

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

ВЫХОДИТ 12 раз в год
www.uptp.ru

10 2011



ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ

ГОРИЗОНТАЛЬНЫЕ СВЯЗИ В ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ



БОРИС МИЛЬНЕР

доктор экономических наук, профессор,
главный научный сотрудник
Институт экономики РАН

117218, г. Москва, Нахимовский пр-т, 32

bormil@inst-econ.org.ru

ключевые слова: инновационное развитие, управление по вертикали, горизонтальные связи, целевые проектные структуры

- Разработка инноваций все в большей мере базируется на активизации горизонтальных связей и определенном снижении роли иерархических структур
- Распределение власти в организациях при создании инноваций должно отражать не только вертикальные, но и горизонтальные отношения
- Проектная структура подразумевает образование временной организации для решения конкретной комплексной задачи

Перед каждой организацией, вступающей на путь инновационного развития, стоит задача организовать систематический поиск новых возможностей, к использованию которых должны быть привлечены все специалисты и работающие. Этим процессом нужно управлять, постоянно преодолевая произвольность, фрагментарность и нецелеустремленность инновационной практики. Вот почему переход к инновационной экономике, стремление к повсеместному повышению качества и

потребительских свойств продукции, созданию новшеств выдвигают перед системами управления задачу первостепенной важности – формировать новые организационные модели деятельности, обеспечить безусловную адаптацию к изменяющимся внешним и внутренним условиям.

Внедрение постоянных изменений и связанные с этим издержки неизбежны. Нельзя не видеть, что в этих условиях границы организаций становятся менее четкими,

экспериментирование менее рискованным, появляется терпимость к неудачам.

Разработка инноваций все в большей мере базируется на активизации горизонтальных связей и определенном снижении роли иерархических структур. На этом пути формируется система управления инновациями, которая включает целенаправленную работу над созданием идей, зондирование будущего, последовательный и постоянный контроль за появлением новых возможностей, их оценку и предметную реализацию вплоть до выхода на рынок.

Расширение возможностей взаимодействия в информационных системах повышает скорость коммуникаций, делает границы, которые когда-то было сложно преодолеть, более проницаемыми. Уже сегодня возникают виртуальные проектные команды на базе сетей Интернет, растет популярность удаленной работы и сетевых организаций. Системы, основанные на принципе самоорганизации, бросают вызов традиционным структурам, теперь организующей силой становятся работники предприятий, а также ученые и потребители. Компании стали считать себя не отдельными замкнутыми системами, а фрагментами экономических цепочек и сетей. Всемирная компьютерная сеть Интернет – одна из ключевых технологий инфраструктуры новой экономики – вообще не принадлежит ни одной корпорации. Все это – начало новых организационных моделей. Они возникают вокруг основной технологии экономического роста – создания сетей.

Вместо того чтобы создавать «заторы» в системе принятия решений или запутанные цепочки команд, в которых служащим, прежде чем что-то сделать, нужно получать одобрение, адаптивный лидер поощряет автономию и снижает риск, устанавливая принципы и ограничения, управляющие независимыми действиями. Для этого нужно перенести основное внимание с функций и процессов на создание взаимосвязанных возможностей, которые способствуют автономным действиям и координации. Не случайно Йозеф Шумпетер говорил, что успех инновационной деятельности зависит не столько от интеллекта, сколько от воли.

Взаимодействие идей создает принципиально новый продукт, а связанность компаний приводит к их слиянию и другим возможным изменениям в структуре отрасли. Способность к взаимодействию между покупателями, продавцами, каналами поставок, финансовыми организациями и т.д. укорачивает и цикл маркетинга, сокращает путь от получения заказа до завершения его выполнения. Очевидно, что способность к взаимодействию – основной фактор ускорения изменений.

Горизонтальные структуры имеют ряд отличительных особенностей. Во-первых, число уровней в них меньше, как количество контролируемых функций, поскольку в группах для общего руководства требуется всего несколько топ-менеджеров. Во-вторых, акцент делается на развитие высоких конкурентных способностей – набор разнообразных навыков и знаний, обеспечивающих

более высокую координацию операций процесса. В-третьих, при изменении условий организация может трансформироваться, а не оставаться статичной и жесткой.

