

МОЛОДОЙ

ISSN 2072-0297

УЧЁНЫЙ

международный научный журнал



«Недостатки физического и нравственного развития, приобретенные в младенчестве и в возрасте первого детства, часто вообще составляют непоправимое зло, с которым уже не удается справиться в позднейшем возрасте, несмотря на всевозможные старания родителей и усилия врачей и педагогов.»

«Если больному после разговора с врачом не становится легче, то это не врач.»

“Всякий знает, какое магическое оздоравливающее действие можно приобрести одно утешительное слово со стороны врача и, наоборот, как иногда убийственно... действует на больного суровый холодный приговор врача.”

ПСИХИКА
ЖИЗНЬ
Акад. В. Бехт
Профессора Императорской
Директора Капальки душевн
БЕЗОБРАТНОСТЬ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ
КАНЬ НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА.
Акад. и заслуж. проф. В. М. Бехтерева.
Преподавателя Педагогического Института.
ОБЪЕКТИВНАЯ
ПСИХОЛОГИ
СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ
В. М. БЕХТЕРЕВ ПЕТРОГРАД
ВНУШЕНИЕ
И ЕГО РОЛЬ
ВЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ.
В. М. Бехтерева,
ОБЩАЯ
ПСИХОЛОГИИ.

Нравственное уродство и преступность являются результатом недостатка воспитания и испорченности, идущей с раннего возраста.”

16+

9
2016
Часть V

ISSN 2072-0297

Молодой учёный

Международный научный журнал

Выходит два раза в месяц

№ 9 (113) / 2016

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Главный редактор: Ахметов Ильдар Геннадьевич, кандидат технических наук

Члены редакционной коллегии:

Ахметова Мария Николаевна, доктор педагогических наук

Иванова Юлия Валентиновна, доктор философских наук

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук

Лактионов Константин Станиславович, доктор биологических наук

Сараева Надежда Михайловна, доктор психологических наук

Абдрасилов Турганбай Курманбаевич, доктор философии (PhD) по философским наукам

Авдеюк Оксана Алексеевна, кандидат технических наук

Айдаров Оразхан Турсункожаевич, кандидат географических наук

Алиева Тарана Ибрагим кызы, кандидат химических наук

Ахметова Валерия Валерьевна, кандидат медицинских наук

Брезгин Вячеслав Сергеевич, кандидат экономических наук

Данилов Олег Евгеньевич, кандидат педагогических наук

Дёмин Александр Викторович, кандидат биологических наук

Дядюн Кристина Владимировна, кандидат юридических наук

Желнова Кристина Владимировна, кандидат экономических наук

Жуйкова Тамара Павловна, кандидат педагогических наук

Жураев Хусниддин Олтинбоевич, кандидат педагогических наук

Игнатова Мария Александровна, кандидат искусствоведения

Калдыбай Кайнар Калдыбайулы, доктор философии (PhD) по философским наукам

Кенесов Асхат Алмасович, кандидат политических наук

Коварда Владимир Васильевич, кандидат физико-математических наук

Комогорцев Максим Геннадьевич, кандидат технических наук

Котляров Алексей Васильевич, кандидат геолого-минералогических наук

Кузьмина Виолетта Михайловна, кандидат исторических наук, кандидат психологических наук

Кучерявенко Светлана Алексеевна, кандидат экономических наук

Лескова Екатерина Викторовна, кандидат физико-математических наук

Макеева Ирина Александровна, кандидат педагогических наук

Матвиенко Евгений Владимирович, кандидат биологических наук

Матроскина Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук

Матусевич Марина Степановна, кандидат педагогических наук

Мусаева Ума Алиевна, кандидат технических наук

Насимов Мурат Орленбаевич, кандидат политических наук

Паридинова Ботагоз Жаппаровна, магистр философии

Прончев Геннадий Борисович, кандидат физико-математических наук

Семахин Андрей Михайлович, кандидат технических наук

Сенцов Аркадий Эдуардович, кандидат политических наук

Сенюшкин Николай Сергеевич, кандидат технических наук

Титова Елена Ивановна, кандидат педагогических наук

Ткаченко Ирина Георгиевна, кандидат филологических наук

Фозилов Садриддин Файзуллаевич, кандидат химических наук

Яхина Асия Сергеевна, кандидат технических наук

Ячинова Светлана Николаевна, кандидат педагогических наук

На обложке изображен Владимир Михайлович Бехтерев (1857–1927) — русский психиатр, невропатолог, физиолог, психолог, основоположник рефлексологии и патопсихологического направления в России.

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38059 от 11 ноября 2009 г.

Журнал входит в систему РИНЦ (Российский индекс научного цитирования) на платформе elibrary.ru.

Журнал включен в международный каталог периодических изданий «Ulrich's Periodicals Directory».

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Международный редакционный совет:

Айрян Заруи Геворковна, кандидат филологических наук, доцент (Армения)

Арошидзе Паата Леонидович, доктор экономических наук, ассоциированный профессор (Грузия)

Атаев Загир Вагитович, кандидат географических наук, профессор (Россия)

Ахмеденов Кажмурат Максutowич, кандидат географических наук, ассоциированный профессор (Казахстан)

Бидова Бэла Бертовна, доктор юридических наук, доцент (Россия)

Борисов Вячеслав Викторович, доктор педагогических наук, профессор (Украина)

Велковска Гена Цветкова, доктор экономических наук, доцент (Болгария)

Гайич Тамара, доктор экономических наук (Сербия)

Данатаров Агахан, кандидат технических наук (Туркменистан)

Данилов Александр Максимович, доктор технических наук, профессор (Россия)

Демидов Алексей Александрович, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Досманбетова Зейнегуль Рамазановна, доктор философии (PhD) по филологическим наукам (Казахстан)

Ешиев Абдыракман Молдоалиевич, доктор медицинских наук, доцент, зав. отделением (Кыргызстан)

Жолдошев Сапарбай Тезекбаевич, доктор медицинских наук, профессор (Кыргызстан)

Игисинов Нурбек Сагинбекович, доктор медицинских наук, профессор (Казахстан)

Кадыров Кутлуг-Бек Бекмуратович, кандидат педагогических наук, заместитель директора (Узбекистан)

Кайгородов Иван Борисович, кандидат физико-математических наук (Бразилия)

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)

Козырева Ольга Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Россия)

Колпак Евгений Петрович, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Лю Цзюань, доктор филологических наук, профессор (Китай)

Малес Людмила Владимировна, доктор социологических наук, доцент (Украина)

Нагервадзе Марина Алиевна, доктор биологических наук, профессор (Грузия)

Нурмамедли Фазиль Алигусейн оглы, кандидат геолого-минералогических наук (Азербайджан)

Прокопьев Николай Яковлевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Прокофьева Марина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Казахстан)

Рахматуллин Рафаэль Юсупович, доктор философских наук, профессор (Россия)

Ребезов Максим Борисович, доктор сельскохозяйственных наук, профессор (Россия)

Сорока Юлия Георгиевна, доктор социологических наук, доцент (Украина)

Узаков Гулом Норбоевич, кандидат технических наук, доцент (Узбекистан)

Хоналиев Назарали Хоналиевич, доктор экономических наук, старший научный сотрудник (Таджикистан)

Хоссейни Амир, доктор филологических наук (Иран)

Шарипов Аскар Калиевич, доктор экономических наук, доцент (Казахстан)

Руководитель редакционного отдела: Кайнова Галина Анатольевна

Ответственные редакторы: Осянина Екатерина Игоревна, Вейса Людмила Николаевна

Художник: Шишков Евгений Анатольевич

Верстка: Бурьянов Павел Яковлевич, Голубцов Максим Владимирович, Майер Ольга Вячеславовна

Почтовый адрес редакции: 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231.

Фактический адрес редакции: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; http://www.moluch.ru/.

Учредитель и издатель: ООО «Издательство Молодой ученый».

Тираж 500 экз. Дата выхода в свет: 1.06.2016. Цена свободная.

Материалы публикуются в авторской редакции. Все права защищены.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Александрова М. В.

Терминологический анализ понятия «кадровый потенциал» и его адаптация к современным условиям функционирования промышленных предприятий 461

Анисимовец В. А.

Риски в сделках по слиянию и поглощению ... 465

Ариничева Е. Д.

Деиндустриализация российской экономики ... 467

Афанасьева К. А.

Предпосылки организации внутреннего контроля в бюджетных организациях культурно-досугового типа 470

Бакрадзе К. Н.

Специфические условия управления бизнес-процессами на предприятии АПК..... 473

Банникова А. С., Красноухов И. В., Дмитриева Н. О.

Система «умный дом» в России: доступность интеллектуального жилья 476

Банникова А. С., Красноухов И. В., Антоненко О. Ю.

«Умный дом» в России: перспективы развития технологической системы..... 479

Батаев А. В.

Инновационные пути развития банковского сектора России в период кризиса 482

Баташев Р. В.

Оценка результативности и направления повышения эффективности камеральных налоговых проверок 485

Белов С. В.

Разработка конкурентной стратегии организации в условиях перехода к экономике знаний..... 487

Белова А. В.

Современный российский опыт мотивации и стимулирования персонала..... 491

Бессонов М. С.

Современные проблемы воспроизводства жилищного фонда в крупном городе..... 494

Борбодоев М. М., Бабаева А. Д.

Потребительский рынок территории: новый путь развития..... 496

Васина Ю. С.

Совершенствование условий труда в ООО «Стикс и Ко» 499

Вдовина М. С., Киреева А. А.

Документационное обеспечение кадровой политики на примере ГУ — Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Ленинскому району г. Владивостока Приморского края 501

Вернигорова Т. А., Горбунова М. А., Бельских И. Е.

Личные продажи в комплексе маркетинговых мероприятий фирмы в условиях кризиса..... 504

Ветошкин А. А., Витоженец А. С.

Отражение последствий санкций европейских стран на международные перевозки РФ 506

Волкова Е. А.

Стрессовое интервью как составляющая кадровой политики (на примере ПАО «Азиатско-Тихоокеанский банк») 512

Волкова А. В.

Практика санации кредитных организаций в РФ и ее эффективность..... 516

Всяких М. В., Стрельникова Е. Ю.

Сходства и различия ключевых форм бухгалтерской (финансовой) отчетности в Российской Федерации и Украине..... 520

Гачич Н. М., Михненко П. А.

Конкурентная стратегия организации и ее разработка в условиях перехода к экономике знаний..... 522

Глиосайте В. Р., Самойлова Л. Б.

Становление бюджетирования в ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта» 526

Гравшина И. Н., Никишина О. Е. Конкурентная оценка регионального рынка фитнес-индустрии: особенности и тенденции развития.....	530	Дикусарова М. Ю., Михалькова Е. А. Оптимизация системы контроля персонала на примере банковского сектора.....	546
Григорьевская К. В. Тенденции в сегменте FMCG	534	Ермолаева А. А. Моделирование авиапотоков на примере АО «Международный аэропорт Сочи».....	550
Грицан Д. Г. Диагностика адаптации медицинских сотрудников уголовно-исполнительной системы	536	Ершов К. «Импортный» НДС	552
Губайдуллина Е. В. Корпоративная культура дошкольного образовательного учреждения.....	538	Зайцева Е. В., Миловидова С. Н. Подходы к определению кредитоспособности предприятия.....	554
Дадыко С. И., Мандрон В. В. Современные методы управления кредитным портфелем банка	541	Зенина Е. А. Кадровое планирование организации: необходимость, тенденции развития, пути совершенствования.....	557
Данина Е. А., Некипелова А. Д. Основные проблемы российских бизнес-инкубаторов и технопарков и пути их решения.....	544	Зуенко М. Ю. Банковская система России: современное состояние и проблемы	558

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Терминологический анализ понятия «кадровый потенциал» и его адаптация к современным условиям функционирования промышленных предприятий

Александрова Мария Владимировна, ассистент
Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова

Экономический потенциал является одним из важнейших оценочных показателей, который принято рассматривать на макроуровне (государство, регион), мезоуровне (отрасль) и микроуровне (предприятие). Данный показатель используется для решения определенных управленческих задач, в частности он является одним из ключевых показателей конкурентоспособности современного предприятия, так как успех в конкурентной борьбе во многом определяется наличием и использованием имеющегося у предприятия экономического потенциала.

Интерес к расчету экономического потенциала сформировался в конце 1970-х, начале 1980-х гг. Сам термин «потенциал» происходит от латинского слова «potentia», что означает скрытые возможности, мощь, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как «источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи

или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области».

На современном этапе развития экономической мысли под экономическим потенциалом понимают *способность предприятия обеспечить производство продукции и ее (его) развитие в условиях меняющейся конъюнктуры рынка, выражающаяся в интегральной оценке природно-ресурсного, кадрового, производственно-инновационного, финансового потенциалов с учетом их синергетического эффекта.* [1] Общая формула расчета указанного показателя может выглядеть следующим образом:

$$\text{ЭП} = \text{ПРП} + \text{ПП} + \text{ИП} + \text{КП} + \text{ФП} + S \quad (1)$$

где: ЭП — экономический потенциал; ПРП — природно-ресурсный потенциал; ПП — производственный потенциал; ИП — инновационный потенциал; КП — кадровый потенциал; ФП — финансовый потенциал; S — синергетический эффект.

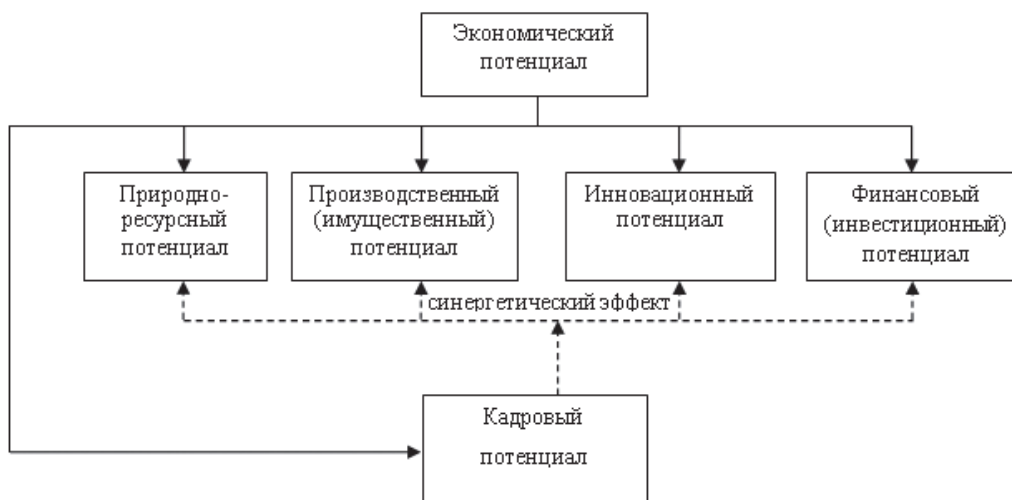


Рис. 1. Состав элементов экономического потенциала

Наиболее сложным с точки зрения оценки является кадровый потенциал, так как в условиях наукоемких тех-

нологий именно он является движущей силой функционирования производственного предприятия.

Анализ многочисленных толкований содержания понятия «кадровый потенциал», рассмотрения его как компонента определенных моделей структур и взаимодействий, приведенных в экономической литературе, привели к необходимости его идентификации, а иначе — к конкретному определению места кадрового потенциала в системе экономических понятий. [2]

В настоящее время кадровый потенциал промышленного предприятия и его рациональное использование являются главным стратегическим ресурсом, способным обеспечить решение перспективных задач социально-экономического развития, независимости, безопасности и конкурентоспособности современного промышленного предприятия. Это связано с теми глубокими качественными трансформациями в процессе смены технологических укладов и формирования постиндустриального общества, которые вызывают кардинальные социальные изменения, в частности, усиление роли человеческого капитала во всех сферах современной жизни. [3]

Как показывает анализ научной и специализированной литературы, на сегодняшний день не существует единого подхода к понятию «кадровый потенциал», т. е. имеется терминологическая неясность, которая препятствует пониманию сути экономической категории данного понятия, а также реализации управленческих процессов. Важно отметить, что в настоящее время понятие «кадровый интерес» является достаточно изученным в теории, но при этом имеет узкую область применения на практике. Основная причина сложившейся ситуации — отсутствие методических подходов к расчету данного показателя, адаптированных к условиям реального производства. Для реализации механизмов адаптации теоретических положений к условиям практического применения необходимо уточнить определения понятия «кадровый потенциал».

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся определения кадрового потенциала. Ряд авторов рассматривают кадровый потенциал как знания, умения и способности персонала организации. По мнению Дандыкиной Е. М. кадровый потенциал, как важная составная часть экономического потенциала предприятия, по своей сути характеризует те знания, умения, способности, которые реализуются в процессе трудовой деятельности работниками, формирующими кадровый состав предприятия, т. е. те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы. [4]

Коноплева Г. И. предлагает рассматривать кадровый потенциал организации как основную часть трудового потенциала. Кадровый потенциал организации включает в себя профессиональную и квалификационную сторону трудового потенциала. Таким образом, он характеризует объем специальных знаний, умений и навыков, компетентностей работников. [5]. Важным здесь является понимание кадрового потенциала как подсистемы трудового потенциала.

Кадровый потенциал предприятия, по мнению Неверкевича Д. О. — это знания, умения, способности, реали-

зуемые в процессе трудовой деятельности, работниками, формирующими кадровый состав предприятия, а так же те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы, но пока еще не востребованные процессом производства либо профессионального обучения. [6]

Следующий подход к понятию «кадровый потенциал» формируется как совокупность способностей и возможностей персонала. С точки зрения Третьяковой Е. П. понятие потенциала подразумевает совокупность возможностей, которые при определенных условиях становятся реально действующими факторами [7]. Агарзаева Г. Ш и Рабцевич А. А. также говорят о том, что кадровый потенциал определяется как совокупность возможностей и способностей всех людей, которые решают определенные задачи и работают на одном предприятии. [8]

По определению А. И. Кравченко термином «кадровый потенциал» характеризуют скрытые, пока ещё не использованные возможности и способности, своего рода скрытые резервы.

Еще один подход к понятию «кадровый потенциал» складывается из понимания потенциала как возможности персонала предприятия с точки зрения способности достигать поставленных целей. По мнению С. В. Андреева, «кадровый потенциал предприятия — это обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками и опытом работы в определенной сфере деятельности эффективно выполнять функциональные обязанности и давать определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями предприятия» [9]. Хунгуреева, Шабькова, Унгаева солидарны в том, что кадровый потенциал предприятия — это важнейшая интегральная характеристика персонала, представляющая собой его максимальные возможности по достижению целей предприятия и выполнению поставленных перед ним задач. [10]

Сущность понятия «кадровый потенциал», по мнению А. У. Ибрагимова, Л. А. Ибрагимовой, М. В. Караваевой заключается в том, что оно дает многокритериальную характеристику возможностей персонала предприятия с точки зрения способности достигать поставленных целей и удовлетворения всех сторон, заинтересованных в деятельности данного предприятия. [11]

По мнению Козловой Т. В., Заболотской Н. В. кадровый потенциал — основная часть экономического потенциала, характеризующаяся количественным и качественным составом трудовых ресурсов предприятия, их соответствием уровню используемой техники и технологии, а также способностью к перспективному развитию в соответствии с целями предприятия. [12]

Выполненный сравнительный анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» позволяет сделать вывод о некой эволюции этого понятия: первоначально

под кадровым потенциалом понималось фактическое наличие знаний, умений и навыков, позже было осознанно, что указанная трактовка не отражает сути понятия потенциала и был предложен подход, в основе которого лежит понимание данного понятия уже через совокупность способностей и возможностей. На более современном этапе

развития научной мысли под кадровым потенциалом начинают понимать *возможность адаптации к меняющимся условиям рынка*.

Проиллюстрируем полученные выводы сравнительного анализа существующих подходов к пониманию данного термина при помощи рис. 2.



Рис. 2. Сравнительный анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» (в разрезе основных групп)

Итак, подводя итог вышесказанному, наиболее оптимальным в современных условиях функционирования промышленных предприятий является следующий подход: *под кадровым потенциалом понимается составная часть экономического потенциала, характеризующая возможность трудовых ресурсов организации эффективно адаптироваться к быстроменяющимся условиям хозяйствования с целью дальнейшего развития производства (перехода на новый (более инновационный) уровень).*

В целом, основные результаты выполненного обзора научной, методической и специализированной литературы заключаются в следующем:

1. Важность и сложность изучения кадрового потенциала объясняется тем, что в условиях развития наукоемких технологий именно он является движущей силой функционирования производственного предприятия. Кроме того именно данный показатель напрямую связан с человеческим капиталом, учет и оценка которого в настоящее время не имеет законченного решения в бухгалтерском финансовом учете и отчетности.

2. В настоящий момент термин «кадровый потенциал» не имеет общепринятого определения, т. е. имеется в неко-

тором смысле терминологическая неясность, которая препятствует эффективному использованию данного показателя в условиях функционирования реально действующего предприятия, т. е. существенно ограничивает область применения данного показателя для решения управленческих задач на практике.

3. Выполненный сравнительный анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» позволяет сделать вывод о некой эволюции этого понятия: первоначально под кадровым потенциалом понималось фактическое наличие знаний, умений и навыков, позже было осознанно, что указанная трактовка не отражает сути понятия потенциала и был предложен подход, в основе которого лежит понимание данного понятия уже через совокупность способностей и возможностей. На более современном этапе развития научной мысли под кадровым потенциалом начинают понимать *возможность адаптации к меняющимся условиям рынка*.

В заключение можно отметить, что предложенное авторами понятие вносит определенную терминологическую ясность, которая важна с точки зрения его дальнейшего использования и оценки в реальных условиях хозяйствования современных промышленных предприятий России.

