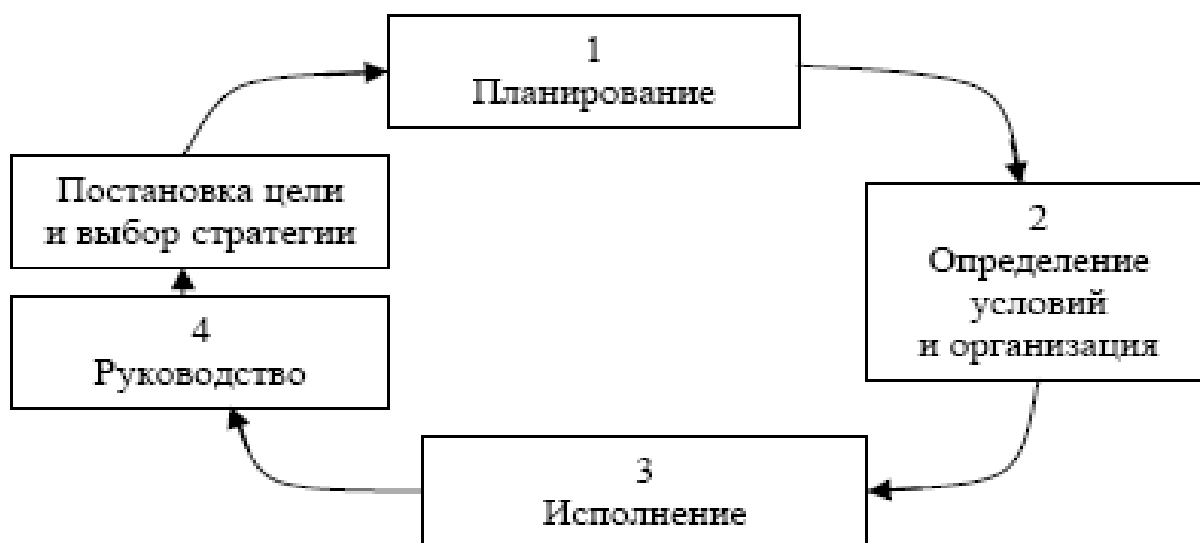


Рис. 1. Схема инновационного менеджмента (данные работы [3; 17])

Постановка цели и выбор стратегии – цели должны ставиться не только для организации в целом. Их должно иметь каждое структурное подразделение. Если у подразделения нет цели, то его деятельность бесполезна.

1. Планирование – составление плана и реализация стратегии. Планирование обеспечивает последовательное достижение цели. Разрабатывая план, руководитель должен определить основные направления деятельности.

2. Определение условий и их организация – определение потребности в улучшении качества, постановка задач перед персоналом, организация работы.

3. Исполнение – проведение исследований, реализация плана. Умение организовать и координировать труд работников по исполнению намеченного плана является важной характеристикой руководителя.

4. Руководство – контроль и анализ со стороны руководства, необходимая корректировка, оценка эффективности решений. Огромную роль в достижении целей и решения задач организации в области повышения качества играет ее персонал – один из важных ресурсов, обеспечивающих эффективность СМК. Накопленный годами опыт показывает необходимость мотивирования персонала к качественному труду и к участию в процессе постоянного улучшения системы качества. От руководителя организации требуется построение четко продуманной корпоративной культуры, сочетающей материальную и нематериальную мотивацию работников. При этом не стоит забывать, что качество – это не только качество материалов и услуг, но и качество процессов их создания, а значит, и качество работы людей, составляющих организацию.

В качестве примера можно рассмотреть опыт построения менеджмента в Японии, который в последние десятилетия развивается под влиянием философии кайдзен – непрерывного совершенствования трудовой жизни при постоянном взаимодействии менеджеров и рабочих компании. Сущность этой философии состоит в изменении роли работника: перевода его из объекта эксплуатации в партнера. Не менее значима атмосфера значимости каждого работника по вовлечению персонала в управление делами организации.