Систематическая работа по использованию инноваций, эффективность организации этой деятельности во многом зависят от инновационного климата, поддерживаемого в успешных компаниях. Ниже приведены характерные для такого климата черты принципы и комментарии к ним.

Предоставление необходимых ресурсов. Поддержание творческого климата в организации требует значительных ресурсов, включая время, умения, деньги и информацию. Особенно важно время, так как хорошие идеи могут рождаться в спешке.

Распространение идей внутри организации. Либерализация обмена идеями и информацией в организации способствует лучшему освещению проблем и снижает сопротивление нововведениям.

Стимулирование открытых групповых процессов. Группы работников, связанные с созданием новых продуктов (процессов), должны поощряться руководством фирмы в зависимости от оценки идей. Особое значение имеет возможность для членов проектных групп свободно высказывать свое мнение.

Признание ценных идей. Лучший способ стимулировать открытость мнений – постоянное признание и оценка заслуг людей, выдвигающих ценные идеи.

Проявление доверия к работникам. Признание ценности идей – один из способов показать работ-

никам, что вы доверяете их способностям и признаете их преданность делу. В общем смысле проявление доверия может быть частью философии менеджмента, основанной на использовании творческого потенциала работников.

Высокая оценка профессионализма работников. Неотъемлемая часть доверия к работникам – подчеркивание ценности ведущих специалистов организации и уровня их профессиональных знаний. Лучшим специалистам должны быть предоставлены условия профессионального роста и возможности общения с коллегами на семинарах, выставках, конференциях и т.п.

Признание потребности работников в автономии. Большинство специалистов достигают максимального результата в работе, когда их мотивация к труду связана не только с возможным вознаграждением, но и с содержанием работы. Ощущение свободы творчества возникает лишь при определенном уровне независимости в работе.

Допущение возможности «поскользнуться». Независимость в работе неизбежно связана с ошибками. Нельзя считать несистематические ошибки намеренными проступками или преступлениями.

Использование децентрализованных структур принятия решений. Значительная часть решений по поводу инновационной деятельности может быть передана на нижние уровни управления при должном разделении прав и ответственности.

Ослабление формализации организационной структуры. Инновации постоянно требуют активной коор-

динации между функциональными и производственными подразделениями фирмы, что не достижимо при использовании исключительно формальных структур управления. Необходимо создавать возможности организации общения специалистов вне служебной обстановки и использования целевых групп.

В этих условиях организация управления процессом создания инноваций, т.е. разработкой инновационного проекта, в сущности охватывает две основные стадии.

Первая стадия – *прединвестиционная* – предусматривает поиск и обоснование жизнеспособности инновационной идеи. Ведутся научные и маркетинговые исследования, разработка технико-экономического обоснования. На второй стадии – *инвестиционной* – осуществляется вложение средств и материальное воплощение проекта. Важная задача исследовательской части проекта – доказать, что идея не только является инновационной, но и будет принята рынком. Поиск идеи для инновационного проекта может производиться на основе последних научных исследований и технических разработок, анализа потребительского спроса (маркетинговых исследований, опросов потребителей).

Жизнеспособность идеи зависит от множества факторов, таких как уникальность проекта, наличие конкурентов и похожих проектов, возможность пользоваться научными разработками и результатами исследований по данному проекту. Определяющее значение имеют следующие факторы:

ожидание очевидной пользы (выгоды) для потребителя, заложенной в инновационном продукте;

потребность в продукте;

особенности потребителя;

объем рынка;

соотношение затрат на реализацию проекта и коммерческого эффекта.

Разумеется, существенную роль играют наличие исходного капитала или возможности приобретения займа (кредита), масштабность проекта, сроки исполнения и окупаемости, необходимость дополнительных вложений. Нельзя игнорировать маркетинговую стратегию, варианты позиционирования продукта, уровень профессионализма и личной заинтересованности исполнителей проекта. Принципиальное значение имеет юридическая защищенность проекта – соответствие законодательству, необходимость получения сертификатов, лицензий, наличие патентов, авторских прав, возможность получения поддержки со стороны государства (субсидий, льгот). В результате анализа всех указанных факторов принимается предварительное решение об инвестировании. После этого начинается разработка документации – научные изыскания и технико-экономическое обоснование, их согласование и утверждение.