Литература:

1. Замбрицкая Е. С., Калинина Т. В., Александрова М. В. Экономический потенциал промышленного предприятия как инструмент управления на современном этапе развития России // Молодой ученый. 2016. № 7. С. 848–852.
2. Замбрицкая Е. С., Харченко А. А. Человеческий капитал как структурный элемент гудвилла // Корпоративная экономика. 2015. № 1 (1). С. 37–42.
3. Даныкова Е. В., Осипенко Н. И. Востребованность кадрового потенциала: вопросы методологии // Вестник академии. 2013. № 3. С. 91–97.
4. Дандыкина Е. М. Формирование кадрового потенциала инновационных компаний // Молодёжь и наука: Сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50-летию первого полета человека в космос [Электронный ресурс]. — Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2011. — Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section04.html>, свободный.
5. Коноплёва Г. И., Борщенко А. С. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития // Альманах современной науки и образования. 2014. № 2. С. 86–88.
6. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала организаций: Фвтореф. дис.: 09.04.2008 / Д. О. Неверкевич. — Москва: ННОУ «Московский гуманитарный университет», 2008. 23 с.
7. Третьякова Е. П. Оценка трудового потенциала организации // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 1. С. 136–143.
8. Агарзаева Г. Ш., Рабцевич А. А. Система развития кадрового потенциала в японских компаниях // Молодой ученый. 2015. № 5. С. 227–229.
9. Андреев С. В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям М.: Изд-во ин-та социологии, 1997.
10. Экономика предприятия Хунгуреева, Шабыкова, Унгаева Уч. пос. ВСГТУ, 2004. 240 с.
11. Ибрагимов А. У., Ибрагимова Л. А., Караваева М. В. Сущность и структура кадрового потенциала // Вестник Воронежского государственного университета. 2014. № 2. С. 49–53.
12. Козлова Т. В., Заболотская Н. В. Оценка экономического потенциала предприятия. Экономический анализ: теория и практика. 2009 (5). С. 42–47
13. Замбрицкая Е. С., Харченко А. А. Проблема отражения в учете и отчетности «неподотчетных элементов» интеллектуального капитала. Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. 2015. Т. 2. № 1. С. 261–264.
14. Замбрицкая Е. С., Харченко А. А. Сравнительный анализ существующих подходов к понятию «человеческий капитал» Экономика и политика. 2015. № 1 (4). С. 37–40.
15. Замбрицкая Е. С., Логачёва М. В., Логачёва А. В. Методические подходы к оценке производственного потенциала промышленного предприятия // Молодой ученый. 2015. № 10 (90). С. 659–664.
16. Замбрицкая Е. С., Бузыкаев Д. Б., Харченко А. А. Проблема отражения в учете и отчетности «неподотчетных элементов» интеллектуального капитала // Молодой ученый. 2015. № 9 (89). С. 612–616.

Риски в сделках по слиянию и поглощению

Анисимовец Виктория Александровна, магистрант
Тюменский государственный университет

В данной статье рассматриваются положительные и отрицательные стороны сделок по слияниям и поглощениям. Акцент делается на анализе основных рисков, связанных со сделками такого рода. Также в статье рассматриваются причины неудачных сделок по слияниям и поглощениям. Главный вклад данной работы заключается в доказательстве того, что слияния и поглощения, в среднем, увеличивают риск дефолта компании-поглотителя.

Ключевые слова: сделки слияния и поглощения, риски слияния и поглощения, состоятельность компании.

Risks of transactions of mergers and acquisitions

Anisimovets Victoria Alexandrovna, undergraduate
Tyumen State University

This article discusses advantages and disadvantages of mergers and acquisitions. The focus is on the analysis of main risks arising with these transactions. The article also examines the reasons of merger and acquisition failures. The main contribution of this study is finding that, on average, merger and acquisition deals increase the default risk of the acquiring firm.

Keywords: mergers and acquisitions, risk of mergers and acquisitions, the viability of the company.

Слияния и поглощения являются неотъемлемой частью рыночной экономики современной России, позволяя компаниям укрупнять капитал в целях более эффективного его использования. Следует отметить ряд неоспоримых достоинств данных сделок: они служат инструментом внешнего роста, могут способствовать улучшению положения компании на товарных, кредитных и фондовых рынках, повышению конкурентоспособности и прибыльности компании.

С другой стороны, сделки M&A могут сопровождаться огромными рисками. Именно поэтому важнейшим фактором успеха сделок по слиянию и поглощению является готовность к возможным проблемам и быстрая реакция на них. М. И. Королев выделяет следующие проблемы, возникающие при слияниях: отсутствие стратегии развития, усиление волнения сотрудников, недооценка потенциальных затрат, отсутствие должного контроля и др. [1, с. 49].

Рассмотрим основные риски, возникающие при сделках M&A.

На этапе принятия решения о проведении слияния (поглощения) обычно возникают риски, связанные с формированием стратегии, такие как неправильный выбор компании-цели, ошибки в определении цены сделки. Пристального внимания требует риск недооценки объема дополнительных инвестиций на интеграционные процессы между компаниями.

В процессе реализации стратегии слияния и поглощения могут возникнуть риски, связанные с административными просчетами, которые не позволяют получить потенциальных выгод от сделки:

— Риски, связанные с акционерным капиталом: капитализация объединенной компании может оказаться ниже суммарной капитализации двух фирм.

— Риски, связанные с ресурсами организации.

После совершения сделки M&A могут возникнуть финансовые риски, то есть риски ухудшения финансового положения объединенной компании. К этому виду риска можно отнести увеличение совокупного объема налоговых платежей, рост стоимости привлечения заемных средств, снижение прибыли, риск выкупа акционерами принадлежащих им ценных бумаг и др.

Также высока вероятность появления инфраструктурных рисков, которая может проявляться в уменьшении эффективности сделки как результат ошибок в проведении интеграции: уменьшение производительности труда, потеря персонала, сопротивление трудового коллектива происходящим изменениям, ухудшение корпоративной культуры.

Следующим видом риска, характерным для сделок по слияниям и поглощениям, является операционный риск. В данную группу относятся такие виды рисков, как риск возникновения отрицательного эффекта от масштаба (связан с проблемами управляемостью бизнес-единиц) и риск возникновения технологических изменений в отрасли (например, снижение эффективности функционирования компании).

Также следует учитывать риски, связанные с внешней средой. Данный вид риска связан с неблагоприятными изменениями во внешней политике и в законодательстве, ведущими к ухудшению эффективности сделки: изменение налоговых ставок, таможенных пошлин, антимонопольного регулирования.

Таким образом, сделки по слияниям и поглощениям сопровождаются многочисленными рисками, что в конечном итоге может снизить финансовую устойчивость компании, в том числе повысить риск ее дефолта.

Неудачи сделок по слияниям и поглощениям заставляют многих ученых и управленцев искать причины про-

валов данных сделок, а также возможные пути их преодоления. Большая часть неудач объясняется ошибочными финансовыми расчетами при выборе компании-цели для слияния и поглощения. Другая часть причин кроется в недочетах проведения сделки по интеграции, а также в игнорировании проблем, возникающих с человеческими ресурсами объединяющихся компаний. Как отмечает Лубяткин, объединение двух предприятий приносит некую выгоду, однако проблемы административного характера, присущие интеграционному процессу, сводят эту выгоду на нет [2, с. 219–225].

Рассмотрим основные причины неудач сделок по слияниям и поглощениям. Эффективность слияний во многом зависит от отношения персонала компании к данной сделке. Можно выделить две группы проблем, связанных с персоналом компании — групповую и личностную.

Первая группа связана с организационной культурой, существующей в компании. Данная культура формирует в сознании работников групповую целостность, однако интеграция с другой фирмой угрожает разрушить общность и целостность компании. Иными словами, в сознании сотрудников возникает «культурное» противостояние, ведь зачастую сделки по слияниям и поглощениям заканчиваются навязыванием более влиятельной компанией своей организационной культуры. По этой причине более эффективными считаются несвязанные слияния. В таких сделках компаниям предоставляется большая автономия, и в результате происходят меньшие структурные и организационные перестройки.

Вторая группа проблем связана с индивидуальным восприятием каждым работником происходящих структурных изменений. Сделки по слияниям и поглощениям могут повлечь угрозу потери рабочего места, невозможности карьерного роста, увеличение рабочей нагрузки и другие. Все это вызывает беспокойство сотрудников, а, в конечном счете, и негативное отношение к подобного рода сделкам.

Следующая причина неудач сделок по слияниям и поглощениям — нереалистичные ожидания. Зачастую менеджмент компании недооценивает сделку, сложность которой растет по мере перехода на новую ступень интеграции. Обычно этап поиска потенциальных фирм-целей и этап планирования и ценообразования сделки являются не очень сложными, гораздо сложнее протекают этапы заключения сделки и последующей интеграции компаний. Как отмечают ряд ученых (Шелтон, 1988; Датта, 1991; Датта и Пуа, 1995), этапы поиска и планирования являются важными, однако не гарантируют успеха в сделке. Гораздо сложнее проходит этап интеграции организации и людей, сложность которой обычно недооценивается. Глубокие изменения, необходимые для достижения успеха, занимают гораздо больше времени, чем предполагалось первоначально [3, с. 25]. Таким образом, изменения, происходящие во время интеграции, скорее пошатнут организационную культуру компании, чем улучшат ее. Очень часто в течение многих лет в будущем организация оста-

ется разделенной на две группы — бывшие сотрудники компании А и В. Также должны быть достигнуты соглашения между профсоюзами, работниками и другими заинтересованными сторонами, что обычно приводит к пересмотру стратегических планов и целей компании. Альберт и Варайя утверждают, что сумма, потраченная на интеграционные процессы, слишком высока, и вряд ли эти затраты будут покрыты выплаченной премией за сделку [4, с. 133–139].

Существует мнение, что многие управленцы прибегают к слияниям и поглощениям для решения текущих оперативных проблем, которые можно было бы решить внутри компании без применения такого рода сделок. Менеджеры надеются, что сделки помогут улучшить функционирование подразделений компании, раскрутить новый бренд, обновить клиентскую базу, однако зачастую М&А, напротив, подрывают силы компании. Кроме того, вдохнуть новую жизнь в организацию можно путем обновления бизнес-процессов [5, с. 1–4].

Лесей и соавторы обнаружили, что если недостижимые цели воспринимаются как жизненно важные, менеджмент компании тратит слишком много усилий на их достижение, и может потерпеть неудачу [6, с. 731–741]. Таким образом, недостижимые цели оказывают отрицательное влияние на слияния и поглощения, и от них лучше отказаться.

Следующая причина неудач сделок по слияниям и поглощениям связана с финансовыми консультантами. При заключении сделок по слияниям и поглощениям в целях снижения рисков многие компании обращаются к финансовым консультантам (инвестиционные банки, топ-консультанты по управлению). Однако следуют учитывать тот факт, что финансовые советники заинтересованы в подобного рода сделках, так как у них появляется возможность продать свои услуги. Важно учесть еще один фактор. Совет, данный финансовым консультантом, не всегда воплощается в жизнь менеджментом компании, конечное решение принимает руководство. Кале и его соавторы проанализировали влияние репутации финансовых советников на эффективность сделок по слияниям и поглощениям и доказали, что эффективность сделки растет по мере роста репутации [7, с. 475–501]. Зачастую компании платят огромные гонорары финансовым консультантам, однако, как утверждают Сондерс и Сринивасан, нет никакой связи между величиной выплаченной премии и эффективностью сделки [5, с. 86].

Следующей причиной, объясняющей неудачи сделок по слияниям и поглощениям, могут быть личные цели менеджеров. Иными словами, управленцы могут принять решение о приобретении другой фирмы из-за своей личной выгоды. Так, в работе Блисса и Росена было показано, что приобретение фирмы, как правило, увеличивает премию менеджеров [3, с. 107–138].

Таким образом, существует целый ряд причин, которые могут увеличить риск дефолта компании-поглотителя. Именно поэтому, менеджменту следует очень серь-

езно подойти к вопросу анализа и оценки возможных сделок по слияниям и поглощениям и тщательно проанализировать риски, которые могут возникнуть в результате подобного рода сделок.

Литература:

1. Гвардин С. В. Выход из бизнеса с максимальной прибылью. Российский опыт. М.: Эксмо-Пресс, 2008. 205 с.
2. Г.П. Подшиваленко «Иностранные инвестиции: курс лекций», КНОРУС, М. 2010.
3. Д. А. Ендовицкий, В. Е. Соболева «Экономический анализ слияний / поглощений компаний», КНОРУС М. 2010.
4. Королев М. И. Устранение рисков при слияниях и поглощениях. ВолГУ, 2011. С. 49.
5. Коупленд Т., Колер Т., Мурир Дж. Стоимость компаний: оценка и управление: пер. с англ. — 3-е изд. М.: Олимп-Бизнес, 2005. 554 с.
6. Тульчинский С. Э. Слияния и поглощения. Важные предпосылки успешной интеграции // «Управление в кредитной организации», 2009. — № 2. //http://bankir.ru/technology/article/2099462
7. Фрэнк Ч. Оценка компаний при слияниях и поглощениях / Ч. Фрэнк, М. Дэвид. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 331 с.

Деиндустриализация российской экономики

Ариничева Екатерина Дмитриевна, студент
Российский государственный социальный университет

Устойчивый экономический рост в наше время служит лучшим показателем стабильности государства. России, будучи мировой державой, необходимо поддержание устойчивого экономического роста. Поэтому, перед российской политикой, начиная со времен Петра I и Екатерины II, и заканчивая советским периодом, были поставлены задачи «догнать и перегнать». Такие цели стоят и перед современной Россией.

Например, в одном из документов 2000-х годов говорилось, что «в среднесрочной перспективе необходимо предотвратить дальнейшее увеличение разрыва между Россией и развитыми странами, а в долгосрочной перспективе — восстановить и упрочить позиции России как одной из стран-лидеров мирового развития». (Проект Основных направлений социально-экономического развития Российской экономики на долгосрочную перспективу: МЭРТ, 2000 г.). [1, с. 15]

Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 г., превращение России в одного из глобальных лидеров мировой экономики является ее стратегической целью.

Необходимо отметить, что сильные изменения Россия потерпела во время перестройки, которая была проведена с целью модернизации как попытки выйти из застоя. Однако было получено не ускорение производства, а резкое замедление темпов его развития и деиндустриализация.

Деиндустриализация — это неоднозначное и сложное явление. В то время как индустриализация подразумевает процесс перевода экономики на промышленные рельсы, который сопровождается совершенствованием средств производства, расширением основных фондов, механи-

зации и автоматизации технических систем, то деиндустриализация представляет собой обратный индустриализации процесс.

Деиндустриализация — это процесс, когда производство не просто сокращается или даёт меньший выпуск. При данном явлении производство становится более примитивным, теряет свой технологический уровень. Деиндустриализация также влечет за собой разрушение производственной инфраструктуры, сокращение фондов, снижение уровня механизации и автоматизации, а также общего технологического уровня, сокращение интеллектуальной основы производства. [2, с. 12]

При деиндустриализации наблюдается эффект потери квалификации рабочей силы, в том числе рост числа импортных комплектующих, узлов и деталей машин в объёме деталей машин на изделие отечественного производства. Данное явление называется деквалификацией труда. Российский экономист Олег Сергеевич Сухарев назвал суммарный эффект от деиндустриализации и деквалификации «эффектом 2-Д». Кроме того, если добавить к этим эффектам дисфункцию управления промышленностью и экономикой, то мы получаем эффект «3-Д» — сочетание деиндустриализации, деквалификации и дисфункции управления. [2, с. 13]

Процесс деиндустриализации носит крайне тяжелый социально-культурный характер, при этом его нельзя не признать объективным. Последствия деиндустриализации можно наблюдать в промышленных регионах северо-востока США или центральной и северной Англии: почти безлюдные, с ржавеющими островами былой индустриальной мощи города, и процветают из них лишь те, которые нашли

для своего развития новую почву. Именно поэтому, пока в нашей стране существует свободная торговля и международная конкуренция, у нас нет реального шанса сохранить конкурентоспособную промышленность. В богатых странах производство сконцентрировано на товарах для богатых, а в бедных странах — для бедных. Россия — страна, которая априори не считается бедной в контексте мирового производства, поэтому, если аналог чего-либо можно произвести и импортировать из Китая или даже Украины, то в России это производить нецелесообразно и неэффективно. [5]

Экономическим результатом деиндустриализации становятся общий упадок и утрата целых направлений производственной деятельности, секторов производства и индустрии. Более того, есть и негативные социально-политические последствия.

Классическим примером является процесс деиндустриализации Голландии, будучи ведущей промышленной державой в середине XVII века. Несмотря на свой статус, Голландия пережила «образцовую» деиндустриализацию, затронувшую весь реальный сектор. Торговый баланс страны стал отрицательным, производство сукна сократилось в 4–4,5 раза, судостроение — в 10–15 раз, товарное рыболовство и производство морепродуктов — сокращение производства в 7–10 раз. При этом коллапс местной промышленности сопровождался бегством промышленного капитала — в основном в Англию.

В итоге голландская деиндустриализация привела к экономической стагнации страны, продлившейся до конца XVIII столетия, перманентная политическая нестабильность и, в качестве известного итога, — население, приветствующее французскую армию, явившуюся освобождать его от собственного правительства.

В наше время, для того, чтобы избежать значительных проблем, связанных с утратой не только рабочих мест, но и технологического лидерства в вопросах, связанных с безопасностью, необходимо точно способствовать развитию или сохранению промышленности там, где она может быть конкурентоспособна. При наиболее эффективном распределении людских и материальных ресурсов, каждая страна имеет свою нишу, занимая которую она достигает полной занятости: в таком «идеальном мире» промышленная политика не нужна. Однако де-факто Россия находится в мире, где протекционизм, двойные экономические стандарты и государственная поддержка отдельных отраслей промышленности являются распространенной практикой. Поэтому и Россия должна создавать преференции для своих производителей товаров и услуг. Однако существующая сейчас поддержка промышленности глубоко неэффективна.

Попытка поддержать всю экономику несет значительные издержки с точки зрения насыщения товарного рынка, качества и ассортимента продукции, а также приводит к колоссальным перекосам с точки зрения эффективности использования факторов роста — труда и ка-

питала. Однако, эффективное поддержание экономики возможно только в условиях жестких ограничений на импорт, как в СССР. Эта проблема является одной из самых серьезных на данный момент.

Вторая проблема — постоянство такой поддержки, декларируемое или ожидаемое. Теория и практика показывают, что отрасли и предприятия, получающие поддержку государства в любой ее форме, только тогда реально модернизируются и становятся конкурентоспособными, когда знают, что эта поддержка кончится через несколько лет.

Еще одну проблему создает оппортунистический подход к промышленной политике, особенно на региональном уровне, то есть замораживание существующей, часто неэффективной отраслевой структуры производства — поддержка того, что есть, а не того, что может быть конкурентоспособным.

Промышленная политика должна быть точечной, конечной и нацеленной на поддержку тех предприятий и отраслей, которые объективно могут быть конкурентоспособны. Точечное сокращение официальной и неофициальной налоговой нагрузки приводит к снижению затрат. Россия — априори страна с высокой базой затрат, поэтому ключевой формой поддержки должно быть снижение этих затрат. Наконец, существует очень мало примеров успешного выбора властью правильных отраслей для поддержки, поэтому представляется наиболее верной политика создания кластеров, которые, в свою очередь, обеспечивают повышение конкурентоспособности регионов, предприятий, входящих в кластер, развитие институтов, стимулирующих формирование кластеров, а также обеспечивают внедрение инноваций.

Таким образом, в условиях неконкурентоспособности основной части промышленности и низкой доли занятости в сырьевом секторе необходимо обеспечить занятость в новых секторах экономики, то есть секторах, производящих «неторгуемые» товары и услуги. Для этого необходимо сосредоточить усилия на проведении реформ, направленных на демополизацию российской экономики и на повышение гибкости рынка труда (внутренняя трудовая миграция, переквалификация и пр.).

Государственная политика, выделяя отдельные кластеры, должна создавать условия для развития высокотехнологичных производств, но ни в коем случае не пытаться поддержать всех и заморозить существующую структуру экономики. При этом, она должна быть достаточно аккуратной для того, чтобы не разрушать макроэкономическую стабильность и не ограничивать развитие конкурентоспособных сырьевых отраслей экономики и «неторгуемой» сферы.

Деиндустриализация в России охватывает несколько периодов.

Наращивание экономического потенциала России перед первой мировой войной шло высокими темпами. Основу потенциала составляла растущая промышленность, вступающая в 3-й, по академику С. Ю. Глазьеву, технологиче-

ский уклад. Однако, к резкому ухудшению состояния российской экономики привела мировая и Гражданская война, а затем разруха, разрыв хозяйственных связей. Россия, свернув с пути индустриального прогресса, вошла в эпоху длительной деиндустриализации страны.

Первым значительным шагом по восстановлению экономики было принятие плана ГОЭЛРО.

Аббревиатура ГОЭЛРО расшифровывается как «Государственная комиссия по электрификации России» либо просто «план электрификации России». Он являлся для своего времени довольно перспективным инструментом развития экономики Советской России. Согласно ГОЭЛРО предполагалось, что в течение 10—15 лет в стране будет построено около тридцати крупнейших электростанций общей мощностью 8,8 миллиардов киловатт в час. Для сравнения до переворота 1917 года в России вырабатывалось всего 1,9 миллиардов киловатт в час. План ГОЭЛРО, представлял собой долгосрочную программу восстановления и развития отечественной промышленности на основе прогрессивных тогда технологий третьего технологического уклада. [4, с. 55]

Последствия деиндустриализации и экономической разрухи оказались настолько глубоки, что большевистское правительство было вынуждено провозгласить Новую экономическую политику. Основой НЭП было восстановление в первую очередь мелкотоварного сектора экономики и мелкотоварного производства. Затем большевикам пришлось фактически «спустить» индустриальную часть ГОЭЛРО «на тормозах», ничего не сумев противопоставить стихийному восстановлению довоенной структуры экономики и, следовательно, восстановлению промышленности на довоенной технологической базе, соответствующей второму технологическому укладу. В результате советское государство к 30-м годам прошлого века оказалось с неэффективной индустрией, обладающей технологиями начала века. Такое положение не позволяло сделать решительный рывок в экономике страны, и для этого была необходима индустриализация народного хозяйства, которая в нашей стране наступила только в начале 30-х годов.

Как известно, существует два варианта индустриализации — «ситцевая» и «машиностроительная». «Ситцевая» направлена на ускоренное развитие легкой про-

мышленности, а «машиностроительная», которая была впоследствии выбрана для восстановления ГОЭЛРО в ускоренном варианте, — на форсированное развитие отраслей тяжелой промышленности.

Индустриализация отечественной положила начало формированию элементов третьего технологического уклада экономики в ряде отраслей промышленности. Однако в 40-е годы, после очередной войны снова наступила деиндустриализация. В то время как в экономиках развитых стран активно формировался четвертый уклад, в России происходило послевоенное восстановление в основе третьего технологического уклада. Это предопределило всю дальнейшую траекторию индустриального движения России — отставание примерно на один технологический уклад.

Приватизация промышленности дестимулировала индустриальное развитие; жесткая монетарная политика привела к удорожанию и снижению доступности кредитных ресурсов для предприятий; и другие ошибки, которые были допущены в 1990—2000-е годы самый мощный удар по российской экономике. Такие явления как ограничения для России в приобретении новых технологий, утечка умов, отток и бегство капиталов стали следствием деиндустриализации конца XX века.