Практическое применение роли японских компаний можно использовать и для построения СМК в СЭО. Целью является достижение выполнения ряда процедур, при которых руководитель смог бы создавать такие условия труда, при которых творческий потенциал экспертов будет развиваться в положительном ключе, так как заключение эксперта является своего рода интеллектуальным трудом. Финансовая составляющая при этом также должна была быть достойной. Создав благоприятную атмосферу и условия для сотрудничества, руководитель сможет добиться адаптации персонала к новым стандартам и требованиям, что, безусловно, позволит выполнить важную задачу – создание безошибочного заключения эксперта. Экспертные ошибки – это не соответствующее объективной действительности суждение эксперта или его действия, не приводящие к цели экспертного исследования, являющиеся результатом добросовестного заблуждения. Для исключения ошибок и повышения достоверности результатов судебных экспертиз в международной практике активно применяется аккредитация судебно-экспертных лабораторий. Аккредитация – это процедура, удостоверяющая законодательно уполномоченным органом возможность выполнения работ в определенной области. Процедура подготовки к аккредитации включает в себя ряд мероприятий по разработке руководящей документации, инвентаризации имеющегося оборудования и метрологическому обеспечению деятельности лаборатории, составлению и подаче заявки в орган по аккредитации. Главные документы аккредитованной лаборатории – руководство по качеству, положение и область аккредитации судебно-экспертной лаборатории. Руководство по качеству определяет СМК. В нем устанавливаются основные требования к СМК и ответственность руководителей. Оно является обязательным для всех сотрудников, проводящих экспертизы и исследования.

Профессиональное обучение, повышение квалификации персонала – еще одна немаловажная задача руководителя и составная часть СМК, т. к. позволяет совершенствовать профессиональные навыки, повышает мастерство, воспитывает в духе преданности интересам организации.

Руководитель организации по мере необходимости также может заключать специальные договоры на краткосрочное обучение и повышение квалификации своих сотрудников. От того как организует процесс обучения руководитель, зависит дальнейшее качество выполняемой работы. Важна роль руководителя организации при построении СМК и в области материально-технического обеспечения СЭО. Это прежде всего обеспечение экспертных лабораторий и отделов необходимым качественным оборудованием и материалами, а также его своевременное техническое обслуживание и ремонт. Вопросы обеспечения со стороны руководителя контроля за полнотой и качеством проведенных экспертных исследований и полученных выводов также имеют непосредственное отношение к области действия СМК. При этом необходимо соблюдать принципа независимости эксперта. Хорошо отлаженная СМК гарантирует обеспечение качества производства экспертиз и экспертных исследований, а также стимулирует самоконтроль эксперта. Немаловажна и роль руководителя СЭО, который в пределах своих полномочий обеспечивает качество экспертного производства посредством организации контрольных функций. Поддержка работоспособного состояния и постоянное улучшение результативности являются основой существования системы менеджмента качества.

Цель руководителя СЭО как лидера – воплощать идеи в дела, чтобы способствовать повышению значимости человеческого капитала, обеспечить эффективность, практичность и компетентность и, как результат, соответствовать стандартам качества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бутко Г. П. Ресурсы инноваций: учеб. пособие. Екатеринбург : УГЛТУ, 2021. 142 с.
2. Ильясов Ф. Н. Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2013. № 5. С. 13–25.
3. Россинская Е. Р. Эффективность судебно-экспертной деятельности сквозь призму судебной экспертологии // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 2. С. 85–90.

ButkoGalinaPavlovna,

Doctor of EconomicsSciences, Professor,
Department of Economics,
FSBEI HE "Ural State Forestry University",
Professor of the Department of Information Technology and Statistics
FSBEI HE «Ural State University of Economics»
Yekaterinburg, Russian Federation

Saparova Olga Nikolaevna,

Senior lecturer,
Department of Accounting and Auditing,
FSBEI HE "Ural State Mining University",
Yekaterinburg, Russian Federation

LEGAL SUPPORT OF RELIABLE ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL IN EXPERT ACTIVITIES

Abstract:

The article highlights the main goal of a modern organization - adaptation to the changing conditions of a market economy. This is quite possible when performing a number of procedures in which the manager will be able to preserve the creative potential of experts and develop it in a positive way. Attention is focused on the role of an expert in the context of social responsibility. The types of social responsibility are highlighted: legal, professional and reputational.

Keywords:

Human capital, expert activity, quality management system, integrity, staff professional development.