В последние годы появились новые формы организационно-экономического и инструментального обеспечения инновационной деятельности. Они базируются на методологии трансфера знаний и технологий через складывающиеся инновационные сети. Сложность,

комплексность и междисциплинарный характер современных научных исследований требуют интеграции ресурсов не только на разных этапах разработки инновационной продукции, но и на стадии поисковых и фундаментальных исследований.

Отличие современного подхода к инновационным процессам заключается в том, что они в условиях экономики знаний базируются не столько на новых комбинациях ресурсов и изобретениях, как это было в эпоху индустриальной экономики, сколько на эффективном использовании информационного потока знаний, полученных в результате прогресса науки и технологий. Высокий уровень интеграции научных, организационных, материальных и финансовых ресурсов, который достигается при внедрении инновационных сетей, позволяет значительно сократить время разработки и вывода на рынок новых продуктов и услуг, что в условиях нарастающей глобальной конкуренции имеет большое значение.

Отсюда и возникает проблема горизонтальной власти в компаниях, поскольку распределение власти в организации при создании инноваций должно отражать не только вертикальные, но и горизонтальные отношения. *По вертикали* управления распределены законные полномочия, предписанные высшим руководством. Работники обладают полномочиями благодаря занимаемым ими должностям, подчиненные призваны выполнять их поручения. Полномочия распространяются вдоль официальной цепочки системы управления, и должности на вер-

ху иерархической лестницы облечены большими официальными полномочиями, чем те, которые находятся внизу.

Горизонтальная власть не определяется формальной иерархией или жесткой организационной схемой, она имеет отношение к перекрестным связям. Каждое подразделение вносит свой уникальный вклад в успех всей организации. Некоторые подразделения обладают большим правом голоса и достигают желаемых результатов там, где другие подразделения не могут этого добиться. Большинство организаций сегодня стремятся к большей горизонтальной координации своих действий.

Распределение власти по горизонтали сложно оценить количественно, поскольку отличия во властных функциях не определены на структурной схеме организации. Однако некоторое изначальное толкование различий во власти подразделений может быть найдено. Приведенные ниже источники горизонтальной власти дают основания для оценки силы власти того или иного подразделения.

Взаимозависимость подразделений. Это ключевой элемент при установлении силы власти. Власть проявляется тогда, когда некий субъект обладает чем-то таким, что желает получить еще кто-то. При этом подразделение, получающее ресурсы, обладает меньшей властью, чем то, которое снабжает его этими ресурсами.

Число связей и их сила. Например, когда 7 или 8 подразделений должны прийти на помощь отделу разработчиков технологии или конс-

трукций, это означает, что инжиниринг занимает серьезную властную позицию. И, напротив, подразделение, которое зависит от многих других звеньев, обладает незначительной властью.

Финансовые ресурсы. Осуществление контроля за различного рода ресурсами, особенно финансовыми, представляет собой важный источник власти в организациях. Деньги могут быть конвертированы в другие виды ресурсов, востребованные подразделениями. Выделение средств приводит к тому, что подразделения, которые обеспечивают поступление финансовых ресурсов, имеют многое из того, что хотели бы приобрести другие подразделения. Подразделения, деятельность которых приносит организации прибыль, обладают большей властью. Власть концентрируется в подразделениях, которые приносят или обеспечивают поступление ресурсов, представляющих большую ценность для организации. Власть дает возможность этим подразделениям получить большую часть из тех дефицитных средств, которые распределяются внутри организации.

Центральное положение. Одним из показателей такого положения выступает степень распространения влияния деятельности подразделения на создание конечного инновационного продукта. Например, производственный отдел или финансовый отдел являются более центральными и обычно обладают большей властью, чем другие группы персонала (при отсутствии непредвиденных критических обстоятельств).