На данный момент экономики развитых стран находятся в стадии пятого технологического уклада и начинают переход к шестому. Российская экономика охватывает сразу несколько укладов, но, в основном, содержит характеристики четвертого уклада с элементами пятого. Однако, перед Россией поставлена задача полностью перейти к пятому технологическому укладу с подготовленной «нишей» для шестого. [3, 64]

В интервью «Известиям» первый заместитель председателя Банка России, Ксения Юдаева сообщила, что ситуацию в стране лучше всего описывает термин «новая реальность», то есть это не временные трудности, а новые координаты, в которых нашей экономике предстоит развиваться. И в этой новой реальности есть разные новые возможности. Падение цен на нефть толкает экономику к изменениям структуры, вследствие чего появляются сектора, в которых открываются новые возможности для развития.

Литература:

1. Бодрунов С. Д. Реиндустриализация российской экономики — возможности и ограничения // Абалкинские чтения. — 2013. — № 2. — С. 15—47.
2. Бодрунов С. Д. Реиндустриализация. Круглый стол в Вольном экономическом обществе России // Мир новой экономики. — 2014. — № 1. — С. 11—17.
3. Валентей С. Д. Реиндустриализация экономики России в условиях новых угроз. — М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2015. — 72 с.
4. Сухарев О. С. Экономическая динамика. Институциональные и структурные факторы. — М.: Ленхард, 2015. — 240 с.
5. Как России пережить деиндустриализацию // FORBES. URL: <http://www.forbes.ru/ekonomika-column/finansy/64120-kak-nam-perezhit-deindustrializatsiyu> (дата обращения: 19.04.2016).

Предпосылки организации внутреннего контроля в бюджетных организациях культурно-досугового типа

Афанасьева Кристина Андреевна, магистрант
Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова

Статья рассматривает современное бюджетное учреждение культурно-досугового типа, как экономического субъекта с потенциалом эффективного хозяйствования, что актуально в условиях ограниченных бюджетных возможностей государства. Автор предлагает решение проблем экономического и финансового управления культурно-досуговыми учреждениями применением современных подходов к анализу и учету хозяйственной деятельности организации. В статье акцентируется внимание на организации внутреннего контроля, как инструмента совершенствования комплексного взаимодействия управленческого учета и бухгалтерского учета.

Ключевые слова: управленческий учет, бухгалтерский учет, культурно-досуговое учреждение, внутренний контроль, риск-ориентированный подход.

Социально-культурная среда современного муниципального образования характеризуется активным развитием и преобразованием культурных аспектов бытовой жизнедеятельности людей. Социальное развитие населения больших и малых территориальных образований направлено на реализацию стремлений жителей к удовлетворению своих повседневных потребностей, в том числе в области культуры и искусства. Экономические и финансовые аспекты развития определяют необходимость постоянной корректировки форм и методов управления, как содержанием культурно-досуговой деятельности клубных учреждений, так и организацией руководства и финансирования бюджетными учреждениями культурно-досугового типа, которые представляют собой крупнейшую сеть учреждений культуры в Российской Федерации.

Разнообразные основные виды деятельности бюджетного учреждения культурно-досугового профиля выполняются на основании государственного задания, которое формируется и утверждается Учредителем. В то же время бюджетное Учреждение вправе кроме установленного государственного задания, в пределах, определенных федеральными законами и установленного государственного задания, выполнять работы и оказывать услуги, относящиеся к его основным видам деятельности, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях. Кроме того, бюджетное Учреждение культурно-досугового типа вправе осуществлять приносящую доход деятельность, которая не относится к основным видам деятельности, но служит достижению целей, ради которых КДУ создано. Состав услуг на платной основе достаточно разнообразен, что предполагает ответственность учета и контроля движения доходов и расходов бюджетного учреждения.

Современное бюджетное учреждение культурно-досугового типа представляет собой экономического субъекта с потенциалом эффективного хозяйствования, что в условиях ограничений федерального, регионального и местного бюджетов иницируется государством. Однако, вопросы эффективного хозяйствования такого бюджетного учре-

ждения и инструментов его обеспечения, в том числе внутреннего контроля, решаются неоднозначно.

В отношении бюджетных организаций в полной мере оценить эффективность деятельности клубов и других учреждений культурно-досугового типа, опираясь только на число посетителей и на количественную сторону оценки, не представляется обоснованным, ввиду неполного раскрытия в системе валовых показателей экономического потенциала социального хозяйства бюджетного учреждения. Бюджетное культурно-досуговое учреждение, как юридическое лицо, выступает полноправным экономическим субъектом активной хозяйственной деятельности. Помимо предоставления услуг на бюджетной и внебюджетной основе, оно располагает обособленным имуществом, имеет самостоятельный баланс, лицевые счета в финансовом органе города Москвы. От своего имени КДУ полномочно приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права. Учреждение отвечает по своим обязательствам всем находящимся у него на праве оперативного управления имуществом, как закрепленным за Учреждением Собственником имущества, так и приобретенным за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности.

Финансовое обеспечение деятельности Учреждения обычно осуществляется за счет средств бюджета города и средств, полученных от приносящей доход деятельности, если такая деятельность разрешена Учреждению законодательством Российской Федерации и города Москвы. В соответствии с Инструкцией № 157н по применению Единого плана счетов бухгалтерского учета, утвержденной Приказом Минфина России от 01.12.2010 г., государственные (муниципальные) учреждения и бюджетные учреждения осуществляют бухгалтерский учет согласно требованиям Бюджетного кодекса и иных нормативно-правовых актов РФ, регулирующих бухгалтерский учет [1].

Финансовое обеспечение выполнения государственного задания бюджетными и автономными учреждениями осуществляется в виде субсидии на выполнение государственного задания и покрытия нормативных затрат на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества. Субсидии закрывают расходы на уплату

налогов, объектом обложения которых признается указанное имущество, в том числе земельные участки. После списания в установленном порядке субсидии на выполнение государственного задания с единого счета бюджета и ее зачисления на счет бюджетного учреждения указанная субсидия теряет статус средств соответствующего бюджета. Возникает противоречие по поводу правомерности выбора вида внутреннего контроля в бюджетной организации, ибо в соответствии с п. 5.1 ст. 32 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ контроль над деятельностью бюджетных и казенных учреждений ведется в зависимости от уровня полномочий Учредителя федеральными, региональными, местными органами исполнительной власти, то есть подведомственного характера. Возможно, в организации внутреннего контроля в бюджетной организации допустимо использовать технологии разных видов. Безусловно, в отношении внебюджетных операций следует ориентироваться на нормы внутреннего контроля, осуществляемого предприятиями и иными хозяйствующими субъектами, банками, финансовыми организациями. Но совместимость разных видов внутреннего контроля не регламентировалась.

Таким образом, методология и инструменты организации внутреннего контроля бюджетного учреждения требуют дальнейшей систематизации и упорядочения. Эффективно в постановке и формулировании задач оценки эффективности управления бюджетным КДУ, необходимо применение современных подходов к анализу, учету и контролю, в том числе совершенствование методологии оценки на основе комплексного взаимодействия элементов управленческого учета и бухгалтерского учета в организации системы внутреннего контроля.

Контроль в управлении организацией важный элемент хозяйственного механизма устойчивого развития в условиях вызовов инновационной экономики. В государственных бюджетных учреждениях социальной сферы организация контроля в современных условиях также приобретает особое значение, как необходимый атрибут цивилизованного ведения хозяйственной деятельности и своевременной оценки управленческих решений. Контроль является категорией, которая исследовалась представителями различных научных направлений и школ, в том числе философских, управленческих, экономических, правовых и др. Каждый методологический подход раскрывает категорию со своей стороны, дополняя общее представление о сущности, содержании, формах и прочих атрибутах контроля.

Интерес ученых и практиков к вопросам контроля в новейшей экономической практике вызвали события, связанные с финансовой деятельностью компании «Enron», руководство которой предоставляло искаженную финансовую отчетность, завышая показатели выручки, тем самым добиваясь инвестиционной привлекательности. Кризис доверия к финансовой отчетности хозяйствующих субъектов со стороны потенциальных инвесторов показал, что существующие модели управления компаниями, в том числе

в странах с развитой рыночной экономикой обладают существенными недостатками и требуют организации системы внутреннего контроля, как инструмента управления, препятствующего возникновению ошибок и обеспечивающего достоверность финансовой информации. В 2002 году по результатам проверки компании Enron был принят закон Сарбейнса-Оксли (SOX). Документ содержал жесткие требования к отчетности публичных компаний с целью повышения достоверности. Закон Сарбейнса-Оксли отразил насущную необходимость в проведении систематических независимых проверок и наличия внутреннего и внешнего контроля в управлении хозяйствующим субъектом [3]. В целом вся процедура внутреннего контроля ориентирована на выявление рисков и их оценку, что существенно обогатило методологические основы организации внутреннего контроля в российской практике.

В России создание подразделений внутреннего аудита и служб внутреннего контроля получила развитие сравнительно недавно в первое десятилетие нового века на основе реорганизации контрольно-ревизионных управлений, основная задача которых заключалась в проверке сохранности активов. Такие контрольно-ревизионные структуры не занимались оценкой рисков и были зависимыми от исполнительного руководства. Формирование нормативно-правовых основ организации внутреннего контроля в российской практике шло параллельно с освоением международного опыта, изучением материалов Комиссии Тредуэя (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, далее — COSO), опубликованных в США в 1992 г. в виде Интегрированной концепции внутреннего контроля (Internal Control — Integrated Framework). Значимость этой концепции заключается в том, что в ней изложены основные понятия и ключевые элементы внутреннего контроля с акцентом на ответственности руководства организации за его состояние.

В 2004 г. в дополнение к принципам внутреннего контроля COSO была издана Концепция управления рисками предприятия (Enterprise Risk Management Framework, далее — ERM). А в 2013 Концепция COSO была дополнена Документом «Интегрированная концепция построения систем внутреннего контроля». Зарубежная практика, таким образом, обогатила развитие идей внутреннего контроля методологией теории риск — менеджмента. Согласно ERM, управление рисками — процесс, осуществляемый советом директоров, руководством и другими сотрудниками в контексте стратегии организации, направленный на выявление и оценку потенциальных угроз, которые могут иметь негативные последствия. Для создания эффективной системы внутреннего контроля необходимо организовать процесс управления рисками в пределах уровня их допустимости, охватывающий внутренние и внешние риски, присущие деятельности каждой организации, таким образом, чтобы обеспечить разумные гарантии достижения поставленных целей и задач. Риск — ориентированный подход к внутреннему контролю получил широкое распространение, в част-

ности, нашел отражение в международных стандартах Института внутренних аудиторов.

Российские исследователи, анализируя проблему сближения европейских стандартов с российским законодательством, отмечают, что, с одной стороны, в России в понимании сущности внутреннего контроля совершенствуются нормы по повышению ответственности руководства компаний за качество подготовки финансовой отчетности и работы системы внутреннего контроля. Однако данный подход распространялся преимущественно на сферу корпоративного, финансового, отраслевого бизнеса. В то же время разъяснений в отношении бюджетных организаций не последовало. В целом вопросы внутреннего контроля стали активно обсуждаться профессиональным сообществом с момента вступления в силу норм ст. 19 Федерального закона № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [5]. Несмотря на наличие публикаций по данной тематике, многие субъекты хозяйственной деятельности, в том числе бюджетных учреждений, не в полной мере понимают сущность категории «внутренний контроль» и необходимость формирования системы внутреннего контроля. Например, согласно Д. И. Зариповой, компании не различают четко функций и внедряют систему внутреннего контроля в рамках функций, выполняемых службой внутреннего аудита, однако формально эти понятия не тождественны друг другу [2].

Таким образом, с момента принятия Федерального Закона «О бухгалтерском учете» обозначился широкий круг проблем, требующих не только практического решения на уровне оперативных решений по исполнению правовых норм, но и подлежащих глубокому научному исследованию. Среди тем публикаций в специализированных изданиях рассматривались вопросы выработки эффективных механизмов взаимодействия государственного и внутреннего контроля. Широко обсуждались на страницах специализированных журналов изменения в организации деятельности контрольных и надзорных органов, особенно факты коррупционных проявлений при проведении проверок. Особого внимания требовали вопросы полномочий в отношении национальной системы оценки квалификаций внутренних контролеров и внутренних аудиторов. В то же время особенности организации внутреннего контроля в учреждениях культурно-досугового типа не являлись предметом отдельного исследования.

В условиях нестабильности мировых рынков российская экономика испытывает нарастание факторов неопределенности в управлении финансовой и хозяйственной деятельностью. Организация внутреннего контроля на основе методологии риск — ориентированного подхода по-

зволяет повысить степень защиты хозяйственной деятельности. Данный подход создает возможность выявлять риски, скорректировать планы мероприятий по минимизации рисков, улучшить взаимодействие отделов, ответственных за контроль и управление рисками. Но процесс признания организации внутреннего контроля в методологии риск-менеджмента всеми хозяйствующими субъектами не завершился окончательно. Показательны материалы, прошедшей в марте 2016 г. в Москве национальной научно-практической конференции «Внутренний контроль и аудит в России: новые перспективы и возможности». В рамках данного форума совершенствование систем внутреннего контроля сохраняет свое значение как для практиков, ожидающих выработки рекомендаций от специализированных аудиторских организаций, так и для научных работников [5]. Конференция среди первоочередных задач выдвинула ориентир гармонизации законодательной и нормативной базы по вопросам развития в российской экономике внутреннего контроля и внутреннего аудита в контексте риск — менеджмента.

Преимущество системы внутреннего контроля в бюджетной организации позволит улучшить качество организации бухгалтерского учета, привлечь дополнительные финансовые средства, инвестиции, создать налаженную и контролируруемую систему финансового подразделения предприятия, выявлять скрытые резервы по использованию материальных и трудовых ресурсов и стимулировать разработки мероприятий по снижению себестоимости предлагаемых услуг.

Процесс организации системы внутреннего контроля в бюджетной организации для многих участников — субъектов хозяйственной деятельности сопряжен с решением противоречивых задач. Комплекс работ ведения внутреннего контроля в организации выходит за пределы функций бухгалтерии и финансов компании и включает вопросы информационных технологий, налогов, юридические аспекты, а также вопросы внутреннего аудита. Отечественные исследователи, опираясь на зарубежную практику, подчеркивают важность выявления существенных элементов финансовой отчетности с помощью анализа отдельных статей финансовой отчетности, количественных и качественных факторов, значимости выделенных статей отчетности. А возрастание спроса на услуги культурно-досугового профиля усиливает важность расширения научно-исследовательского поиска и методического сопровождения финансово — хозяйственного обеспечения деятельности КДУ, углубления нормативно-правового регулирования отраслевыми предприятиями культуры.

Литература:

1. Приказ Минфина России N 157н от 01.12.2010 «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению» (с изменениями в редакции приказа 89н от 29.08.2014).

2. Зарипова Д. И. Методика внедрения эффективной системы внутреннего контроля на предприятии // Молодой ученый. — 2015. — № 3. — С. 421–424.
3. Серчугина О. М. Модель COSO как продолжение закона SOX // Управленческий учет. — 2013. — № 10. — С. 214–217
4. Федеральный закон от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Ст. 19 «Внутренний контроль»;
5. 111 Национальная научно-практическая конференция «Внутренний контроль и аудит в России: новые перспективы и возможности»? 1–3 марта 2016 г. — Доступно: <http://bankir.ru/novosti/20160309>.

Специфические условия управления бизнес-процессами на предприятии АПК

Бакрадзе Кристина Николаевна, магистрант
Волгоградский государственный аграрный университет

Успешное решение задач повышения эффективности сельскохозяйственной отрасли в условиях санкций связано с модернизацией менеджмента путем использования процессно-ориентированных принципов управления предприятием АПК.

Фундаментальность данного исследования обусловлена тем, что концепция бизнес — процесса М. Портера при использовании в управлении агроформированием наталкивается на ряд сложностей, обусловленных спецификой агропромышленного комплекса: высокий удельный вес внутрихозяйственного потребления производимых ресурсов, множественности видов продукции, получаемых в рамках одного процесса, малую эластичность спроса по цене на сельскохозяйственную продукцию.

Ключевые слова: эффективность управления бизнес-процессом, система управления бизнес-процессом в агроформировании, добавленная стоимость в АПК.

В конкурентной среде организации вынуждены постоянно реагировать на изменения рынка, находить креативные решения и добиваться таким образом преимуществ перед конкурентами. Успешные компании молниеносно осваивают новые продукты, рынки и, даже порой, целые отрасли и способны также быстро их покинуть.

Ориентация агропромышленных организаций на эффективное выполнение отдельных функций привела за прошедшие десятилетия к локальной оптимизации и усовершенствованию функциональных областей. Благодаря применению новых информационных и коммуникационных технологий в таких областях, как, например, бухгалтерский учет, производство или логистика, а также реализации новых организационных концепций, например, вывод за рамки компании её отдельных вспомогательных функций, значительно повысились производительность труда и качество конечной продукции. Однако, вследствие локальной оптимизации функциональных областей, отошел на задний план общий контекст производственных функций. Чем автономнее становятся функциональные области, тем выше расходы на согласование и координацию между ними. Использование современных информационных технологий, само по себе, не решает эти структурные проблемы, а только сглаживает их симптомы, т. е. продолжительность процессов согласования, например за счет электронизации внутренней коммуникации предприятия. Чтобы обеспечить целостность предприятия и уменьшить число внутренних организационных взаимодействий, необходимо сосредоточиться на процессах данного предприятия.

Важность предлагаемого исследования заключается в том, что в процессном подходе к управлению, функции разных центров формирования добавленной стоимости предприятия АПК исследуются с позиции совместного использования в общих бизнес-процессах, в отличие от функционального подхода, где организуется управление множеством часто непосредственно не связанных функций одного подразделения, используемых в различных типах бизнес-процессов.

Каждое предприятие АПК должно получить обоснование необходимости отказа от функционального подхода в менеджменте и получить методические рекомендации по внедрению системы управления бизнес-процессом, путем совершенствования имеющейся в организации структуры в систему бизнес-процессов, создающих добавленную стоимость в производимой продукции.

Фундаментальные основы исследований управления бизнес-процессом составили научные разработки зарубежных ученых и специалистов по внедрению управления бизнес-процессами в производственную практику Гаррисона Р., Брюэра Й., Беккера Б., Портера М., Хаммера М., Чампи Ф., Шухарта У. Э. Дальнейшее развитие проблемы управления бизнес-процессами в нашей стране нашли в трудах ученых: В. Г. Елиферова, С. В. Ильдеменова, Г. Н. Калянова, В. Г. Медынского, Е. Г. Ойхмана, Э. В. Попова, В. В. Репина, С. В. Рубцова. В Волгоградском государственном аграрном университете исследуется проблемам управления бизнес-процессами на предприятии АПК следующими учеными: Балашовой Н. Н.,

Гончаровой И. А., Муртазаевой Р. Н., Шепитько Р. С. [1, 2, 8, 9, 11]. В их исследованиях выявлены условия, тенденции и закономерности управления бизнес-процессами на предприятиях АПК, сформированы подходы к построению организационно-управленческой и институциональной структуры управления бизнес-процессами в различных формах агропромышленного бизнеса. Выводы и рекомендации, содержащиеся в работах названных ученых позволили сформировать теоретико-методологическую базу исследования эффективности бизнес-процесса предприятия АПК.

Задача управления бизнес-процессов предприятия АПК, в свою очередь представляет собой процесс, включает следующие научно-исследовательские действия: анализ результативности бизнес-процессов; определение специфических, проблемных и ключевых бизнес-процессов предприятия АПК, выявление причин неэффективного управления функциями и процессами предприятия, выявление ресурсных и интеллектуальных возможностей для реализации методов совершенствования бизнес-процессов; расчет эффективности предлагаемых мероприятий по совершенствованию, контроль и реализация мероприятий по совершенствованию.

Анализ отраслевых особенностей управления бизнес-процессами предприятия АПК носит комплексный характер, поскольку позволяет модернизировать полный управленческий цикл предприятия за счет последовательной разработки методик абсолютных и относительных показателей оценки эффективности бизнес-процессов, разработки системы непосредственного управления повышением эффективности бизнес-процессов предприятия АПК и создания системы контроля эффективности бизнес-процесса организации [3, с. 12]. Описание управленческого цикла предприятия АПК упорядочивает процесс перехода системы менеджмента агроформирования от функционального к процессному, решая при этом не только производственные и сбытовые задачи, но и специфические воспроизводственные (связанные с использованием земли других специфических активов). В рамках системного подхода инструментально-методический аппарат исследования отраслевых особенностей управления бизнес-процессами предприятия АПК будет опираться на использование категорий материалистической диалектики «общее», «особенное», «единичное», общенаучных методов обобщения, группировки, сравнительного, структурного и функционально-методов анализа, приемы экспертного прогнозирования, а также частные методы статистико-экономического анализа, суммарный эвристический потенциал которых обеспечивает достоверность результатов выделения отраслевых особенностей управления бизнес-процессом.

При перестройке системы управления обязательным результатом повышение эффективности бизнес-процессов и совершенствования самого агропромышленного бизнеса, должно стать повышение уровня добавленной стоимости, производимой предприятием [4, с. 299]. Именно добавленная стоимость в сельскохозяйственной органи-

зации составляет условия для расширенного воспроизводства и долгосрочной конкурентоспособности и является обобщающим абсолютным показателем результативности бизнес-процесса. Инструментом оценки эффективности бизнес-процесса является система сбалансированных показателей эффективности [10, с. 219], которая позволяет увязать в единое целое стратегические цели предприятия АПК с ее бизнес-процессами и ежедневными действиями работников организации на каждом уровне управления.

Любые процессы предприятия АПК можно разделить на две составляющие — ту, которая добавляет ценности продукту, и ту, которая не увеличивает его потребительскую ценность [7, с. 100]. Критерий увеличения добавленной стоимости процесса может использоваться как основа для оптимизации и упрощения бизнес-процессов предприятия. Когда продукт проходит по цепочке бизнес-процессов компании, то с его ценностью происходят два преобразования: во-первых, в процессе производства продукт вбирает стоимость затраченного на него труда, материалов, энергии и другие сопутствующие затраты, хотя добавленная стоимость продукции не зависит напрямую от этих затрат; во-вторых, ценность продукта питания увеличивается при добавлении в нее таких качеств, как функциональность, эстетичность, лечебные свойства, повышенная биологическая ценность, фирменный бренд и тому подобных аспектов, важных для потребителя. В конечном счете это даст возможность реализовывать его по более высокой цене, чем затраты, потраченные на продукт, т. е. получать финансовые источники расширенного воспроизводства.