Центральность связана с властью, поскольку она отражает размер и вклад в деятельность организации. Проводимые периодически организационные перестройки рассматриваются как ответ на изменение действия технологических и экономических факторов.

Незаменимость. Под этим понимается, что функция подразделения не может быть выполнена с привлечением других легко доступных средств. Незаменимость усиливает власть. Если служащего нельзя с легкостью заменить, то его власть возрастает. Если организация не обладает альтернативными источниками квалифицированных специалистов и информации, то власть подразделения также возрастает. Примером этого служит ситуация, при которой менеджеры вынуждены прибегать к помощи внешних консультантов. Консультанты могут быть использованы также для замещения штатных сотрудников.

Преодоление неопределенности. В обстановке неопределенности менеджерам доступен лишь незначительный объем информации, которую можно учесть и использовать. Подразделения, преодолевающие эту неопределенность, впоследствии усиливают свою власть. Одно лишь наличие неопределенности не наделяет властью; власть обеспечивает снижение степени неопределенности. Если персонал подразделения по маркетингу точно и обоснованно предсказывает изменения в спросе на новую продукцию, то он приобретает и власть, и престиж, поскольку тем самым снижает неопределенность.

Отметим, что инновационные процессы в организациях по-разному протекают в зависимости от специфики тех или иных разновидностей инноваций. Все инновации – продукта, процесса и стратегии – можно дополнительно подразделить

по степени действенности на три основные группы: приростные, существенные и революционные, или прорывы.

Основные *виды инноваций* в организациях представлены в таблице.

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ИННОВАЦИЙ И ИХ ЦЕЛИ

Инновации продуктов и услуг	Технологические инновации	Организационные инновации	Информационные инновации	Социальные инновации
Обеспечение конкурентоспособности	Получение высокой прибыли	Расширение рынка поставок и сбыта	Обеспечение конкурентоспособности компании	Улучшение условий труда и его стимулирования
Увеличение рынка сбыта	Повышение производительности труда	Экономия сырья и энергии	Повышение производительности труда	Улучшение положения компании на рынке
Рост прибыли	Снижение издержек производства	Повышение производительности труда	Снижение издержек производства	Экономическая независимость компании
Экономическая независимость	Снижение экономического и технологического риска	Увеличение конкурентоспособности компании	Увеличение прибыли	Рост престижа компании
Удовлетворение интересов потребителей	Повышение уровня безотходности технологии	Развитие высококоррентабельного производства	Увеличение рынка поставок и сбыта товара	Социально-экономическая безопасность

Среди распространенных форм горизонтальных связей, имеющих отношение к инновациям, можно назвать следующие:

использование прямых контактов между руководителями, взаимодействующими по поводу решения общей проблемы;

установление взаимосвязи между двумя подразделениями, имеющими прочные контакты по основным вопросам;

создание временных целевых групп для решения проблем, затрагивающих несколько подразделений;

организация постоянно действующей группы для решения периодически возникающих межфункциональных проблем;

создание новых «интегрирующих» органов в управлении самими горизонтальными процессами;

переход от интеграционной к связующей роли руководителя, если имеется существенная дифференциация функций и видов деятельности;

установление двойной ответственности в критических точках решения проблем при матричных структурах управления.

Простой и наименее дорогостоящей формой горизонтальных связей является *прямой контакт* между руководителями, занимающимися решением общей проблемы. Однако, если решение проблемы требует вовлечения большего числа подразделений, прямые контакты не дают возможности принять согласованное решение. В этих случаях проблемы решаются с помощью организации целевой группы – как формы *горизонтального контакта* подразделений разного профиля. Целевая группа набирается из специалистов всех подразделений, принимающих участие в данной работе. Одни заняты в целевой группе полное время, другие – часть рабочего времени. Целевая группа носит временный характер, она существует до тех пор, пока не решена проблема. Гораздо больше проблем возникает во время выполнения специальных заданий, когда использование прямых контактов и целевых групп может оказаться недостаточным для обеспечения интеграции. В данном случае необходимо создать на постоянной основе группу (команду) по решению наиболее часто возникающих проблем.

Горизонтальная организация строится на базе типичных производственных потоков и основных процессов. Вертикали функциональных иерархий связываются теперь напрямую, а не через вышестоящих администраторов или в результате вмешательства координаторов и интеграторов, в частности менеджеров по продукту. Ответственность за каждый процесс, например управление системой поставок или

проектирование продукта, несет специальная многопрофильная группа. Такие группы отвечают за достижение внешних целей, таких как удовлетворение потребителей, или обеспечение показателей работы, соответствующих показателям лучших конкурентов, в частности времени выполнения заказа. Информацию легко может получить каждый член группы через внутренние сети (обычно интранеты), что позволяет исключать фильтрацию и тенденциозную интерпретацию информации посредниками.

Использование группового метода дает возможность найти наиболее обоснованные решения. Накопленный же опыт позволяет определить условия, при которых обеспечивается эффективность горизонтальных взаимодействий. К таким условиям относятся:

- система эффективной мотивации работников;

- предоставление группам полной информации, необходимой для принятия решения;

- наличие у групп соответствующих полномочий для привлечения к общей работе своих подразделений.

Целевые группы должны представлять собой диагональ организации. Нормы и правила, действующие в организации, должны устанавливать приоритет знаний и информации, а не положения в управленческой иерархии. Горизонтальные процессы используются наряду с вертикальными, однако те и другие не должны заменять друг друга.

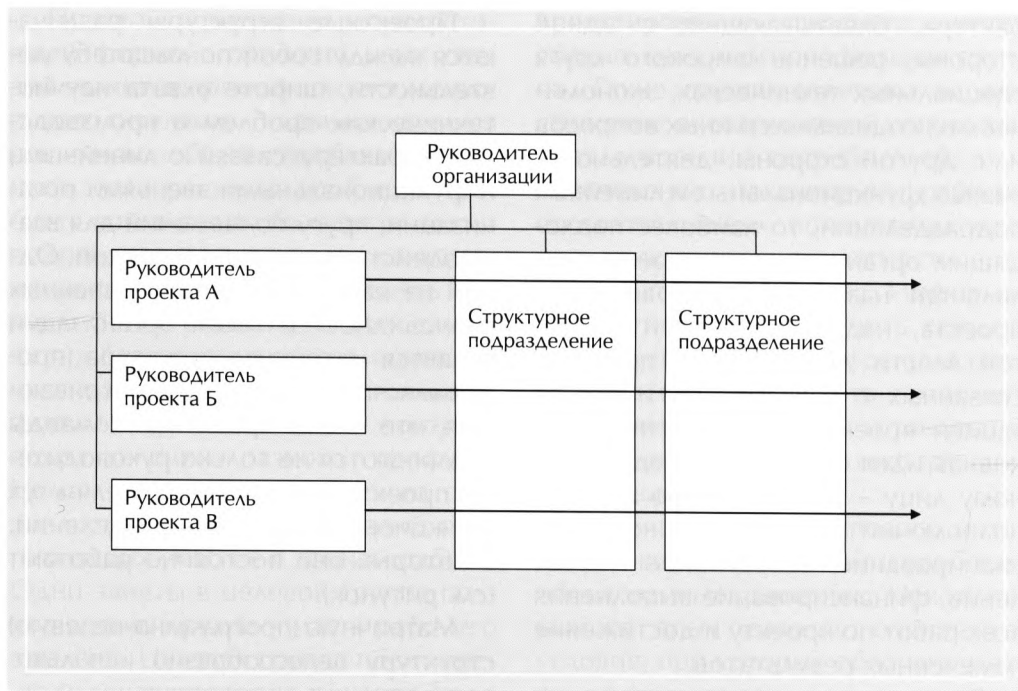
Если в организации возникает необходимость разработать и осуществить проект комплексного ха-

рактера, охватывающий, с одной стороны, решение широкого круга специальных технических, экономических, социальных и иных вопросов и, с другой стороны, деятельность разных функциональных и линейных подразделений, то наиболее подходящим организационным решением является назначение руководителя проекта, наделенного всей полномочиями для решения проблем, связанных с разработкой и реализацией проекта нововведений. Основная идея состоит в передаче одному лицу – руководителю проекта полномочий и ответственности за планирование, оперативное управление, финансирование выполнения всех работ по проекту и достижение намеченных результатов.