Управление бизнес-процессом является более сложным, поскольку основным его предназначением, согласно М. Портеру, является обеспечение конкурентных преимуществ предприятия АПК. В связи с этим возникают следующие основные аспекты научной проблемы, порожденные отраслевыми особенностями агропромышленного производства: производство сельскохозяйственного продукта связано с использованием земли и других природных богатств; естественный процесс выращивания животных и растений обуславливает длительный кругооборот оборотных средств, авансированных в производство; результат деятельности агроформирования можно определить лишь в конце года; зависимость сельскохозяйственного производства от природных явлений; спрос на сельскохозяйственную продукцию малоэластичен по цене; потребительская ценность продукта питания меняется в процессе циклического развития экономики; объем производства невозможно быстро изменить, так как это связано со спецификой воспроизводства (в садоводстве, скотоводстве цикл составляет 5—7 лет, в полеводстве 2—3 года); агропромышленное производство нуждается в постоянных вложениях при низкой фондоотдаче [3, с. 16].

Нуждается в уточнении понятие ценности продукта для потребителя и увязка его с показателями качества сельскохозяйственного сырья и продуктов питания получаемых

при осуществлении бизнес-процесса [5, с. 156]. Для представителей агробизнеса Волгоградской области характерны следующие негативные черты в управлении процессами снижающими уровень добавленной стоимости, производимой в организации: большая часть операций, которые производятся на предприятии, имеют отношение к поддержанию внутреннего ее функционирования, а не к созданию добавленной стоимости продукции; узкопрофильные специалисты, выполняя свою задачу, не имеют понятия об итоговом качестве продуктов, на создание которых данные функции направлены; передача информации и этапов работ внутри организации между ее отделами, контроль и согласование результатов занимают наибольшее время в цепочке создания конечной продукции.

Критика применения традиционной подсистемы управления процессами предприятия АПК основана на следующих выявленных недостатках: значительная концентрация на внутренних аспектах; очень большая зависимость результатов анализа от прошлого и сужение возможностей для разработки обоснованных прогнозов; отражение бизнес-функций и структур, а не процессов, ориентация на исходные, а не выходные составляющие; слишком обобщенные данные в основе информации [6, с. 232].

Систематизация абсолютных и относительных показателей эффективности бизнес-процесса предприятия АПК,

предусматривающая учет таких особенностей бизнес-процесса в агроформировании как множественность производимой продукции в рамках одного технологического цикла, особенностей влияния количественно. Применение качественных показателей производимого сельскохозяйственного сырья дает возможность комплексного решения увеличения уровня добавленной стоимости в организации. Потенциальные возможности использования результатов анализа отраслевых особенностей бизнес-процессов предприятий АПК используется при решении прикладных задач: создания методик увеличения уровня добавленной стоимости на основе реинжиниринга бизнес-процессов агроформирования может быть использована как предприятиями АПК, так и региональными и муниципальными органами управления для увеличения налогового потенциала территорий; система контроллинга бизнес-процессов предприятия АПК, реализующей технологические, потребительские и воспроизводственные особенности деятельности организаций, как специфической системы автоматизированного управления бизнес-процессом может быть внедрена в деятельность менеджеров предприятий АПК; методика оценки и контроля показателей эффективности бизнес-процессов агроформирования дает возможность диагностировать результаты процесса управления специфическими бизнес-процессами предприятия АПК.

Литература:

1. Балашова Н. Н. Совершенствование системы учета биологических активов на сельскохозяйственных предприятиях / Н. Н. Балашова, М. В. Цепляева // Известия Нижневолжского агроуниверситетского комплекса: наука и высшее профессиональное образование. — 2012. — № 3. — С. 244–248.
2. Гончарова И. А. Теоретические основы корпоративного контроля в агроформированиях: монография / И. А. Гончарова. — Волгоград: Волгоградский ГАУ, 2012. — 140 с.
3. Goncharova I. A., Karpova A. A. Systematic approach to strategic controlling in Russian agricultural companies // Futurum. — 2015. — № 1. — P. 12–13.
4. Гончарова И. А. Модернизация управления в агроформированиях: аспекты контроля. / И. А. Гончарова // Аудит и финансовый анализ. — 2014. — № 3 — С. 298–302.
5. Гончарова И. А. Совершенствование методики корпоративного контроля качества сельскохозяйственного сырья в условиях вступления России в ВТО / И. А. Гончарова // Интеграция науки и производства — стратегия устойчивого развития АПК России в ВТО. Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию победы в Сталинградской битве. — Волгоград: Волгоградский ГАУ, 2013. — С. 155–158.
6. Гончарова И. А. Функциональный подход к модернизации системы управления на предприятиях АПК / И. А. Гончарова // Научные основы стратегии развития АПК и сельских территорий в условиях ВТО. Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию образования ВолГАУ. — Волгоград: Волгоградский ГАУ, 2014. — С. 230–233.
7. Гончарова И. А. Системно-функциональный анализ процесса корпоративного контроля в агроформированиях / И. А. Гончарова // Аграрная наука — основа успешного развития АПК и сохранения экосистем. Материалы Международной научно-практической конференции. — Волгоград: Волгоградский ГАУ, 2012. С. 98–102.
8. Карпова А. А. Стратегический контроллинг в агроформированиях / А. А. Карпова, И. А. Гончарова, А. Н. Ващенко // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. — 2014. — № 2. — С. 15–17.
9. Муртазаева Р. Н. Концепция и функциональные особенности системного процесса развития и модернизации субъектов аграрного сектора / Р. Н. Муртазаева, С. Е. Алифанова // Аудит и финансовый анализ. — 2014. — № 6. — С. 334–337.
10. Мурунова И. А. Общекорпоративный финансовый контроль центров управленческих затрат / И. А. Мурунова // Вестник Астраханского технического университета. — 2006. — № 4. — С. 218–224.

11. Шепитько Р.С. Экономические отношения агропредприятий в условиях интеграции: отраслевой аспект / Р.С. Шепитько, Г.А. Татаркина, И.Н. Соловьева. — Волгоград: Изд-во ВГСХА, 2007. — 153 с.

Система «умный дом» в России: доступность интеллектуального жилья

Банникова Анна Сергеевна, студент;
Красноухов Иван Вячеславович, студент;
Дмитриева Наталья Олеговна, старший преподаватель, научный руководитель
Сибирский федеральный университет

Возрастающее количество бытовых электроприборов, групп освещения, внедрение охранной и технической сигнализации и т. п. в индивидуальных жилых домах и квартирах вызывает необходимость организации единой системы эффективного и рационального управления множеством этих устройств. В последние годы возрос интерес к так называемым системам домашней автоматизации (СДА), или «Умный дом» [1].

Под термином «Умный дом» принято понимать совокупность следующих систем, объединенных в единую систему управления зданием [1]:

- система электропитания здания;
- система освещения;
- система отопления, вентиляции и кондиционирования;
- системы управления и связи;
- система безопасности и мониторинга.



Рис. 1. Схема устройства системы «Умный дом»

Идея управлять различными датчиками и системами через единую электропроводку дома «родилась» в США в 1978 году. В наши дни «Умный дом» управляется при помощи сенсорных или клавишных панелей управления либо на расстоянии через интернет со смартфона, планшета или компьютера [1].

В нашей стране технология «Умный дом» начала более интенсивно внедряться только в 2000-х годах, в связи с активным развитием компьютерных технологий и телекоммуникаций. Данное решение было удобным и инноваци-

онным и быстро пришлось по вкусу более состоятельным россиянам — системы безопасности, видеонаблюдения, управление освещением, климатом, аудио- и видеотехникой быстро стали неизменным атрибутом «хорошей жизни» и показателем статуса владельца частного «умного» дома.

На сегодняшний день основными причинами, побуждающими россиян заказывать автоматизацию собственного жилья системой «Умный дом» являются желание обеспечить наибольший уровень комфорта и безопасности, бесперебойную работу инженерного оборудования и энергосбережение. Следует отметить, что в последнее время наблюдается положительная тенденция комплексной автоматизации жилья. Для владельцев больших коттеджей или квартир это особенно актуально, так как позволяет в большей степени использовать все те возможности, которые предоставляет система «Умный дом». В настоящее время развитие данного сегмента рынка обеспечивается расширением использования данных систем в домах и квартирах не только элит и бизнес класса, но и квартирах уровней эконом и комфорт, то есть постепенно этот рынок становится доступным и среднему классу.

Рынок интеллектуальных систем управления активно развивается. По оценкам экспертов, этот рынок ежегодно увеличивается приблизительно на 15–20%. При этом средняя стоимость заказа постепенно снижается, что связано с появлением на рынке различных производителей оборудования «умных домов» среднего ценового диапазона.

Согласно исследованиям, проведенным в 2010 году, ассоциацией «LonMarkDeutschland», экономия при установке систем автоматизации составит:

- до 25% за счет комнатных регуляторов температуры;
- до 35% за счет автоматизации систем освещения.

Преимущественно система «Умный дом» используется в загородных частных домах, но тем не менее сейчас возрастает спрос на интеллектуализацию жилья и со стороны владельцев городских квартир.

Наиболее экономична и актуальна для владельцев квартир будет локальная автоматизация, которая предполагает установку различных датчиков (движения, освещенности, возможность полива растений, пока хозяева в отпуске и т. п.), использование пультов дистанционного управления (по ИК каналу или радиочастоте). На данный

момент фирмы-изготовители предлагают различные варианты комплектации системы «Умный дом», что позволяет существенно сэкономить на их установке. При минимальной конфигурации данной системы рекомендуется установить следующие опции: охранно-пожарная сигнализация, возможность обесточить все потребители электроэнергии, контроль протечки воды и контроль температуры. В максимальной конфигурации предполагается установка во всех комнатах: элементов системы отопления

освещения, вентиляции и кондиционирования воздуха, розеток, охранных датчиков, пожарной сигнализации, элементов системы контроля, проектирование и установка системы «Мультирум» и так далее, а также установка системы «Умный дом», которая осуществляет управление всеми вышеперечисленными системами. Примерная стоимость таких комплектов представлена в таблице 1 на основании цен одной из основных компаний Красноярска, работающих на этом сегменте рынка «Умный дом» [4].

Таблица 1. Стоимость услуг по установке системы «Умный дом»

Тип квартир/ Количество комнат	Эконом		Комфорт		Бизнес		Премиум	
	Комплектация							
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	100000	1238000	108000	1246000	117000	1260000	127000	1280000
2	184000	1266000	192000	1271000	212000	1283000	232000	1297000
3	219000	1605000	231000	1617000	258000	1643000	304000	1689000
4	348000	1793000	385000	1813000	437000	1860000	484000	2031000
5	525000	1991000	560000	2012000	628000	2078000	682000	2397000

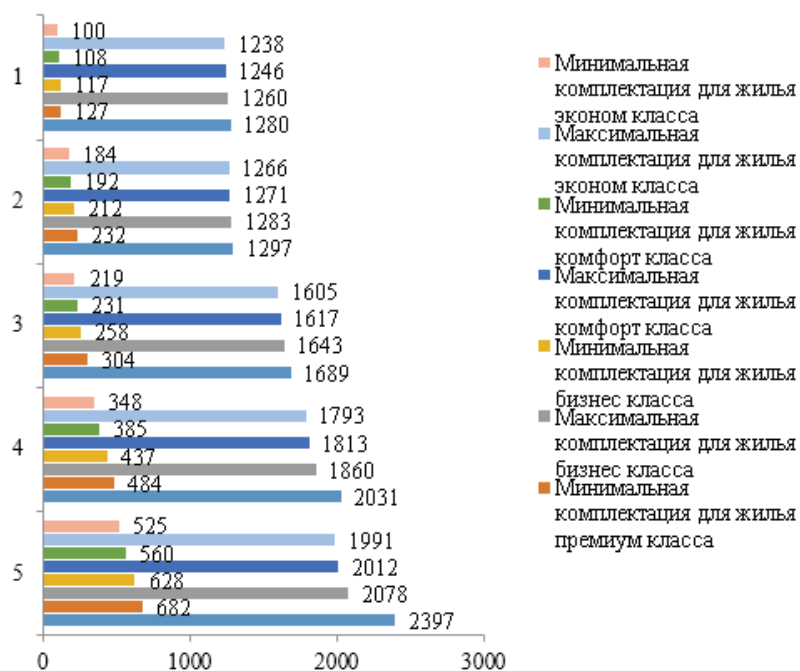


Рис. 2. Сравнение примерной стоимости установки системы «Умный дом», тыс. руб.

Как видно из представленных данных существующие предложения на рынке по набору функций и комплектаций систем и соответственно по диапазону их стоимости довольно разнообразны и имеют интервал от десятков тысяч до нескольких миллионов рублей.

Таблица 2. Стоимость установки системы «Умный дом» на 1 м²

Тип квартир/ Количество комнат	Эконом	Комфорт	Бизнес	Премиум
1	33945	28187	21620	16545
2	22442	19881	15476	12773
3	18342	15863	12270	8878
4	15221	12581	9055	4552

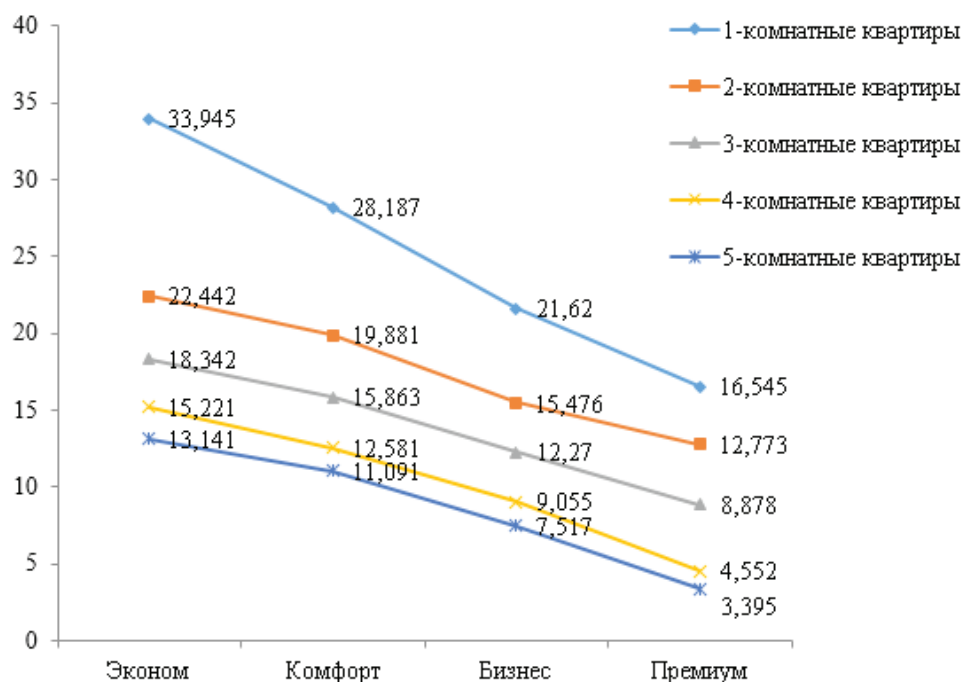


Рис. 3. Примерная стоимость системы «Умный дом» на 1 м² общей площади квартир

В расчете на 1 м² общей площади квартиры стоимость установки системы «Умный дом» является наиболее выгодной для квартир больших по площади, что видно из таблицы 2 и рисунка 3. При выполнении расчета была учтена стоимость средней по наполняемости комплектации.

Зная существующие предложения на рассматриваемом сегменте рынка, необходимо изучить имеющийся спрос на данный продукт, и в том числе, найти ответ на вопрос о том, за какую цену покупатели готовы его приобретать.

Проведенное в США исследование показало, что 51 % респондентов были бы готовы платить до \$ 500 за полностью оборудованный умный дом, 32 % назвали цифру

от \$ 500 до \$ 3000 [2]. В России имеются данные только о том, что если загородный дом будет стоить 5–7 миллионов рублей, то покупатели готовы заплатить за «Умный дом» 500–700 тысяч рублей.

Перспективы развития системы «Умный дом», можно сравнить с развитием сотовых телефонов и LED-телевизоров, которые вначале своего появления были очень дороги и потому малодоступны для основной массы населения [3]. С развитием же технологий данные продукты стали более совершенными и доступными для большинства потребителей. Такое развитие ситуации, но только более медленными темпами, можно ожидать и от всё более массового внедрения системы «Умный дом».

Литература:

1. Волгунов А. Д. Обзор функциональных возможностей и перспектив развития систем домашней автоматизации // Молодой ученый. — 2015. — № 8. — С. 199–202.
2. Интернет-журнал «RobotRocket», статья «Что потребители хотят видеть в «умном доме» и сколько готовы за него платить?» от 24.07.2014 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://robotrocket.net/2014/07/24/smart-home-stats/>.
3. «Умный дом»: завтра начинается сегодня» интервью с генеральным директором ООО «Гласис-Самара» Евгением Кагановым.
4. Калькулятор Умного Дома, сайт Компании «Умный дом» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://krasnoyarsk.dom-automation.ru/kalkulyator.html>.

«Умный дом» в России: перспективы развития технологической системы

Банникова Анна Сергеевна, студент;
Красноухов Иван Вячеславович, студент

Научный руководитель: Антоненко Ольга Юрьевна, старший преподаватель
Сибирский федеральный университет

Долгое время постулат Марка Витрувия (1 в до н. э.): Прочность — Польза — Красота, являлся и является каноном строительства, но в современных условиях требует дополнения.

Так, международная комиссия Брундтланд в 1987 году, вводящая термин «устойчивое развитие», включила в это понятие безопасность и благоприятные условия жизнедеятельности человека, ограничение негативного воздействия деятельности человека на окружающую среду и обеспечение охраны и рационального использования природных ресурсов в интересах настоящего и будущего поколений.

Стратегии устойчивого развития, рост научных открытий, новые технологии — дали возможность организовать «зеленое» строительство, энергоэффективность (пассивность) зданий, строительство экодому. Все это, на наш взгляд, включено в емкое понятие — «Умный дом».

Зеленое строительство (практика строительства и эксплуатации зданий, целью которой является снижение уровня потребления энергетических и материальных ресурсов на протяжении всего жизненного цикла здания: от выбора участка к проектированию, строительству, эксплуатации, ремонту и утилизации) в России неразвита, отставание в технологиях такого строительства от передовых стран значительно. Проблемой является ментальность людей, которые попросту не привыкли к энергосбережению, заботе об окружающей среде. К тому же, отмечается недостаток специалистов по зеленому строительству.

Принятый в 2009 году Федеральный закон № 261 «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности» (с изменениями на 13 июля 2015 года) создал основы стимулирования энергосбережения и энергоэффективности зданий, строений, сооружений [1].

Под термином «Умный дом» принято понимать совокупность следующих систем в единую систему управления зданием (рисунок 1): система электропитания здания; система освещения; система отопления, вентиляции и кондиционирования; системы управления и связи; система безопасности и мониторинга.

Идея управлять различными датчиками и системами через электропроводку дома «родилась» в США в 1978 году. В наши дни «Умный дом» управляется при помощи сенсорных или клавишных панелей управления либо через интернет со смартфона или планшета [3].

Технология «умного дома» (система управления, которая обеспечивает согласованную работу всех инженерных систем в доме), имеет возможность регулировать температуру помещений, освещенность, обеспечивает комфорт и безопасность, дистанционное управление бытовой тех-

ной, контроль расходования электроэнергии, газа, воды и т. д. [3].

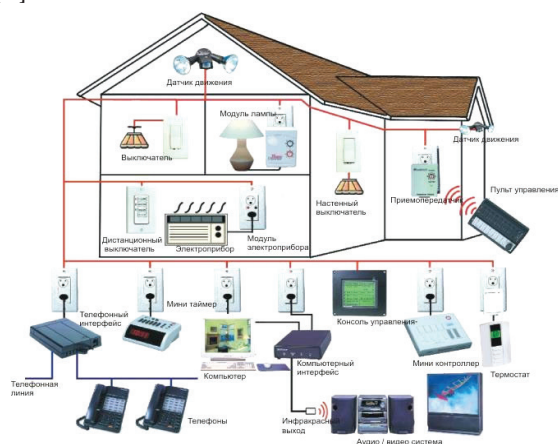


Рис. 1. Схема устройства системы «Умный дом»

В технологию «умный дом» в перспективе могло бы войти аварийное оповещение жителей населенных пунктов об угрозах землетрясения, наводнения, лесных пожаров и т. д., что весьма актуально для нашей страны, но требует технических разработок и поддержки со стороны власти.

В нашей стране технология «Умный дом» начала охотно внедряться только в 2000-х годах, в связи с активным развитием компьютерных технологий и телекоммуникаций. Столь удобное и инновационное решение быстро пришлось по вкусу состоятельным россиянам — системы безопасности, видеонаблюдения, управление освещением, климатом, аудио- и видеотехникой быстро стали непременным атрибутом «хорошей жизни» и показателем статуса владельца частного «умного дома».

«Требования российских заказчиков на данном этапе отличаются от общемировых», — утверждают эксперты комитета НП АВОК «Интеллектуальные здания и информационно управляющие системы» [5]. Основной целью «умных домов» в Европе и в Северной Америке является энергосбережение, так как подобные системы помогают существенно сэкономить воду и электричество, которые являются основными ресурсами для комфортного функционирования человеческого жилища. Комфорт от данных систем хоть и важен, но он играет не главную роль при их установке. В то время в России основными причинами в пользу установки интеллектуальной системы называют функциональность, удобство эксплуатации. Об энергосбережении задумываются немногие и лишь периодически. Так же следует отметить, что все участники процесса установки и использования системы вкладывают разный смысл в понятие «интеллектуального здания» (таблица 1).

Таблица 1. Приоритеты участников процесса создания и эксплуатации интеллектуального жилья

Строители	Снижение стоимости строительства и трудоемкости
Управляющие организации	Снижение затрат на содержание здания
Пользователи	Комфорт, стоимости коммунальных платежей

Рассматривая российский рынок интеллектуальных зданий, следует отметить, что он сосредоточен преимущественно в Москве, Санкт-Петербурге и ряде крупных индустриальных центров. Однако, в последние годы проследживается тенденция активного продвижения в регионы. По данным ряда исследований, ежегодный рост данного рынка составляет 15–20%. В связи с этим, комплексные системы автоматизации и диспетчеризации жилья становятся все более доступными для среднестатистических жителей нашей страны, а не остаются уделом элитных сегментов.

Преимущественно система «Умный дом» используется в загородных частных домах, но тем не менее сейчас возрастает спрос на интеллектуализацию жилья и со стороны владельцев городских квартир. В данном случае потребность в умных технологиях определяется не классом жилья, а скорее, желанием хозяина получить дополнительный комфорт.

Установка системы «Умный дом» — довольно длительный процесс. Во всяком случае за границей. Так фирмы, которые устанавливают данные системы, в течение не-

скольких недель наблюдают за жизнедеятельностью заказчика и его семьи, чтобы знать распорядок их дня, хобби и т. п. Но такой подход может доставить заказчикам неудобства, поэтому мы считаем, что для нашей страны будет актуально в будущем разработать компьютерную программу, в которой заполняется анкета и даются рекомендации по тепловому режиму комнат в квартире или доме. В настоящее время жизненный цикл здания учитывает новые требования ресурсосбережения: к технологическим процессам, к конструкциям, к материалам, комплектующим [2].

Наиболее экономична и актуальна для владельцев квартир будет локальная автоматизация, которая предполагает установку различных датчиков (движения, освещённости, возможность полива растений, пока хозяева в отпуске и т. п.), использование пультов дистанционного управления (по ИК каналу или радиочастоте). На данный момент фирмы-изготовители предлагают различные вариации комплектов системы, что позволяет существенно сэкономить на их установке. Пример таких комплектов представлен в таблице 2 на основании цен Компании «Умный дом».

Таблица 2. Стоимость услуг по установке системы «Умный дом»

Предложение	ЭКОНОМ	КОМФОРТ	БИЗНЕС	ПРЕМИУМ
Состав системы	<p>Охранно-пожарная сигнализация (до 5 извещателей)</p> <p>Возможность обесточить все потребители (380 В)</p> <p>Контроль протечки воды (до 2 датчиков)</p> <p>Контроль температуры (до 3 датчиков)</p>	<p>Управление освещением (до 8 линий) либо управление электророзетками (до 8 групп)</p> <p>Охранно-пожарная сигнализация (до 5 извещателей)</p> <p>Возможность обесточить все потребители (380 В)</p> <p>Датчики движения (до 5 шт.)</p> <p>Контроль температуры (до 3 датчиков)</p> <p>Клапаны для отключения батарей (до 3 шт.)</p> <p>Контроль протечки воды (до 2 датчиков)</p> <p>Контроль температуры (до 3 датчиков)</p> <p>Контроль температуры теплых полов (до 2 датчиков)</p>	<p>Управление освещением (до 15 линий) либо управление электророзетками (до 15 групп)</p> <p>Датчики CO₂ для контроля чистоты воздуха</p> <p>Управляемые жалюзи (до 12 шт.)</p> <p>Клапаны для отключения батарей (до 30 шт.)</p> <p>Контроль температуры и влажности воздуха (до 17 датчиков)</p> <p>Контроль температуры теплых полов (до 7 датчиков)</p> <p>Датчик уличной температуры и влажности</p> <p>Контроль протечки воды (до 5 датчиков)</p> <p>Контроль протечки воды (до 5 датчиков)</p>	<p>Управление освещением (до 70 линий) либо управление электророзетками (до 70 групп)</p> <p>Датчики CO₂ для контроля чистоты воздуха (до 3 шт.)</p> <p>Управляемые жалюзи (до 12 шт.)</p> <p>Клапаны для отключения батарей (до 30 шт.)</p> <p>Контроль температуры и влажности воздуха (до 17 датчиков)</p> <p>Контроль температуры теплых полов (до 7 датчиков)</p> <p>Возможность управления вентиляцией</p> <p>Датчик уличной температуры и влажности</p> <p>Контроль протечки воды (до 5 датчиков)</p> <p>Датчик наружной освещенности</p> <p>Антиобледенение крыши</p>

Предложение	ЭКОНОМ	КОМФОРТ	БИЗНЕС	ПРЕМИУМ
			Датчик наружной освещенности Мультирум	Мультирум Контроль уровня топлива в баке дизельного генератора
Цена системы под ключ	от 100 тыс. руб.	от 270 тыс. руб.	от 630 тыс. руб.	от 1,2 млн руб.

В качестве примера рассмотрим среднестатистическую трехкомнатную квартиру, общей площадью 106,4 м² (рис. 2), и рассчитаем для нее стоимость установки интеллектуальной системы [4]. Итак, при установке теплых полов в ванную комнату, кондиционера в спальную, по-

жарной сигнализации на кухне, охранной сигнализации и системы «Умный дом», включающей управление теплым полом, каналами света, вентиляцией с рекуперацией и кондиционерами, общая стоимость всех работ составит порядка 579040 рублей.



Рис. 2. План трехкомнатной квартиры

При этом, дальнейшая эксплуатация системы дает нам существенную экономию: до 30–40% на плате за электроэнергию, до 40% за воду, до 50% — за отопление, до 30% на эксплуатационных расходах, а также уровень сохранения тепла при использовании технологии рекуперации может составить — от 75% до 97%.

Таким образом, рассмотрев рынок интеллектуальных зданий, мы видим, что разработчики системы «Умный дом»

стремятся сделать свой продукт более доступным для всех слоев населения нашей страны. В дальнейшем изготовителям интеллектуальных систем стоит внедрять новые более доступные по цене комплектации, активно сотрудничать с государственными строительными органами и расширять рекламные компаний с целью информирования граждан.

Литература:

1. Федеральный закон № 261 Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности (с изменениями на 13 июля 2015 года).
2. ГОСТ Р 53791–2010. Ресурсосбережение. Стадии жизненного цикла изделий производственно-технического назначения. Общие положения.
3. Волгунов А. Д. Обзор функциональных возможностей и перспектив развития систем домашней автоматизации // Молодой ученый. — 2015. — № 8. — С. 199–202.
4. Калькулятор Умного Дома, сайт Компании «Умный дом» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://krasnoyarsk.dom-automation.ru/kalkulyator.html>
5. Официальный сайт группы компаний Вира; раздел Обмен опытом / Обзоры и аналитика; статья «Перспективы рынка систем «Умный дом»». [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.vira.ru/exp/reviews/umdom.html>

Инновационные пути развития банковского сектора России в период кризиса

Батаев Алексей Владимирович, кандидат технических наук, доцент
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого

Мировой экономический кризис все сильнее оказывают влияние на развитие России. Западные санкции, введенные против Российской Федерации, только усугубляют ее экономическое положение. Особенно сильное влияние кризисные явления оказали на развитие банковского сектора России.

В 2015 году было проведено исследование Национальным агентством финансовых исследований (НАФИ), SAP и Ассоциацией российских банков (АРБ), которое показало, что текущее финансовое положение более чем у одной трети финансовых институтов России достаточно тяжелое, а по сравнению с предыдущим годом ухудшение финансового положения отметили в более чем половине российских банков. При этом следует отметить, что ухудшение в большей степени сказалось на крупных банках, входящих в топ-30, более 44 % из этого списка заявили о трудном финансовом положении. [1]

В этих непростых экономических условиях российским финансовым институтам приходится искать новые формы и модели своего развития, направленные на снижение издержек бизнеса. Одним из таких путей является возможность внедрения облачных технологий.

Облачные вычисления (англ. cloud computing) — технология распределенной обработки данных, в которой компьютерные ресурсы и мощности предоставляются пользователю как интернет-сервис. Облачный сервис представляет собой особую клиент-серверную технологию — использование клиентом ресурсов (процессорное время, оперативная память, дисковое пространство, сетевые каналы, специализированные контроллеры, программное обеспечение и т.д.) группы серверов в сети, взаимодействующих таким образом, что:

- для клиента вся группа выглядит как единый виртуальный сервер;
- клиент может прозрачно и с высокой гибкостью менять объемы потребляемых ресурсов в случае изменения своих потребностей (увеличивать/уменьшать мощность сервера с соответствующим изменением оплаты за него). [2], [3], [4], [5]

Для мирового финансового рынка облачные технологии становятся все более востребованными. По данным исследования Information Week, большое количество финансовых институтов в мире активно использует облачные сервисы при ведении своего бизнеса (рис. 1). [6]



Рис. 1. Распределение облачных сервисов по видам использования в финансовых институтах в мире

Внедрение облачных технологий в российских банках идет достаточно медленно. Прежде всего финансовые институты воспринимают облачные сервисы как слишком рискованные в 75 % случаев, при этом следует отметить, что в 45 % случаях облачные технологии рассматриваются, как абсолютно рискованные. Чуть меньше уровень опасения среди крупнейших банков (в группе топ-10 согласны в целом 62 %, из них только 31 % полностью). Сомнения вызывают также защищенность данных (72 %), изученность банками надежности и доступности облачных сервисов (70 %) и соответствие облачных сервисов требованиям регулятора (69 %).

Технические возможности не являются ограничением для внедрения облачных сервисов, особенно в банках первой сотни. Более критичным является готовность существующих бизнес-процессов — показатель достаточно низкий уже за рамками первой десятки банков. По сути, в полной мере готовы к облакам только банки топ-10, для которых данный формат становится привычным по большинству некритичных направлений, в то время как банки вне топ-100 в данный процесс практически не включены. [1], [7], [8]

В 2015 году средняя доля бюджета, выделенная на внедрение облачных услуг в российских банках, составляла

около 5 % (рис. 2) Такая скромная цифра объясняется, тем что российские банки тратят средства на вспомогательные облачные услуги, которые требуют минимальных затрат. Проектов уровня внедрения облачных автоматизированных банковских систем (АБС) в российских финансовых институтах практически нет.

Тем не менее, следует отметить, что продолжающийся экономический кризис способствует внедрению облачных технологий, в силу одного очень важного преимущества cloud-технологий. Внедрение облачных технологий в пер-

спективе дает очень значительное снижение затрат, особенно, если внедрение будет происходить комплексно, например, переход на облачную АБС, что обеспечивает по разным оценкам до 20 % экономии в год. В связи с этим, по прогнозам предполагается увеличение доли ИТ-бюджета на облачные технологии до 10 % в год. При этом в 34 % российских банков такой рост прогнозируют в ближайший год. В финансовых институтах России, входящих в топ-30, повышение бюджетов на облачные технологии предполагают в 57 % банков.

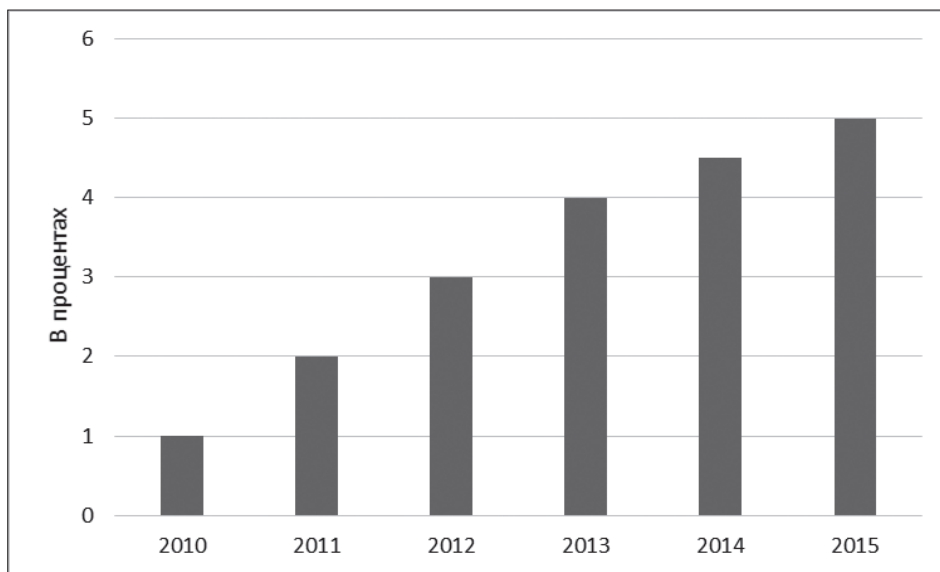


Рис. 2. Динамика изменения средней доли ИТ-бюджетов российских банков на облачные технологии

Несмотря на прогнозы по повышению доли ИТ-бюджетов на облачные технологии, опрос показывает, что в 21 % российских банков облачные технологии вообще не используется, а в 31 % изредка, тем самым можно сделать вывод, что в более чем 50 % российских банках облачные технологии практически не находят своего применения (рис. 3). [1], [9], [10], [11]

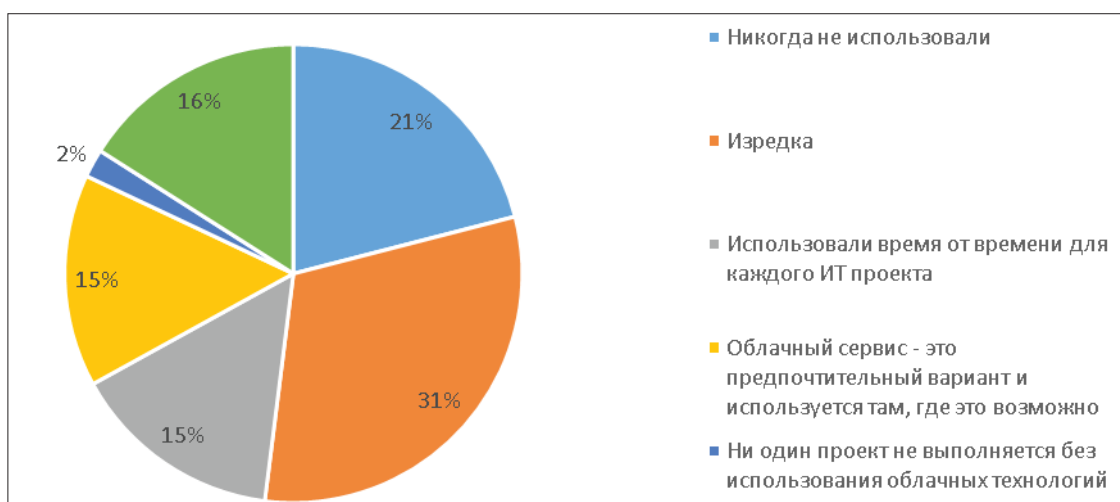


Рис. 3. Использование облачных технологий в российских банках

Тем не менее исследования показывают, что в 39 % российских банков в той или иной форме используются облачные технологии, при этом, чем крупнее банк, тем выше

значение показателя, максимум достигается в топ-10—57%. Граница проходит по топ-100 — банки вне первой сотни используют облачные сервисы только в 14 % случаев. [1]

Самыми активными пользователями облачных сервисов в России являются наиболее крупные и розничные банки. Почти в каждом втором таком банке облачные технологии рассматриваются при обсуждении ИТ-проектов и даже являются предпочтительным выбором при прочих равных условиях. Наибольший интерес в банках вызывает использование облачных сервисов для разработки новых продуктов в ИТ-системах, управления взаимоотношениями с клиентами, управления ИТ, а также маркетинга (коммуникаций), розничного и корпоративного банкинга.

В России, по сравнению с мировой практикой, значительно больше банков, которые никогда не использовали или редко рассматривали возможность использования облачных сервисов. Даже если сравнивать с международной практикой только розничные российские банки, которые более открыты к облачным сервисам, все равно получается значительное отставание. В России доля не пользователей превышает 50%, а в мире она меньше 30%. Отставание России в использовании облачных сервисов в 2–3 раза выше по всем направлениям деятельности банков, на-

пример, в мире обработка платежей во всех или большинстве операций с помощью облачных решений характерна для 46% финансовых организаций, а в России — только для 17%.

В перспективе на облачные технологии в ближайшие три года планируют перейти от 49% до 58% российских банков, в той или иной форме. [1]

В заключении можно сделать следующие выводы:

- в России внедрение облачных технологий происходит достаточно медленно, особенно это касается банковской сферы, где более 52% всех банков практически не используют облачные сервисы;
- экономический кризис может способствовать внедрению облачных технологий в финансовых институтах России, так как они способны обеспечить достаточно значительную экономию при комплексном внедрении, в связи с этим российские банки планируют увеличить долю ИТ-бюджетов в два раза на использование облачных сервисов.

Литература:

1. ИТ в банках и страховых компаниях 2015, [Электронный ресурс] <http://www.cnews.ru/reviews/banks2015/>
2. Батаев А. В. и др. Банковское дело. Интегрированная банковская система «БИСквит». Федеральное агентство по образованию, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет. Санкт-Петербург, 2006, 108 с.
3. Мартышенко С. Н., Мартышенко Н. С. Оптимизация структуры инвестиций в региональные туристические проекты // Регион: Экономика и Социология — 2008. — № 3. С. 23–32.
4. Батаев А. В. Информатика. Технологии баз данных в информационных экономических системах учебное пособие/А. В. Батаев; Федеральное агентство по образованию, Санкт-Петербургский гос. политехнический ун-т. Санкт-Петербург, 2006.
5. Мартышенко С. Н., Мартышенко Н. С. Практические вопросы обработки анкетных данных // Практический маркетинг. — 2007. — № 4. С. 2–8.
6. Батаев А. В. Анализ использования облачных сервисов в банковском секторе. Молодой ученый. — 2015. — № 5. — С. 234–240.
7. Прогнозы по банковскому сектору России на 2015 год. Мнения экспертов. [Электронный ресурс] <http://sberex.ru/article/5446>
8. Иностранные банки понизили прогнозы по прибыли Сбербанка и ВТБ [Электронный ресурс] <http://rbcdaily.ru/finance/562949992145108>
9. Сбербанк сократил ИТ-расходы на 2015 год. [Электронный ресурс] <http://www.osp.ru/news/2015/0121/13027130/>
10. Всемирный банк ухудшил прогноз по спаду экономики России в 2015 году с 0,7 до 2,9%. [Электронный ресурс] <http://tass.ru/ekonomika/1695342>
11. Буньковский Д. В. Управление инвестиционным проектом: регулирование параметров проекта. Вестник Иркутского государственного технического университета. 2013. № 5 (76). С. 161–164.

Оценка результативности и направления повышения эффективности камеральных налоговых проверок

Баташев Руслан Вахаевич, ассистент
Чеченский государственный университет

В статье рассмотрены практические аспекты организации и проведения камеральных налоговых проверок налоговыми органами Чеченской Республики. Дана оценка их результативности как одному из наиболее эффективных методов налогового контроля, даны некоторые рекомендации по повышению их эффективности.

Ключевые слова: налоговый контроль, камеральная налоговая проверка, эффективность.

Налоговый контроль за деятельностью налогоплательщиков осуществляется в форме налоговых проверок. Налоговые проверки являются основным и наиболее результативным инструментом налогового контроля, позволяющим с высоким уровнем эффективности проверить правильность исчисления и уплаты налогоплательщиками налогов и сборов.

В системе налогового контроля налоговые проверки подразделяются на камеральные и выездные. Налоговые проверки являются формой реализации налоговыми органами налогового контроля.

Камеральная налоговая проверка — проверка, проводимая по месту нахождения налогового органа на основе налоговых деклараций (расчетов) и документов, которые представлены налогоплательщиком, а также иных документов, связанных с деятельностью налогоплательщика, имеющих у налогового органа.

Особенность ее заключается в том, что она проводится должностным лицом налогового органа без решения руководителя на основании поступившей налоговой декларации от налогоплательщика.

Целью проведения камеральной налоговой проверки является контроль за соблюдением налогоплательщиками налогового законодательства, а также:

- профилактика налоговых правонарушений (выявление и предотвращение);
- взыскание сумм неуплаченных (не полностью уплаченных) налогов и соответствующих пени;
- возбуждение при наличии оснований процедуры взыскания в установленном порядке налоговых санкций;
- подготовка необходимой информации по налогоплательщикам, допустившим нарушения налогового законодательства, используемой для отбора налогоплательщиков для проведения выездных налоговых проверок.

Камеральная налоговая проверка включает в себя проверку полноты представленной налогоплательщиком налоговой отчетности; визуальную проверку правильности оформления документов налоговой и своевременности представления налоговых деклараций; проверку правильности арифметического подсчета итоговых сумм налогов и сборов, подлежащих уплате в бюджет; проверку обоснованности примененных налогоплательщиком ставок налога, правомерности использования льгот по налогу и проверку правильности исчисления налогооблагаемой базы посредством камерального анализа.

Камеральная налоговая проверка считается наиболее трудоемкой формой налогового контроля, так как данным видом проверок обычно охватывается практически 100% налогоплательщиков.

Следует согласиться с И. Р. Пайзулаевым, который полагает, что в системе налогового администрирования камеральная налоговая проверка выполняет две функции. С одной стороны она позволяет осуществлять контроль за правильностью и достоверностью составления налоговых деклараций, с другой — является основой отбора налогоплательщиков для проведения выездных налоговых проверок. [1]

Достижением основных целей камеральной налоговой проверки определяются качество и эффективность ее проведения.

На примере Чеченской Республики рассмотрим тенденции и проблемы осуществления камеральных налоговых проверок налоговыми органами республики, и дадим некоторые рекомендации по повышению их эффективности.

Так, по итогам 2015 года налоговыми органами по Чеченской Республике проведено 68,2 тысячи камеральных налоговых проверки, что на 9,1% меньше количества камеральных налоговых проверок за аналогичный период 2014 года (динамика составляет 91,9%). При этом возросло количество КНП, выявивших нарушения на 1,6 процента.

Таблица 1. Количество проведенных камеральных проверок за 2014–15 гг.

	Количество проведенных КНП		Отклонение		В том числе КНП, выявившие нарушения		Отклонение	
	2014	2015	+/-	%	2014	2015	+/-	%
УФНС	74 264.0	68 242.0	-6 022.0	91.9	10 537.0	10 710.0	173.0	101.6

Рост количества результативных камеральных проверок повлек рост суммы дополнительно начисленных платежей по результатам камерального контроля: данный показатель

за анализируемый период составил 64,5 тыс. руб. или больше на 57.6% к итогам 2014 года. Абсолютный рост дополнительно начисленных платежей составил 23,6 тыс. рублей.

Таблица 2. Доначисленные платежи по результатам камеральных налоговых проверок

НО	Дополнительно начислено платежей (включая пени и штрафы), тыс. руб.		Отклонение	
	2014	2015	+/-	%
УФНС	40 961.0	64 567.0	23 606.0	157.6

Сумма дополнительно начисленных платежей на одну камеральную налоговую проверку по итогам 2015 года составила 0,9 тыс. руб. с ростом на 71.5%, при этом на одну результативную проверку дополнительно начисленные платежи снизились на 9.6% с 7.0 тыс. руб. до 6.4 тыс. руб.