В сущности, речь идет о так называемой *проектной структуре* – временной организации, создаваемой для решения конкретной комплексной задачи (разработки проекта нововведений и его реализации). В одну команду собираются квалифицированные работники разных профессий, специалисты, исследователи для осуществления определенного проекта с заданным уровнем качества и в рамках выделенных для этой цели материальных, финансовых и трудовых ресурсов. После завершения проекта и решения всех связанных с этим задач привлеченные в команду работники возвращаются в свои подразделения к постоянной работе или переходят к работе по выполнению другого проекта. Руководителю проекта полностью подчинены все члены команды и все ресурсы, выделенные для данной цели.

Проектные структуры различаются между собой по масштабу деятельности, широте охвата научно-технических проблем и производства, характеру связей с линейными и функциональными звеньями организации, кругу полномочий для взаимодействия с внешней средой. Одной из наиболее распространенных разновидностей такой организации является матричная структура (программно-целевая), предусматривающая, что члены проектной команды подчиняются не только руководителю проекта, но и руководителям тех функциональных подразделений, в которых они постоянно работают (см. рисунок).

Матричную (программно-целевую) структуру целесообразно использовать, если для достижения целей организации особенно важна способность к внедрению инноваций и быстрым изменениям. Для этой структуры характерны сильные горизонтальные связи. Уникальным свойством матричной организации является то, что и группирование по видам продукции, и функциональные структуры (горизонтальные и вертикальные) применяются одновременно. Менеджеры проектов и руководители функциональных подразделений имеют одинаковую власть в организации, и работники в одинаковой степени подчиняются тем и другим. Матричная структура похожа на обычную структуру с использованием системы постоянных интеграторов или менеджеров проектов, за исключением того, что в ней менеджерам проектов (горизонтальные связи) дана такая же власть, что и функциональным руководителям (вертикальные связи).



Матричная (программно-целевая) форма управления

Организация развивается одновременно в двух измерениях. Таковы, например, организации, основанные на сочетании осуществляемых функций с территориальной структурой либо ориентацией на определенный тип потребителей или вид выпускаемой продукции. При такой форме организации полномочия руководителя проекта могут варьироваться от почти всеобъемлющей линейной власти до практически чисто штабных функций.

Весьма часто в матричной организации руководители проектов отвечают в целом за координацию всех видов деятельности и использование ресурсов, относящихся к данному проекту. С этой целью все материальные и финансовые ресурсы по данному проекту передаются

в их распоряжение. Руководители проекта также отвечают за составление планов и их реализацию по всем количественным, качественным и временным показателям. Что касается руководителей функциональных подразделений, то они делегируют руководителю проекта некоторые из своих обязанностей, решают, как и где должна быть выполнена та или иная работа. Функциональная экспертиза продукции проводится во всех подразделениях компании.

Матричная структура способствует коллективному расходованию ресурсов, что имеет существенное значение, когда выпуск продукции сопряжен с необходимостью использования редких или дорогостоящих видов ресурсов. При этом достигается определенная гибкость, кото-

рая, по сути, отсутствует в функциональных структурах, поскольку в них все сотрудники закреплены за определенными функциональными подразделениями. Поскольку при матричной организации сотрудники набираются из различных функциональных отделов для работы по конкретному проекту, трудовые ресурсы можно гибко перераспределять в зависимости от потребностей каждого проекта. Наряду с гибкостью матричная организация открывает большие возможности для эффективной координации работ.

Нельзя обойти вниманием такое явление проектного управления, как организационные конфликты и их разрешение. По очевидным причинам подобные конфликты неотделимы от организационных неувязок более общего характера, которые нередко возникают в линейно-функциональных организациях, поскольку проектная группа является подсистемой более крупной организации.

Можно условно разделить организационные конфликты, связанные с проектным управлением, на две категории:

- конфликты, связанные с организационными изменениями;

- конфликты, связанные с концентрацией специалистов различных областей знаний в одной группе для осуществления деятельности, имеющей ограниченную продолжительность.