За рассматриваемый период налогоплательщиками, состоящими на налоговом учете в налоговых органах по Че-

ченской Республике, в ходе проводимых контрольных мероприятий поданы уточненные налоговые декларации, увеличивающие сумму налоговых обязательств на 72.8 тыс. руб. или же 72.0% от уровня аналогичного периода 2014 года. Подано уточненных налоговых деклараций, уменьшающих налоговые обязательства на 52.8 тыс. руб. или же рост более чем в 5.6 раза от уровня 2014 года.

Таблица 3. Суммы увеличенных и уменьшенных налоговых обязательств налогоплательщиков

НО	Сумма увеличенных налоговых обязательств налогоплательщиками в ходе КНП, тыс. руб.		Отклонение		Сумма уменьшенных налоговых обязательств налогоплательщиками в ходе КНП, тыс. руб.		Отклонение	
	2014	2015	+/-	%	2014	2015	+/-	%
УФНС	101 048	72 796	-28 252	72.0	910 857	52 802	-858 055	5.8

За 2015 год налогоплательщики в ходе проводимых камеральных налоговых проверок уменьшили сумму убытка по результатам хозяйственной деятельности на 3,3 млрд руб., в то же время сумма увеличенных убытков составила 434 тыс. руб., таким образом положительный баланс контрольных мероприятий налоговых органов по данному показателю составил 2,8 млрд рублей.

Приоритетным направлением осуществления камеральных налоговых проверок налоговыми органами ЧР является проверка правильности возмещения НДС. Так,

за 2015 г. налогоплательщиками было заявлено возмещение НДС в сумме 1,6 млрд руб. (102% от уровня 2014 года). По итогам проведенных контрольных мероприятий по КНП деклараций с возмещением налога сумма НДС, признанная к возмещению, составила 649,1 млн руб. или же 82% от уровня 2014 года. Основные причины возникновения права на возмещение НДС — реализация на территории республики инвестиционных проектов по возведению новых объектов промышленности и сельского хозяйства, а также потери энергоносителей.

Таблица 4. Суммы НДС, заявленные к возмещению

НО	Заявлено к возмещению налогоплательщиками в текущем году			Признано к возмещению налоговыми органами		
	2014	2015	Темп роста%	2014	2015	Темп роста%
УФНС	1 402 831	1 606 667	91	584 712		85

По результатам проведенных контрольных мероприятий отказано в праве на возмещение НДС в сумме 942,4 млн рублей. Абсолютный рост отказанных в праве на возмещение сумм налога составил 922,8 млн рублей.

Подводя итог, необходимо отметить, что в 2015 году наблюдается некоторое улучшение показателей работы по проведению камеральных налоговых проверок. Так, например, рост количества результативных камеральных проверок повлек рост суммы дополнительно начисленных платежей по результатам камерального контроля: (64,5 тыс.

руб. или же рост на 57.6% к итогам 2014 года.) Абсолютный рост дополнительно начисленных платежей составил 23.6 тыс. рублей.

Сумма увеличенных налогоплательщиками налоговых платежей превышает сумму уменьшенных платежей на 5112 тыс. руб., в то время как за аналогичный период прошлого года данный показатель имел отрицательное значение и суммы уменьшенных налоговых обязательств превышали увеличенные обязательства на 834833 тыс. рублей.

Отказано в праве на возмещение НДС в сумме 942385 тыс. рублей. Абсолютный рост отказанных в праве на возмещение сумм налога составил 922796 тыс. рублей.

Вместе с тем, имеется огромный потенциал для повышения результативности камеральных проверок. Об этом свидетельствуют некоторые недостатки в работе налоговых органов республики. Прежде всего, это низкая аналитическая составляющая при организации камерального контроля и неиспользование в полном объеме возможностей имеющихся информационных ресурсов. Также следует констатировать ненадлежащее исполнение должностных обязанностей сотрудниками контрольного блока и слабый контроль со стороны Управления. Следствием этого являются возможные потери бюджета.

Литература:

1. Пайзулаев И. Р Становление и развитие системы налогового администрирования в Российской Федерации (вопросы теории и практики): дис. док. экон. наук: 08.00.10: — М., 2012. — 234 с.
2. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 № 117-Ф.

Разработка конкурентной стратегии организации в условиях перехода к экономике знаний

Белов Сергей Владимирович, магистрант
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

В статье рассматриваются особенности разработки конкурентной стратегии в условиях перехода к экономике знаний. Обобщено содержание экономики знаний и основы построения конкурентной стратегии, из него вытекающие. Обоснована потребность обновления подходов к разработке конкурентной стратегии предприятий реального сектора экономики в условиях перехода к экономике знаний. По результатам исследования определены специфические черты разработки конкурентных стратегий, а именно: переход от применения стратегий борьбы в рамках существующих отраслей к конкуренции за формирование структуры и тенденций развития будущих отраслей, наращивание уникальных конкурентных компетенций, отличительных характеристик товаров и услуг с высокой потребительской ценностью. Выявлены современные тенденции в разработке конкурентной стратегии организаций, в том числе фокусирование внимания на инновациях, творчестве, интеллектуальных продуктах, новых управленческих технологиях.

Ключевые слова: экономика знаний, конкурентная стратегия, гиперконкурентная бизнес-среда, структура отраслей, креативность, инновационное опережение, уникальные конкурентные преимущества, сетевые структуры, интеллектуальное лидерство, ключевые компетенции.

Теоретическим и практическим аспектам проблемы разработки конкурентной стратегии организации в условиях перехода к экономике знаний посвящены работы многих зарубежных и отечественных исследователей, среди которых Гиус А., Линдгрэн М., Бандхольд Х., Хамел Г, Прахалад К., Марков В., Сухарев О., Дятлов С. А., Карлик А. Е. На формирование научной позиции, изложенной в работе, существенное влияние оказали фундаментальные труды Портера М., Клейнера Г., Пилипенко Е. Потенциал перечисленных работ отражает важность и широкий спектр вопросов разработки конкурентной стратегии организаций.

Одним из направлений повышения качества проводимых камеральных проверок является улучшение контрольной работы с организациями «однодневками», «транзитерами», а также мнимыми микро финансовыми организациями. Здесь необходимо устанавливать в цепочке организаций реальных выгодоприобретателей и путем признания таких сделок мнимыми, осуществлять доначисление налогов по ним. Необходимо ежемесячно проводить мониторинг по выпискам о движении денежных средств по счетам плательщиков и при установлении фактов их «обналичивания» направлять соответствующую информацию в правоохранительные органы и кредитные учреждения для расторжения договоров об открытии счетов. При этом налоговые органы сами должны принимать меры по приостановлению операций по таким расчетным счетам.

Вместе с тем, ряд вопросов, связанных с обновлением взглядов на разработку конкурентных стратегий организаций в условиях перехода к экономике знаний требуют дополнительного изучения и научных обоснований.

Цель данной статьи — развитие представлений о сущности и особенностях разработки конкурентных стратегий организаций в условиях перехода к экономике знаний.

Задачи исследования: определить сущность экономики знаний и дополнить существующие подходы к построению конкурентных стратегий, обосновать векторы дальнейших научных поисков. Объект исследования: предприятия ре-

ального сектора экономики. Предмет исследования: теоретико-методические основы и особенности разработки конкурентных стратегий организаций в условиях перехода к экономике знаний. Методы исследования: логического обобщения, сравнения, конкретизации и абстрагирования.

Научная новизна полученных результатов заключается в обновлении современных взглядов относительно разработки конкурентных стратегий организаций реального сектора экономики в условиях экономики знаний, что позволит достичь инновационно-технологического лидерства и обеспечить наращивание уникальных конкурентных преимуществ.

Актуальность исследования заключается в том, что в условиях перехода к экономике знаний качественно меняются концепции ведения конкурентной борьбы и построения конкурентных стратегий. Опыт разработки конкурентных стратегий организаций в России показывает, что зачастую они основаны на догоняющих мотивах. В конечном итоге это приводит к тому, что Россия отстает от развитых стран как в рейтинге экономики знаний в среднем на 3,3 позиции индекса [21], а в рейтинге конкурентоспособности — на 1,1 пункт [12]. В более детальном разрезе составляющие Индекса конкурентоспособности также доказывают необходимость обновления концептуальных подходов к разработке конкурентных стратегий. Так, по уровню кластеризации отечественная экономика занимает 118-е место; по уникальности конкурентных преимуществ организаций отечественной экономики — 75-е; по ширине цепочки создания стоимости — 96-е; по уникальности производственного процесса и производимых товаров и услуг — 92-е; по степени развития и применения маркетинга — 64-е; по готовности делегировать полномочия — 81-е [12]. Опираясь на приведенные статистические данные можно сделать вывод, что конкурентные стратегии отечественных организаций недостаточно эффективны в условиях перехода к экономике знаний. Коренными причинами этого является отсутствие глубокого понимания сущности и особенностей разработки конкурентных стратегий в условиях перехода к экономике знаний [6].

Понимание особенностей построения конкурентных стратегий в экономике знаний исходит из научного определения сущности данного типа экономики. Проведенный аналитический обзор трактовок экономики, основанной на знаниях, представленных в докладах специализированных институтов по вопросам освещения и прогнозирования тенденций социально-экономического развития в мировом масштабе показывает, что данное понятие рассматривается как особый тип экономики, в которой знания являются главным ресурсом обеспечения развития и повышения конкурентоспособности. Так, к примеру, специалисты Всемирного банка [15] полагают, что под «экономикой знаний следует понимать экономику, которая создаёт, распространяет и использует знания для ускорения собственного роста и повышения конкурентоспособности». В ОЭСР [17] экономику, основанную на знаниях, трак-

туют как экономику, которая основана на производстве, распределении и использовании знаний, информации, инновационных и экономических компетенциях, а переход к экономике данному этапу развития экономики требует специфической политики и нового мышления. В рамках ЮНЕСКО [3] экономика, основанная на знаниях, понимается как возможность находить, преобразовывать, распространять и использовать знания для человеческого и экономического развития.

Приведенные трактовки следует считать классическими определениями экономики, основанной на знаниях. Исходя из этих определений, знания можно считать основополагающим ресурсом ведения конкурентной борьбы и построения конкурентных стратегий предприятий реального сектора экономики.

В экономике знаний именно знания должны являться основой создания конкурентных преимуществ, интеллектуальных товаров, новаторских подходов к опережению конкурентов. Так, важной идеей, изложенной в работе Сухарев О. С. [9], полностью проектируемой к проблеме разработки конкурентной стратегии организаций в условиях экономики, основанной на знаниях, является то, что при успешной реализации НИОКР фирма получает небывалые конкурентные преимущества на вполне значительный срок, а значит и дополнительные выгоды. Весьма интересной также выглядит позиция Сухарева О. С. относительно того, что высокое информационное обеспечение продуктов, которые выводятся на рынок в результате НИОКР поддерживает емкость соответствующего рынка в таком виде, что рынок находится в состоянии постоянного недонасыщения, он не успевает насытиться старой продукцией в результате быстрого наполнения новыми товарными позициями. Это провоцирует организации создавать новые уникальные товары, что в свою очередь является источником получения прибыли в экономике, основанной на знаниях. Достаточно ярко и обосновано отдельные позиции построения стратегий организаций, в том числе и конкурентных, в условиях экономики, основанной на знаниях, представлены в работе выдающихся ученых Макарова В. Л. и Клейнера Г. Б. [6]. Авторы в качестве эпитета приводят цитату Ф. Хайека: «Конкуренция есть процедура открытия новых знаний». Основные идеи работы заключаются в том, что знания являются современным и наиболее эффективным ресурсом создания конкурентных преимуществ организаций, а их активная капитализация в рамках субъектов рыночных отношений приводит в конечном итоге к изменению основ построения конкурентных стратегий. Весьма интересной представляется позиция Пилипенко Е. В. [7] согласно которой «экономика знаний — это не экономика, производящая знания, а экономика, производящая продукт, преимущественно (свыше $\frac{3}{4}$) состоящий из знаний».

Соответственно, формируя конкурентную стратегию фирмы должны осуществить переход к производству продуктов и услуг, менее чем на $\frac{1}{4}$ состоящих из вещественно-

природных факторов производства. При этом значительно меняется схема производства и продаж товаров: происходит переход от создания цепочек производства и распределения к изготовлению сразу конечного продукта для конечного потребителя.

Своеобразным барометром развития идей по проблеме обновления концептуальных взглядов на разработку конкурентных стратегий в условиях перехода к экономике, основанной на знаниях, являются наработки гарвардской школы бизнеса. Яркий представитель данной школы — М. Портер. Согласно одному из последних докладов ученого [19], основным критерием построения конкурентных стратегий является программа наращивания уникальных конкурентных преимуществ и свойств организаций, которые отличают ее от своих конкурентов на рынке, создают образ компании в глазах потребителей. По мнению М. Портера: «Лучшие компании не конкурируют, чтобы быть лучшим, они конкурируют, чтобы быть уникальным» [19]. Это означает, что в долгосрочную стратегию повышения конкурентоспособности следует включать подсистему рекомбинирования компетенций, инвестиции во внутренние подсистемы организации (кадры, технологии и т. д.). Важные положения Портера М. по указанным вопросам разработки конкурентных стратегий организаций были дополнены Леонардом Д., Свопом У. и Бартоном Г. [14]. Ученые справедливо полагают, что создать основные уникальные конкурентные преимущества на современном рынке организации могут за счёт эффективной и налаженной системы передачи знаний в компании, продуцирования креативных и новаторских идей, опережающих время, эффективного стратегического менеджмента и умения предвидеть траектории развития рынков и потребительских предпочтений на много лет вперед, находить (и создавать) новые рынки товаров и услуг, уметь мыслить глобально. Основными предпосылками успешных конкурентных стратегий является инновационная корпоративная культура, значительные инвестиции в интеллектуальный капитал, высокий уровень вовлеченности сотрудников в конструирование конкурентных стратегий и их реализацию [18]. Принимая во внимание классические взгляды на выбор конкурентных стратегий, изложенные в работе «Конкурентный анализ» М. Портера [8], в условиях экономики знаний наиболее интеллектуалоемкими представляются стратегии дифференциации, которые предъявляют следующие требования к ресурсам: творческие способности, высокий потенциал фундаментальных исследований, технологическое лидерство фирмы, уникальные сочетания навыков, в том числе и полученных в других отраслях, тесная кооперация с каналами сбыта, возможность привлечения рабочей силы с высоким уровнем интеллектуального, в т. ч. и человеческого капитала. Идеи относительно накопления конкурентных привилегий посредством технологического, инновационного и интеллектуального развития организаций являются одной из центральных линий последнего отчета специалистов ЮНКТАД «Технологии и инновации 2015» [20]. Из до-

клада следует, что роль технологических знаний во взаимосвязи с высоким инновационным потенциалом создают уникальные самообучающиеся структуры, конкурентоспособность которых заключается в новаторских управленческих и производственных решениях, наращивании их социального значения и роли в общей конкурентоспособности национальных экономик.

Следовательно, аналитический обзор точек зрения представителей гарвардской школы бизнеса на проблемы построения конкурентных стратегий организаций в современных условиях позволяет выделить такие основные моменты: конкурентная стратегия должна содержать образ будущего, инвестиции в который является неотъемлемой частью конкурентной борьбы, именно инновации и креативность в развитии, создании или обновлении товаров и услуг является залогом опережения конкурентов в гиперконкурентной среде; накопление знаний и повышения уровня инновационной культуры являются предпосылкой успеха на рынке.

Разработка конкурентных стратегий в условиях экономики знаний также требует внутреннего анализа ресурсов предприятий реального сектора экономики, поскольку основой создания уникальных конкурентных преимуществ являются именно ресурсы. Главная задача использования ресурсов при этом ставится следующим образом: секрет прибыльности не в том, чтобы делать тоже самое, что и другие компании, а в том, чтобы использовать собственные отличия. Согласно Р. Гранту [2] предприятиям реального сектора экономики необходимо четко определить состояние материальных, нематериальных и человеческих ресурсов и их вклад в создание уникальных конкурентных преимуществ, а также ресурсные дефициты, которые необходимо ликвидировать в условиях экономики знаний.

Эффективность конкурентных стратегий в экономике знаний должна основываться на продуктивности знания как наиболее ценного ресурса, что проявляется в новых решениях, инновациях в продуктовых линиях, новых методах ведения конкурентной борьбы. Достаточно объективные выводы относительно разработки конкурентной стратегии организаций в экономике, основанной на знаниях, содержатся в исследованиях Г. Хамела, который полагает, что успех на рынке и конкурентоспособность компаний прямо пропорциональны количеству творческих и креативных идей, внедренных в ее практику и принятым нестандартным стратегическим решениям [11]. Поиск подходов к разработке конкурентной стратегии организаций в условиях экономики, основанной на знаниях, обращает внимание на достаточно аргументированные выводы Дятлова С. А. и Карлика А. Е. [4] согласно которым, основными и решающими факторами победы в конкурентной борьбе являются опережающие инновации стратегического значения и новые методы ведения конкурентной борьбы в условиях гиперконкуренции. Согласно аналитическим исследованиям ведущих мировых институтов [13; 16; 20] предприятия все чаще используют данные утверждения

при разработке конкурентных стратегий в условиях перехода к экономике знаний.

Разделяя приведенные выше убеждения думается, что при таком подходе разработка конкурентной стратегии предприятий реального сектора экономики должна базироваться на продуктивном новаторстве (инновации ради результата, а не исследования ради исследований), которое предполагает не только продуцирование идей, но и результативное их внедрение, формирование новых свойств продукции и структуры ресурсов (знания должны существенно преобладать над материально-вещественными ресурсами).

Главным условием построения эффективных конкурентных стратегий в процессе перехода к экономике знаний является обновление подходов (образа мышления) к стратегическому управлению. Достаточно свежий взгляд на формирование основы стратегического развития организаций в условиях экономики, основанной на знаниях, содержит утверждение о том, что «... практически ничего невозможно почерпнуть из предшествующего опыта, все необходимо изучать и разрабатывать заново — в этом сложность, и интерес экономики знаний» [7]. Некоторую созвучность в области поиска будущего организации данная позиция имеет с представлениями о методах конкурентной борьбы в будущем Г. Хамела и К. Прахалада [10; 11]. По мнению ученых, главным свойством организации в перспективе будет являться способность забывать. Это свойство в процессе разработки конкурентных стратегий отечественных организаций используется в наименьшей мере: зачастую опыт прошлого переносится в будущее, что приводит к длительной устойчивости управленческих концепций и наносит значительный вред, выражающийся в неспособности создания и применения проактивных практик ведения конкурентной борьбы на меняющихся рынках. В рамках данного подхода как никогда актуальным выглядит классическое убеждение Й. Шупметера, отражающего взгляды австрийской научной школы, согласно которому процесс конкурентного соперничества оказывает решающее значение на будущую структуру отраслей. Чем выше уровень инновационности, новаторства и креативности в отраслевых организациях — тем быстрее развивается и трансформируется структура отраслевого и смежных рынков. Как дополнение данного подхода к разработке конкурентных стратегий можно воспринимать идеи Гиуса А. [1], согласно которым основные конкурентные преимущества компаний в бу-

дущем будут основаны на гибкости, способности обучаться и перевоплощаться, создавать креативные и уникальные товары и услуги, обладающие максимальной потребительской ценностью. Условия разработки конкурентной стратегии в условиях экономики, основанной на знаниях, достаточно широко представлены в исследованиях Линдгрена М. и Бандхольда Х. [5] которые полагают, что мышление, игра и созидание практически в равных долях обеспечивают успех фирмы на рынках будущего. При этом следует обращать внимание на постоянное завоевание не доли рынка, а пальмы интеллектуального первенства.

Таким образом, проведенные исследования позволяют поставить для последующего решения такие задачи перед предприятиями реального сектора экономики при разработке конкурентных стратегий в условиях перехода к экономике знаний: создание интеллектуальноемких полифункциональных креативных товаров, которые в основном состоят из знаний, перейти от критерия «доля рынка» как показателя конкурентоспособности к таким параметрам как оптимизация цепочек «новаторство — затраты — качество, уникальность», достижение интеллектуального лидерства, наращивание знаний и повышение продуктивности их использования, создание ценного продукта, опережающего время, разрабатывать конкурентные стратегии отталкиваясь не от конкуренции в рамках существующих отраслей, а от конкурентной борьбы за формирование структуры и тенденций развития будущих (новых) отраслей, провести рекомбинацию компетенций и строить конкурентную борьбу на уникальном образе, инновационной культуре, способности самообучаться и принимать нестандартные решения в борьбе за индивидуальные приоритет. Соответственно менеджмент должен постоянно продуцировать новые новаторские идеи, методы, способы завоевания лидерских позиций посредством которых будут преодолеваются институциональные ограничения, рыночные барьеры, ловушки. В теоретико-методическом плане необходимо решить ряд вопросов, связанных с обновлением подходов к структуре конкурентных преимуществ, более глубокой детализацией методов ведения конкурентной борьбы в условиях перехода к экономике знаний, оценкой знаний и их вклада в конкурентоспособность организаций реального сектора экономики как наиболее ценного ресурса.

Литература:

1. Гиус А. Живая компания. Рост, научение и долгожительство в деловой среде. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 448 с.
2. Грант Р.М. Современный стратегический анализ Издательство: СПб. Питер Серия: Классика МВА, 2008. 560 с.
3. Доклад ЮНЕСКО «К обществам знания». [Электронный ресурс]. URL: http://www.vmurol.com.ua/upload/Navchalno_motodichna_robota/Navchalno_motodichna_materiali/Inshe/Na_puti_k_obshestvam_znaniya.pdf. (дата обращения: 10.02.2016).
4. Дятлов С.А., Карлик А.Е. Трансформация экономических систем в условиях глобальной инновационной гиперконкуренции // Партнерство цивилизаций, 2013. — № 3. — С. 142–160.

5. Линдгрэн М., Бандхольд Х. Сценарное планирование: связь между будущим и стратегией. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2009. 256 с.
6. Макаров В. Л., Клейнер Г. Б. Микроэкономика знаний. М.: ЗАО «Издательство экономика», 2007. 204 с.
7. Пилипенко Е. В. Экономика знаний: мифы и реальность // Энергия: экономика, техника, экология, 2015. № 12. С. 54–60.
8. Портер Е. Майкл Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Е. Портер; пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 454 с.
9. Сухарев О. С. Информационная экономика: знание, конкуренция и рост. М.: Финансы и статистика, 2015. 288 с.
10. Хамел Г., Прахалад К. К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня. М.: Олимп-Бизнес, 2014. 288 с.
11. Хамел Г. Во главе революции. Как добиться успеха в турбулентные времена, превратив инновации в образ жизни / пер. с англ. СПб.: BestBusinessBooks, 2007. 370 с.
12. Competitiveness Rankings [Электронный ресурс]. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/#indicatorId=GCI>. С (дата обращения: 10.02.2016).
13. Creative Economy: A Feasible Development Option [Электронный ресурс]. URL: <http://unctad.org/en/pages/PublicationArchive.aspx?publicationid=946> (дата обращения: 10.02.2016).
14. Dorothy Leonard, Walter Swap, Gavin Barton Critical Knowledge Transfer: Tools for Managing Your Company's Deep Smarts. — HARVARD BUSINESS, 2015. 240 с.
15. Knowledge Assessment Methodology 2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/KFDLP/EXTUNIKAM/0,,menuPK:1414738~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:1414721,00.html> (дата обращения: 10.02.2016).
16. Knowledge Management (KM) — How to Beat the Baby Boomer Retirement Blues [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cio.com/article/2447793/enterprise-software/knowledge-management-km-how-to-beat-the-baby-boomer-retirement-blues.html> (дата обращения: 10.02.2016).
17. Knowledge-based capital, innovation and resource allocation A GOING FOR GROWTH REPORT [Электронный ресурс]. URL: — <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k46bh92lr35.pdf?expires=1454602563&id=id&accname=guest&checksum=8EC2D11C9FFF26B668A176E29D5CC820> (дата обращения: 10.02.2016).
18. Leinwand P., Mainardi C. Strategy That Works: How Winning Companies Close the Strategy-to-Execution Gap [Электронный ресурс]. URL: <https://hbr.org/2015/12/5-ways-to-close-the-strategy-to-execution-gap> (дата обращения: 10.02.2016).
19. Porter, Michael E. “Shared Value and Strategy”. Paper presented at the Shared Value Leadership Summit, FSG, New York, NY, May 12, 2015 [Электронный ресурс]. URL: http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/Michael%20Porter%20-%20CSV%20and%20Strategy%20presentation_5c6accd5-94ac-444c-ac01-24772ce95bfa.pdf (дата обращения: 10.02.2016).
20. Technology and Innovation Report of 2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://unctad.org/en/pages/Publication-Webilyer.aspx?publicationid=1416> (выпуск от 17 декабря 2015 года) (дата обращения: 10.02.2016).
21. The Knowledge Economy Index / Индекс экономики знаний [Электронный ресурс]. URL: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/KFDLP/EXTUNIKAM/0,,menuPK:1414738~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:1414721,00.html> (дата обращения: 10.02.2016).

Современный российский опыт мотивации и стимулирования персонала

Белова Алина Витальевна, стажер отдела кадрового администрирования
ООО «Пирамида» (г. Партизанск)

В статье рассмотрен российский опыт мотивации и стимулирования. Выявлены характерные особенности и проблемы мотивации персонала в российских компаниях.

Ключевые слова: *корпоративная культура, мотивация труда, принципы мотивации, российский опыт, методы мотивации, производительность труда, стимулирование труда, программы развития персонала, управление.*

Система мотивации и стимулирования труда является главным инструментом управления персоналом. Особенностью российских компаний является то, что основным видом мотивации является материальное стимулирование,

так как большая часть россиян в настоящее время с трудом дотягивают от зарплаты до зарплаты и тратят свои доходы и сбережения только на покупку провианта и самой необходимой одежды. Большое число бюджетников: врачей,

учителей, ученых, а также специалистов и квалифицированных рабочих имеют доходы, немного выше прожиточного минимума в регионах, которые не отражают их фактические потребности. Поэтому в данных обстоятельствах трудно переоценить значение материальной мотивации. Однако не хлебом единым жив человек.

Внимательное отношение к работнику, использование методов нематериального стимулирования, льгот и профессиональных наград — также необходимо работнику для достижения высокой самооценки и понимания, что ты нужен компании. В этом заключается актуальность темы.

Целью данной статьи является проведение исследования системы мотивации и стимулирования труда в крупнейших российских компаниях и использовании их опыта в других компаниях.

Вся жизнедеятельность человека определена существующими потребностями. Люди стараются достичь какой-то определенной цели, в то же время избежать негативных явлений.

В трудовой деятельности мотивирование является основополагающим моментом, так как выступает основным условием получения благ, поэтому мотивация труда и стимулирование является важнейшим условием результативной работы и основой трудового потенциала работника, которая влияет на производственную деятельность.

В современных российских компаниях применяются следующие методы мотивирования и стимулирования персонала — материальные и нематериальные.

Основной особенностью мотивации в российских компаниях считается, что лучшая награда за труд — денежное вознаграждение.

Одним из главных методов является материальная (денежная) мотивация. Стимулирующее значение материальной мотивации особенно эффективно, в случае когда руководство предприятий и организаций вознаграждают свой персонал в зависимости от выполнения производственных заданий и получения конкретных результатов, а не просто за присутствие на работе.

Так в компании ОАО «Газпром» система мотивации для ТОП-менеджеров разработана система бонусов, которая зависит от пяти показателей эффективности менеджмента: продаж газа в натуральном выражении, удельных затрат в добыче, расходов в транспортировке, а также ввода приоритетных производственных объектов, снижения затрат на покупку товаров и услуг на 10% ежегодно.

Для остальных работников компании ОАО «Газпром» мотивационная политика предусматривает установление должностных окладов и тарифных ставок с учетом квалификации и деловых качеств, текущее премирование за результаты производственной деятельности работников, доплаты и надбавки в зависимости от условий труда и объема выполняемых работ, единовременное премирование (в том числе за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства, внедрение новой техники, экономию энергоресурсов, открытие новых за-

лежей углеводородов), а также выплату вознаграждения по итогам работы.

В ОАО «РЖД» в последние годы произошли серьезные изменения в мотивационной политике сотрудников компании. В ОАО «РЖД» разработана единая корпоративная система премирования, которая направлена на улучшение материальной заинтересованности персонала компании. Данная система установила единые принципы мотивирования и стимулирования труда работников ОАО «РЖД», порядок разработки и утверждения в филиалах компании положений о премировании работников.

За последние годы были разработаны и утверждены: Положение о дополнительном премировании техников по расшифровке лент скоростемеров за выявление нарушений; Положение о премировании за результаты внедрения стандартов бережливого производства в структурных подразделениях; Положение о дополнительном премировании за гарантийный пробег локомотивов до очередного технического обслуживания (текущего ремонта) и другие. В дополнение к этому, в ОАО «РЖД» применяют различные виды единовременного вознаграждения, к примеру, надбавка за экономию мазута, доплаты за разработку предложений по повышению эффективности деятельности компании в целом, отдельных её подразделений. [2]

В компании ПАО «Мобильные телесистемы» разработана система мотивации и стимулирования труда, которая из фиксированной и переменной частей. Величина фиксированной части заработной платы (должностного оклада) складывается с учетом размеров заработной платы, которые установлены для каждого должностного грейда на основании Политики позиционирования Компании относительно рынка оплаты труда.

Переменная часть в Компании представлена системой мотивации и стимулирования труда, которая предусматривает определенные и прозрачные правила установления целевой величины премии и расчета ее фактических значений на основе ключевых показателей эффективности и индивидуальных задач, которые закреплены в оценочных формах каждого работника. Также в компании применяется система стимулирования для работников, занятых продажами и абонентским обслуживанием, основное правило которой — мотивация на достижение конкретного результата. Отличительной особенностью системы является структура дохода с большей переменной частью и иная частота выплат. Для работников Компании, отвечающих за прямые продажи, действует комиссия схема премирования (прямые проценты от продаж).

Таким образом, традиционно материальным методам мотивации и стимулирования относятся система заработной платы, различного рода премии и выплаты, участие сотрудников в прибыли компании.

Но, к счастью для российского работодателя, в последнее время на труд работника вдохновляет не только козырный интерес. Для многих россиян чрезвычайно важно ежедневно находиться в коллективе, чувствовать свою зна-

чимость, зарабатывать авторитет у коллег и многое другое. Для многих специалистов одним из главных нематериальных мотивационных стимулов является возможность карьерного роста. При этом большую мотивационную роль играет не только возможность вертикального служебного роста, но и горизонтальные перемещения.

Это очень хорошо «работает» с молодыми специалистами, у них возникает чувство сопричастности к компании и общественного признания. Работнику приятно, что компания доверяет ему ответственное дело, у него растут самооценка и авторитет. При этом важно, чтобы сотрудник видел конкретные примеры карьерного взлета своих коллег. Элементом мотивации в крупных компаниях является бесплатное обучение работников или его частичная оплата. Достаточно сильным стимулом может служить возможность поездки сотрудника на стажировку за границу. В ряде крупных компаний проводятся регулярные аттестации персонала, программы по развитию персонала, по результатам которых в конце года работник получает бонус, возможность продолжения карьерного роста, подарок от фирмы, грамоту или диплом.

Особенно это проявляется в крупных российских компаниях. Так, например, в ПАО «МТС» реализуется целая совокупность мероприятий, направленная на повышение нематериального стимулирования труда работников компании, карьерный рост. Она направлена на создание соревновательной атмосферы (ежеквартальные рейтинги участников, конкурс «Лидер года в области инноваций» среди участников «Фабрики идей»), другие обеспечивают сотруднику признание в коллективе (вручение почетных грамот и кубков, размещение плакатов с самыми эффективными инноваторами на стенах офисов компании по всей стране, регулярное проведение интервью с участниками на федеральном корпоративном портале, включение информации о реализованных инициативах и их авторах в еженедельный отчет компании для топ-менеджмента). Также победители Программ получают возможность за счет компании пройти курс профессионального обучения, посетить конференцию или семинар. Наиболее активные сотрудники, принимающие участие в этих программах — победители и призеры, становятся примером для других сотрудников, мотивируя их на проактивную работу. Этому способствует поддержание атмосферы открытости МТС к новшествам со стороны персонала. [3]

В ОАО «Газпром» реализуется ряд Программ: «Резерв развития», «Последовательный рост», «Успешный

старт», «Уверенность в будущем». Данные программы направлены на формирование внутреннего кадрового резерва из молодых специалистов, студентов — выпускников, из рабочих, имеющих высшее образование, для замещения инженерно-технических должностей и профессионального роста. Компания ОАО «Газпром» предприятие предоставляет данным категориям работников возможность раскрыть свой потенциал. [2]

За последнее время среди крупных российских компаний набирает обороты организация корпоративной культуры, как нематериальной мотивации и стимулирования сотрудников. Стало модным проводить совместные праздники: день рождения компании, празднование Нового года, 23 февраля, 8 марта и других. Проведение таких корпоративных праздников способствует сплочению коллектива, повышает самооценку персонала.

В современной российской ситуации важным фактором нематериального стимулирования будет предоставление организацией социального пакета. В настоящее время многие руководители стимулируют персонал не только системой заработной платы, но и некоторыми негосударственными социальными льготами (дополнительной медицинской страховкой, дополнительным пенсионным фондом, страхованием от несчастных случаев во время исполнения профессиональных обязанностей). Для ТОП-менеджеров крупных компаний дополнительным стимулом является наличие полного пакета добровольного медицинского обслуживания.

Наиболее популярные у российских компаний, которые часто предоставляются крупными компаниями, — это организация бесплатного питания сотрудников и оплата проезда на работу. Специалисты, работая в компании с дополнительными социальными льготами, как правило, подсознательно чувствуют заботу со стороны руководства компании и более ответственно относятся к результатам своего труда.

Таким образом, особенность современной российской политики мотивации и стимулирования труда персонала заключается в отказе от жестких административно-командных методов воздействия, которые использовались в Советском Союзе и применении различных методов, как материального характера, так и нематериального, направленного на оценку личности работников их разнонаправленных способностей, которые могут рассматриваться как достояние компании.

Литература:

1. Кочеткова А. И. Основы управления персоналом. М.: ТЕИС. 2006. С. 111.
2. Сайт ОАО «Газпром» — Кадровая политика ОАО «Газпром» <http://www.gazprom.ru/careers/hr-policy>
3. Сайт ПАО «МТС» — <http://www.report2014.mts.ru/ru/pdf/mts-ar-2014-ru-chapter13.pdf>
4. Сайт Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований — Система формирования заработной платы с учетом стимулирующих выплат в современных организациях <http://applied-research.ru/ru/article/view?id=6347>

Современные проблемы воспроизводства жилищного фонда в крупном городе

Бессонов Максим Сергеевич, студент
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

В статье рассматриваются актуальные проблемы воспроизводства жилищного фонда на примере Санкт-Петербурга. Приведены результаты оценки энергоэффективного капитального ремонта многоквартирных зданий на основе анализа затрат производства работ. Показано, что внедрение новых ресурсосберегающих технологий обеспечивает экономию средств на этапе эксплуатации зданий.

Ключевые слова: капитальный ремонт, многоквартирный дом, ресурсосберегающие технологии, крупный город.

В России жилищная проблема стоит в списке наиболее острых и важных социально-экономических проблем. В крупных городах жилищный вопрос приобретает особое значение ещё и в связи с высокой плотностью населения. Основной особенностью эксплуатации имеющегося жилищного фонда выступает тот факт, что с течением времени уровень его технических характеристик и потребительских свойств неизбежно снижается. Проблема изношенности объектов жилищного фонда, влекущей ухудшение условий проживания граждан, в свою очередь снижает показатели уровня развития города и страны в целом. Довольно высокий уровень недоремонта домов ведет к стремительному разрушению и выбытию объектов жилищного фонда. Сохранение жилищного фонда и его долгосрочное эффективное использование невозможно без своевременного проведения ряда восстановительных мероприятий.

Современный этап решения проблемы повышения эффективности управления воспроизводством жилищного фонда крупного города связан с необходимостью переосмысления и изменения сложившихся представлений, критериев и методов оценки инвестиционно-строительных концепций, программ, проектов [1]. Переход жилищной сферы на более качественный уровень предполагает, в первую очередь, изменение приоритетов жилищной политики, основу которого должно составлять преимущественное инвестирование программ модернизации и капитального ремонта действующих основных фондов жилищной сферы. В этих условиях повышается значимость проблем капитального ремонта жилищного фонда, их успешное решение позволит обеспечить структурно-качественные изменения городской жилищной застройки в соответствии с современными социально-экономическими реалиями [2].

Капитальный ремонт жилищного фонда является важнейшим инструментом поддержания зданий в состоянии, необходимом для его эффективной и продолжительной эксплуатации. При осуществлении планирования и производства капитального ремонта необходимо руководствоваться наиболее передовыми и перспективными материалами и технологиями производства работ [3]. Такой подход будет способствовать не только повышению срока эксплуатации конструктивных элементов и инженерных систем здания до следующего ремонта, но и повышению качественных характеристик заменяемых или улучшаемых элементов. Одними из таких показателей являются энерго-

сберегающие свойства материалов и конструкций [4]. Например, утепление стен при производстве работ по ремонту фасада здания ведет к увеличению сопротивления теплопередаче стен и сокращению объема энергоресурсов, требуемого для поддержания в здании нормируемой температуры. То есть сокращается потребность в тепловой энергии. Следовательно, сокращаются затраты жителей многоквартирного дома на оплату коммунальных услуг, при условии наличия прибора учета тепловой энергии. Однако, мероприятия по энергосбережению не предусмотрены Жилищным кодексом Российской Федерации. Основным и самым действенным мероприятием по увеличению эффективности использования энергии является применение современных технологий энергосбережения [5]. Они дают не только уменьшение расхода энергии, но и имеют положительные экологические последствия.

Практически все работы по повышению энергоэффективности при капитальном ремонте многоквартирного дома должны проводиться с согласия собственников жилья и за их счет [6]. Следовательно, необходимо определить эффективность и окупаемость дополнительных вложений. Для этого необходимо выполнить анализ удорожания стоимости проведения каждого вида работ по капитальному ремонту и соотнести эту стоимость с полезным экономическим и эстетическим эффектом. Рассмотрим данный вопрос на примере «Краткосрочного плана реализации региональной программы капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах в Санкт-Петербурге в 2015 году» для каждого типа многоквартирного дома [7]. Для этого сначала определяется стоимость необходимого для расчета определенного вида работ по типам многоквартирных домов за 1 м² общей площади и сравнивается со стоимостью работ по энергосбережению. Затем, определяется стоимость удорожания работ и сравнивается с экономией энергоресурсов, достигаемой в результате производства работ по капитальному ремонту с повышением энергоэффективности ремонтируемых элементов.

Для проведения анализа необходимо выделить предусмотренные Жилищным кодексом работы по ремонту фасадов, при осуществлении которых возможно утепление стен, и ремонту внутридомовых инженерных систем теплоснабжения, позволяющем произвести установку индивидуальных распределителей тепла и термостатических регуляторов, а также теплоотражающих экранов за отопи-

тельными приборами [8]. Реализация данных мероприятий ведет к снижению потребления тепловой энергии и повышению комфортности проживания, так как появляется возможность контролировать микроклимат в помещении. Утепление стен дореволюционных домов, особенно прошедших капитальный ремонт или реконструкцию, экономически нецелесообразно ввиду широких наружных стен и их низкой теплопроводности [9]. В многоквартирных домах послевоенной постройки рекомендуется только установка теплоотражающих экранов за отопительными приборами, так как мероприятие по установке индивидуальных распределителей тепла и термостатических регуляторов влечет значительные капитальные затраты, несоизмеримые с остаточным сроком службы таких зданий [10]. Отношение удорожания к годовой экономии фактически является простым сроком окупаемости.

Вследствие выполненного анализа можно сделать вывод о том, что:

- удорожание работ по ремонту фасадов с целью их утепления в каждом конкретном случае (на каждом типе многоквартирных домов) влечет различные дополнительные вложения, но получаемый эффект в виде экономии тепловой энергии окупает эти затраты в большинстве случаев раньше, чем через 10 лет;
- применение дополнительных энергосберегающих мероприятий при ремонте систем теплоснабжения незначительно увеличивает общую стоимость работ, тогда как экономический эффект в виде экономии тепловой энергии окупает эти вложения в течение двух лет.

Таким образом, оценка именно удорожания работ по капитальному ремонту позволяет сделать вывод о незначительном росте вложений для реализации энергосберегающих мероприятий и их быстрой окупаемости в результате экономии энергетических ресурсов. Реализация Региональных программ капитального ремонта, рассчитанных на 25–30 лет, в субъектах РФ уже не предусматривает повышения энергетической эффективности [11]. Поэтому, возможно, что доказательство незначительного увеличения платы за капитальный ремонт при даль-

нейшем и очень скором (в течение двух лет) снижении платы за энергоресурсы будет стимулом для собственников жилья принимать решение в пользу энергосберегающих мероприятий. Региональные операторы капитального ремонта, которые осуществляют деятельность по сбору средств на капремонт и его реализацию, могли бы проводить работы с применением энергосберегающих технологий, при наличии соответствующих поправок в Жилищном кодексе. Следовательно, необходимо развитие нормативной регламентации осуществления работ по капитальному ремонту с применением энергосберегающих технологий.

Таким образом, в результате решения проблем внедрения энергосберегающих мероприятий в воспроизводственный процесс в жилищной сфере, будет создан строго упорядоченный процесс повышения энергоэффективности производства работ при капитальном ремонте. Кроме того, требование использования энергосберегающих технологий будет инструктивно установлено [12]. С экономической точки зрения мероприятия по повышению энергоэффективности зданий, целесообразно планировать и проводить в рамках осуществления городских (муниципальных) программ капитального ремонта и модернизации многоквартирных домов с учетом требований энергоэффективности. Важно отметить, что в Санкт-Петербурге, такая практика фрагментарно существовала и ранее [13]. Но нормы Федерального закона от 23.11.2009 № 261-ФЗ предопределили их повсеместное применение [14]. Как показывает имеющийся опыт деятельности Госкорпорации «Фонда содействия реформированию ЖКХ», факторы текущей и планируемой энергоэффективности зданий, следует учитывать как на этапе их отбора для проведения капитального ремонта, так и на этапе разработки конкретных мероприятий по капитальному ремонту и модернизации зданий. При этом данные мероприятия следует проводить с учётом результатов проведения энергетических обследований зданий, которые позволят получить достоверные сведения об объеме используемых энергетических ресурсов и выявить возможности энергосбережения и повышения энергетической эффективности с отражением в энергетическом паспорте на каждый многоквартирный дом.

Литература:

1. Конарев А. Г. Современные аспекты развития строительной сферы в России // Символ науки. — 2016. — № 1–1 (13). — С. 127–129.
2. Селютина Л. Г. Моделирование процесса аккумуляции инвестиционных ресурсов в жилищную сферу // Экономика строительства. — 2002. — № 12. — С. 25–33.
3. Selyutina L. G., Bondar O. Y., Magomedragimov M. R. Actual aspects of the integrated approach to urban areas development // Paradigmata poznani. — 2016. — № 1. — P. 30–31.
4. Казиева А. К. Преграды на пути развития экологического строительства в России // Гуманитарные научные исследования. — 2015. — № 12 (52). — С. 341–344.
5. Артеменко А. А. Актуальные вопросы инновационного развития строительства // Молодой ученый. — 2015. — № 11. — С. 742–744.

6. Селютина Л. Г., Волков А. С., Казиева А. К., Ракова В. А., Чаленко А. В., Шереметьев А. В. Участие государства в решении жилищной проблемы граждан в современных условиях // *Фундаментальные исследования*. — 2015. — № 12–4. — С. 823–827.
7. Краткосрочный план реализации региональной программы капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах в Санкт-Петербурге в 2015 году // *Жилищный комитет*. URL: <http://www.gov.spb.ru> (дата обращения: 10.04.2016).
8. Песоцкая Е. В., Селютина Л. Г. Управление жилищным строительством и реконструкцией жилой застройки. — СПб.: Изд-во «ВВМ», 2006. — 272 с.
9. Авдеева С. Ю. Проблема воспроизводства жилищного фонда в России // *Кант: Экономика и управление*. — 2015. — № 1 (4). — С. 59–60.
10. Селютина Л. Г. Проблемы оптимизации структуры жилищного строительства в крупном городе в современных условиях. — СПб.: СПбГИЭУ, 2002. — 234 с.
11. Селютина Л. Г. Организация строительного производства. Учебник. — СПб.: Изд-во СПбГИЭУ, 2012. — 534 с.
12. Широков А. С. Повышение доступности жилья и качества жилищного обеспечения населения России // *Молодой учёный*. — 2015. — № 12. — С. 529–531.
13. Селютина Л. Г. Методические основы выбора и обоснования варианта ремонтно-реконструктивных мероприятий по полносборным жилым домам I-го поколения (на примере г. Ленинграда): дис. ... канд. кон. наук. Л., 1989.
14. Федеральный закон РФ от 23 ноября 2009 г. N 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // *Российская газета*. URL: <http://www.gz.ru> (дата обращения: 09.04.2016).