Введение проектного управления в линейно-функциональных организациях затрагивает иерархию полномочий и ответственности, организационные процедуры, специализацию

подразделений, систему поощрения, единство руководства, объемы контроля, порядок распределения ресурсов и установление относительных приоритетов в организации. Производственные цели ориентируются на межфункциональные требования, нарушается состав сложившихся коллективов в подразделениях, кадровое обеспечение имеет тенденцию к дублированию. Функциональные руководители должны взаимодействовать в условиях, когда основной упор делается на межфункциональный подход и взаимное согласование решений. От них требуется общее участие в планировании и организации деятельности своих подразделений, которые ранее они осуществляли каждый в отдельности.

Руководитель проекта должен организовать согласованную работу различных специалистов, которые могут испытывать трудности, связанные с приспособлением к новым рабочим взаимоотношениям в условиях динамично функционирующей проектной группы. Нередко конфликты возникают из-за сбоев в координации работы участников проекта или в процессе выявления личного вклада участников в общие результаты работы группы. С образованием проектных групп в организации происходит перераспределение полномочий и ответственности. Часто складывается положение, когда руководитель проекта отвечает за важное направление работы организации, в то время как функциональный руководитель сохраняет ответственность только за обслуживающие функции.

Источником власти специалистов является, скорее, их компетентность, чем официальное положение. Это определяет во многом мотивы их перехода в проектные группы. Причем ответственность за конкретные результаты, особенно на стадии опытно-конструкторской разработки проекта, требует ограничения самостоятельности проектных групп. По данным исследований, высокая степень самостоятельности специалистов далеко не всегда связана с высокой производительностью. Для эффективной работы разным специалистам требуется неодинаковая степень самостоятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями/Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2009.
2. Гарретт Б., Дюссож Г. Стратегические альянсы/Пер. с англ. (серия «Менеджмент для лидера»). – М.: ИНФРА-М, 2002.
3. Карделл С. Стратегическое сотрудничество. Креативный бизнес-курс/Пер. с англ. – М.: ФАИР-Пресс, 2005.
4. Уорнер М., Витцель М. Виртуальные организации. Новые формы ведения бизнеса в XXI веке/Пер. с англ. – М.: Изд-во «Добрая книга», 2005.
5. Управление знаниями в инновационной экономике: Учеб./Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Экономика, 2009.
6. Ostroff F. The Horizontal Organization. – New-York: Oxford University Press, 1999.

Петр Столыпин: 100 лет со дня смерти

17 сентября в Киеве прошла международная конференция, приуроченная к 100-летию со дня смерти (18 сентября 1911 г.) главы Совета министров Российской империи Петра Аркадьевича Столыпина. В приветственной телеграмме участникам конференции премьер-министр России В. В. Путин отметил: «Значение и масштаб этой яркой, талантливой личности, выдающегося исторического деятеля выходят далеко за рамки одной эпохи... Опыт разработанных Столыпиным реформ и преобразований востребован там, где решаются задачи модернизации экономики, совершенствования социальной жизни, повышения благосостояния людей. Он в равной мере актуален для России, Украины, многих других стран».

П. А. Столыпин возглавлял Совет министров Российской империи в 1906–1911 гг. Под его руководством был разработан ряд крупных законопроектов, направленных на реформирование аграрной сферы, образования и судебной системы, укрепление обороноспособности, решение блока социальных вопросов. П. А. Столыпин проводил активную переселенческую политику, в том числе по освоению Сибири и Дальнего Востока. В результате преобразований Россия вышла на 1-е место в мире по темпам экономического роста и на 5-е – по объему экономики.

С учетом значимости государственной деятельности и масштабов личности П. А. Столыпина Указом Президента Российской Федерации в мае был создан оргкомитет по подготовке и проведению празднования 150-летия со дня рождения реформатора, который возглавил В. В. Путин. Премьер-министр заявил, что возведение памятника П. А. Столыпину планируется у Дома Правительства Российской Федерации в Москве.

(www.russskiymir.ru)