Потребительский рынок территории: новый путь развития

Борбодоев Медербек Матиканович, кандидат экономических наук, доцент;

Бабаева Аида Доолотбаевна, кандидат экономических наук, доцент

Ошский государственный университет (Кыргызстан)

В данной статье предложены новый путь развития сферы потребительских рынков территории, а также совершенствования организации торговли.

Ключевые слова: инновация, торговли, эффективность, территории, управления, предприятия, спрос, предложения, потребность, потребительский рынок.

This article proposes a new way of development of the consumer market territory, as well as improving the organization of trade.

Keywords: innovation, trade, efficiency, territory, management, enterprise, demand, supply, need, consumer market.

Потребительский рынок территории играет большую роль в экономике страны в целом. Таким образом, развития потребительского рынка территории зависит от качественных и количественных характеристик товара, а также устойчивость национальной валюты и политического строя. Данную ситуацию в определенной мере можно характеризовать конкурентной способностью товара. Поэтому одно из направлений развития потребительских рынков территории — это повышение конкурентоспособности выпускаемых в республике потребительских товаров. Прежде всего, речь идет о их двойственной характеристике — с одной стороны потребительские товары должны как можно полнее удовлетворять платежеспособность потребителей по количеству, с другой, они должны соответствовать по качественным характеристикам современным требованиям потребителей, то есть выдерживать конкуренцию.

Таким образом, проблему конкурентоспособности следует решать, прежде всего, в производстве продовольственных товаров. Данная проблема остается острой в Кыргызстане, в том числе территории и региона по ряду причин. Прежде всего, нужно поднять уровень самого обеспечения продовольствием и снизить зависимость от импорта. Для этого в республике имеется определенный резерв в использовании экономического потенциала аграрного сектора.

Большие резервы в повышении устойчивости потребительских рынков территории и их эффективности имеются в производстве потребительских товаров промышленного происхождения. Здесь наше мнение сводится к двум направлениям: первое — это определение стратегии развития и приоритетов отраслей, производящих предметы потребления. Это важно, поскольку, как говорят в народе, «никакой ветер не попутный, если не знаешь, куда идти».

Поэтому должны быть поставлены четкие цели и задачи в производстве предметов потребления. В качестве основной цели, как нам представляется, стоит повышение уровня жизни населения, так как в этом процессе определяется обеспечение людей продовольственными и непродовольственными товарами [1,30]. Во-вторых, при разработке стратегических целей в деятельности отраслей на сравнительно короткий промежуток времени целесообразно исходить из следующих принципов: современность, активность, реальность.

Необходимо отметить, что за годы суверенитета существенно резко вырос объем услуг, оказываемых населению (ремонт автомобилей, бытовой техники, услуги парикмахерских, салонов красоты и др.) Это можно связать с либерализацией экономики и стремлениями людей занять свои ниши в бизнесе. Особенность этого бизнеса заключается в том, что услуги потребляются внутри страны и, по сути, не экспортируются. Поэтому дальнейшее совершенствование потребительского рынка территории услуг связано с расширением разновидностей оказываемых услуг и повышением их качества. При этом ограничивающим фактором может выступать спрос, то есть платежеспособность населения. Здесь производители продают свою продукцию и получают прибыль. Поэтому спроса и предложения на потребительском рынке территории зависит уровень производства и потребления благ, качество жизни людей, а также потребители покупают товары и услуги, необходимые для удовлетворения их многочисленных потребностей. Другими словами, чем больше доходов у населения, тем разнообразнее становятся оказываемые услуги. Таким образом, проблема оказания услуг в большей степени наблюдается в сельской местности, малые городах и поселках городского типа, особенно в горных районах и местностях. Население здесь, испытывающие острую потребность в услугах, например, по ремонту автомобилей, бытовой техники или медицинских, вынуждены ехать в областные центры и столицы. На наш взгляд, решение этой проблемы связано только с рыночным механизмом. Необходимо, чтобы местные органы управления создавали на местах условия для развития малого и среднего бизнеса.

Разумеется, проблема устойчивого функционирования потребительского рынка территории и повышения их эффективности в первую очередь зависит от состояния самих рыночных структур. К ним относятся все торговые точки, которые можно характеризовать как торговое предприятие. Торговые предприятия в виде маркетов, супермаркетов, магазинов, павильонов, а также предприятия общественного питания (рестораны, кафе, чайханы и др.), обладают юридическим статусом предприятия и, как в других отраслях, характеризуются такими показателями, как численность работников, емкость рынка, размеры торговых площадей и основных фондов, внутренними и внешними связями и др. К торговым объектам относятся также павильоны, так называемые колхозные рынки, скотобойни, предприятия

по упаковке и расфасовке товаров (рестораны, кафе, столовые и др.).

Необходимо отметить, что современные требования, предъявляемые к торговым предприятиям, связаны с качеством обслуживания участников рынка, то есть производителей, покупателей и посредников во времени и пространстве. Работа торговых предприятий также зависит от наличия товарных ресурсов нужного ассортимента. Большое значение имеет так называемый радиус обслуживания, а также состояние инфраструктуры рынка.

Поэтому рыночные объекты должны быть готовы к изменениям и адаптироваться с запросами человека. Речь идет о материальной базе, о квалификации занятых в сфере торговли, отношениях работников торговли с участниками рынка, о технологическом обслуживании и др. Именно запросы человека и требования к обслуживанию наиболее подвижны и быстро меняются.

Еще одно требование потребительский рынок территории — это месторасположение торговых точек, архитектура и дизайн торговых помещений, удобство обслуживания и другое. В этой связи определенный интерес представляет реконструкция или создание новых торговых объектов потребительского рынка территории, со всей современной инфраструктурой и бытовыми условиями.

Одним из вариантов развития сферы потребительского рынка территории является — инновационными процессами. Инновация — это новшество в технике, технологии, организации торговли, в управлении потребительскими рынками.

Потребительский рынок территории, будучи связанным с куплей и продажей товаров, а, следовательно, и с организацией торговли, а также с созданием самого объекта торговли, ассоциируется с новым товаром, с новой организацией, с новым объектом.

Поэтому необходимо установить и границы понятия нового или новшества. Например, новым товар следует считать в следующих случаях:

- если поступивший на продажу товар на рынке не встречался ранее по конфигурации (образцу);
- если товар сделан из материала, не встречавшегося ранее;
- если товар по конфигурации или по составу наполовину состоит из новых материалов;
- товар (продукция) обладает новыми эксплуатационными характеристиками.

Необходимо отметить, что главное назначение потребительского рынка территории — это организация торговли, обслуживание продавцов, покупателей, посредников. Поэтому «новшеством» в организации торговли, по нашему мнению следует считать следующие:

- использование новой, ранее не встречающейся схемы торговли и взаимоотношений продавцов и покупателей; посредников с покупателями и продавцами;
- новые виды обслуживания покупателей, продавцов и посредников услугами рынка;

- новые, ранее не встречавшиеся технологии хранения, разгрузки, сортировки, погрузки товаров, а также технологии по подготовке товаров к потреблению;
- новые способы взаимных расчетов, например, использование пластиковой карты;
- ранее не встречавшиеся способы доставки товаров от производителя к потребителю и др.

Аналогично можно уточнить понятие новшества относительно к созданию объектов потребительских рынков территории. Здесь представления о новом, на наш взгляд, выглядят несколько иначе, чем в предыдущих случаях, поскольку введение нового объекта, если даже данный объект ранее встречался, всё равно считается новым, поскольку данная конструкция (типовая) привязана к новой местности, к новой инфраструктуре в виде подъездных путей.

Другое дело, если вводимый объект построен по совершенно новой конструкции, по новым технологиям и в нем использованы новые, ранее не встречавшиеся конструктивные решения и строительные материалы и т. д., тогда это будет действительно новое заведение.

Еще одна привлекательная сторона потребительского рынка территории — это возможность привлечения личных средств граждан. Этому способствуют также либерализация торговли, господство частной собственности над средствами производства в более широком масштабе, чем в других отраслях.

Поэтому развития потребительского рынка территории необходимо организовать следующие мероприятия:

- Создать команду из числа профессионалов, имеющих желание и возможности.

Это очень важно, поскольку без команды единомышленников, т. е. организовать невозможно. Состав и количество участников зависит от объема работы конкретного характера.

- Собрать инвестиционный капитал для развития потребительского рынка территории из различных источников (частные вложения; кредитные вложения; страховых фондов и др.).

На первый взгляд, некоторые из названных каналов из-за малых объемов неприемлемы, так как до сих пор в нашей практике не встречались.

Как показывает практика, инвестиционный бизнес включает несколько направлений вложений. Это продиктовано разнохарактерностью рыночной ситуации и соотношения спроса и предложения. Предположим, один вид деятельности, например, рынок овощей и фруктов в той или иной местности более востребован, чем рынок одежды

в том или ином периоде. Эта же ситуация может измениться по истечении определенного периода в обратную сторону. Поэтому стараются диверсифицировать инвестиционный бизнес [2,24]. Обычной практикой является, когда от общего объема инвестиционного капитала на одно направление бизнеса может быть израсходовано не более 40,0% от общей суммы капитала.

Исходя, из этого для развития потребительского рынка территории необходимо решить следующие задачи:

- недостаточная квалификация местных специалистов, в особенности торговли потребительского рынка территории, в деле ведения бизнеса;
- недостаточный уровень культуры бизнеса потребительского рынка территории;
- трудность инвестирования из местных источников из-за отсутствия практики совместной деятельности филиалов банков с предпринимательством, кроме выдачи кредитных ресурсов, а также недоверие партнеров по бизнесу друг к другу;
- наличие коррупционных схем в бизнесе, особенно в посреднической деятельности при торговле, купле-продаже товаров и услуг и т. д.;

Перечисленное выше сказанное оказывает прямое влияние на развитие потребительский рынок территории.

Еще одна особенность бизнеса, в том числе торговля потребительского рынка территории — это его тесная связь с предпринимательством. Предпринимательство, по емкому выражению исследователей — это поиск потребности и наилучшим способом ее удовлетворения. Бизнес — это тоже самое, то есть удовлетворение потребностей покупателей наилучшим образом, в той мере, в какой возможно это оплатить услугами потребительского рынка территории.

Поэтому вышесказанное можно сделать следующие выводы: Еще раз подчеркнем, что для повышения устойчивости и стабильности важное значение имеет введение инноваций в организацию работы потребительского рынка территории, а также в управление торговлей. Внедрение новшеств включает комплекс направлений в работе потребительских рынков территории, начиная от внедрения новой технологии в торговле, и до обслуживания покупателей. При этом, безусловно, нужны современные подходы к решению инфраструктурного обслуживания как в деле транспортировки грузов и их хранения, разгрузки и погрузки, так и в оснащении потребительских рынков территории современной информационной базой и эстетическим оформлением торговых помещений.

Литература:

1. Новиков С. Потребительский рынок России: Стратегия и тактика для завоевания рынка. — М., 2006. — С. 30.
2. Анурин В. Маркетинговые исследования потребительского рынка. — СПб., 2004. — С. 24.

Совершенствование условий труда в ООО «Стикс и Ко»

Васина Юлия Сергеевна, стажер
ООО «Юридическая клиника» (г. Владивосток)

Данная статья посвящена анализу условий труда в организации ООО «Стикс и Ко» и разработке рекомендаций по их улучшению.

Ключевые слова: условия труда, похоронное агентство, аттестация рабочих мест по условиям труда.

Изучение условий труда в организации включает рассмотрение многих проблем, начиная с правовых норм, влияющих на производительность труда, заканчивая устройством помещения и оборудования, с помощью которого создается материальная среда, имеющая воздействие на физическую, интеллектуальную и психическую трудоспособности человека.

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются санитарные нормы проектирования предприятий, строительные нормы и правила (СНиП), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда. Данными документами определены предельно допустимые концентрации содержания вредных веществ в рабочей зоне, сформулированы требования к расположению оборудования в производственных помещениях, даны рекомендации, обеспечивающие безопасность работ. [1, с. 68]

Условиями труда называют совокупность элементов производственного процесса, окружающей среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые воздействуют на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы и, следовательно, на эффективность труда и результаты трудовой деятельности. [2, с. 29]

Можно выделить следующие группы условий труда:

- Санитарно-гигиенические (микроклимат, шум, освещение);
- Психофизиологические (содержание трудовой деятельности);
- Условия безопасности труда (состояние техники, риск получения травм);
- Эстетические условия;
- Социально-психологические условия. [3, с. 182]

Микроклимат помещения характеризуется действующими на организм работника сочетаниями температуры, относительной влажности, скорости движения воздуха, температуры окружающих поверхностей, интенсивностью теплового облучения.

Для создания комфортного микроклимата на рабочем месте можно установить вентиляцию, кондиционеры, а также другие технические средства защиты от холода и тепла.

Созданию производственного климата, от которого зависит эффективность труда, способствуют природные условия, технологический процесс и, конечно, сам работник.

Также условия труда с медико-физиологической точки зрения разделяют на опасные и вредные. К первой категории относятся такие условия труда, которые, при воздействии на работника могут привести к травме или резкому ухудшению здоровья. Ко второй категории относят те, что приводят к заболеванию или снижению работоспособности. [4, с. 169]

На всех рабочих местах, производственных участках безопасность и здоровье работников должны быть обеспечены руководителем организации в соответствии с требованиями ГОСТ, санитарных норм и правил безопасности конкретного вида работ.

Также важным фактором для обеспечения благоприятных условий труда является правильно подобранная цветовая гамма окраски помещения. Цвет оказывает на работника как положительное, так и отрицательное влияние, вызывающее угнетение психофизиологических функций.

Далее опишем цели, задачи и результаты исследования в ООО «Стикс и Ко». Агентство ритуальных услуг «Стикс и Ко» осуществляет свою рабочую деятельность с 2003 года.

Помещение, в котором осуществляет свою деятельность похоронное агентство «Стикс и Ко» представляет собой двухэтажное здание. На первом этаже располагаются мастерская для изготовления атрибутики, используемой в процессе похорон, комната, где хранятся ненужные вещи, в том числе не используемые доски, оставшиеся после изготовления гробов. На втором этаже находятся: кабинет агентов ритуальных услуг, совмещенный с выставочным залом, кабинет психолога-кинезиолога, кабинет руководителя и бухгалтера. Также в здании есть подвал, не используемый организацией.

До настоящего времени исследования по санитарно-гигиенической, эстетической, психофизиологической оценке условий и характера труда, здоровья работников были крайне ограничены.

В связи с этим стала важна разработка гигиенических и эстетических рекомендаций по улучшению условий труда и здоровья персонала, занятого как тяжелым трудом, так и работой в офисных помещениях.

Основными задачами исследования оказались следующие:

- комплексная гигиеническая и эстетическая оценка условий и характера труда всех категорий работников;
- выявление характера и степени влияния производственных факторов на физическое здоровье работников в процессе трудовой деятельности;

- оценка риска условий труда;
- обоснование комплекса мероприятий и рекомендаций по улучшению условий труда и здоровья работников организации.

Во время исследования были использованы следующие методы:

- аттестация рабочих мест по условиям труда;
- фотография рабочего времени, для изучения режима труда и отдыха;
- анкетирование персонала с целью анализа удовлетворенности трудом работников организации;
- анализ и обработка полученных материалов для разработки рекомендаций по улучшению условий труда.

Для организации и проведения аттестации рабочих мест был издан приказ по предприятию, в соответствии с которым была создана аттестационная комиссия, распределены обязанности членов комиссии, определены сроки выполнения работ. Был составлен полный перечень рабочих мест, определены факторы производственной среды и трудового процесса на каждом рабочем месте. Инструментальные измерения параметров факторов производственной среды, оценку тяжести и напряженности трудового процесса, а также травмобезопасность и оснащенность средствами защиты выполняла лаборатория, аккредитованная на право выполнения этих работ.

По результатам измерений были оформлены карты аттестации рабочих мест по условиям труда, в которых дана оценка соответствия рабочих мест существующим нормам. Результаты работы аттестационной комиссии предприятия были оформлены протоколом аттестации рабочих мест, а также был составлен план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

Для условий труда работников офиса, в том числе агентов ритуальных услуг, бухгалтера, психолога-кинезиолога, директора, а также подсобного работника, была присвоена категория «допустимые», при которой воздействие вредных производственных факторов не превышает уровни, установленные нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня.

При анализе условий труда организации, а также после изучения санитарных правил и норм были выявлены недочеты, в том числе в расстановке мебели и планировки комнат, степени освещенности, а также в использовании помещений.

За один рабочий день, в среднем, ООО «Стикс и Ко» проводит двое похорон. Для этого используются две бригады по 4 человека и один агент ритуальных услуг. В промежутках между проведением мероприятий по захоронению, работники предприятия находятся непосредственно в агентстве. Однако руководством предприятия не была организована комната отдыха, по этой причине, работники проводят время отдыха в кабинете агента, а также психолога, что непосредственно влияет на эффективность

труда данных категорий работников и на впечатление, складывающееся у потребителей.

При проведении измерений, в соответствии с гигиеническими нормами, были выявлены ошибки в планировке офисных помещений, в том числе расстановка столов, компьютерной техники, плохая освещенность в кабинетах. К тому же из общей площади здания, равной 133 кв.м используется три четверти, в то время как пригодные для работы помещения пустуют, несмотря на то, что руководство агентства оплачивает арендную плату за все помещение.

С помощью фотографии рабочего времени было установлено, что режимы труда и отдыха в организации разработаны верно и положительно влияют на эффективность труда персонала.

Также среди работников осуществлялся письменный опрос, основой которого стала анкета по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием, составленная профессором университета г. Мюнхена, доктором А. Майером. Данная анкета включает большое количество факторов условий труда, отличается легкостью проведения анализа результатов исследования. Дает возможность измерить, кроме удовлетворенности трудом, социально-психологический климат в коллективе и некоторые элементы организационной культуры. С помощью данной анкеты можно выяснить не только объективные характеристики труда, но и субъективное восприятие каждого сотрудника организации. В анкету были добавлены некоторые вопросы, отражающие специфику организации, для получения максимального результата.

Из десяти опрошенных, восемь работников дали низкую оценку многим факторам условий труда, в том числе указали на отсутствие комнаты отдыха, раздевалки, а также душевой комнаты, являющихся важными показателями удовлетворенности трудом.

В то же время, обработка результатов относительно социально-психологического климата в организации показала, что работники офиса к руководству относятся хорошо, отношения в самом коллективе дружеские, почти семейные. Это объясняется низкой текучестью сотрудников и небольшим штатом.

Для улучшения санитарно-гигиенических условий труда сотрудников, занятых благоустройством мест захоронения и погребением, а также для работников, занятых в офисе были разработаны следующие мероприятия по совершенствованию условий труда:

- обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами;
- организация комнаты отдыха;
- организация раздевалки;
- установление душевой комнаты;
- перепланировка и ремонт офисных помещений;
- использование всех помещений здания, для повышения эффективности труда.

При расчете социальной эффективности предложенных мероприятий были выявлены такие позитивные изменения: сохранение здоровья и жизни сотрудников; удовлетворенность трудом персонала; благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Предложенные рекомендации позволят улучшить условия труда, что повлияет на сохранении жизни и здоровья работников, а также увеличит эффективность труда.

Литература:

1. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник / Б. М. Генкин. — 5-е изд., изм. и доп. — М.: Норма, 2011. — 480 с.
2. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 272 с.
3. Экономика труда: учебник. — 2-е изд., перераб. и доп./ под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. — М.: Магистр, 2010. — 686 с.
4. Экономика и социология труда: учебник / под ред. д. э. н., проф. А. Я. Кибанова. — М.6 ИНФРА-М, 2012. — 584 с.

Документационное обеспечение кадровой политики на примере ГУ — Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Ленинскому району г. Владивостока Приморского края

Вдовина Мария Сергеевна, стажер;
Киреева Александра Александровна, стажер
ООО «Юридическая клиника»

В статье рассматривается сущность и содержание кадровой политики. Определяется понятие кадровой политики и аудита кадровых документов для исследования документационного обеспечения системы управления персоналом. Проводится анализ кадровой документации с применением метода выборочной проверки документов в государственной организации на примере ГУ — Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Ленинскому району г. Владивостока Приморского края.

Ключевые слова: *кадровая политика, государственное учреждение, аудит кадровых документов, метод выборочной проверки документов, документационное обеспечение системы управления персоналом.*

Одним из важнейших течений кадровой политики считается привлечение и закрепления в организации юных профессионалов — выпускников высших учебных заведений.

Осознание философии управления персоналом не является общепризнанным. Несформированность единого представления о содержании кадровой политики, многообразие взглядов и теоретических подходов к ее определению позволяет в самом общем виде определить кадровую политику как целенаправленную деятельность по созданию трудового коллектива, которая наилучшим образом способствует совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников [1].

Одно из самых распространенных определений кадровой политики заключается в том, что кадровая политика — это основное течение во взаимодействии с кадрами, которое владеет своими целями и задачами, это комплект основополагающих убеждений, которые осуществляются кадрами организации [2].

Точнее, кадровая политика организации — это генеральное направление работы с персоналом, отражающее

совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с сотрудниками, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы.

Кадровая политика обращена на воспитание человеческих ресурсов производства, а человеческие ресурсы включают в действие все другие ресурсы организации. Главной предпосылкой для выработки технологий управления человеческими ресурсами организации становится соответствие кадровой стратегии со стратегией компании в целом.

Развитие кадровой политики берется с раскрытия допустимых потенциалов в сфере управления кадрами и с установления данных направлений работы с персоналом, которые обязаны быть усилены для успешного осуществления организационной стратегии.

В нынешних организациях кадровая политика обязана ссылаться на человеческие отношения, социальную политику и социальные ценности, занимать новые области. В данное время внедряются новые течения кадровой политики, которые ориентируются на организацию социального управления и социальную политику, а неграмотность

отечественных кадров и руководителей существенно ослабляет предоставленные преобразования.

Главные факторы кадровой политики это ее гибкость, эффективность и адаптивность, ведь именно эти факторы помогают организации быть конкурентоспособной.

Инструментами реализации кадровой политики являются:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;
- руководство персоналом;
- мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
- мероприятия по решению социальных проблем;
- вознаграждение и мотивация.

В результате применения этих инструментов изменяется поведение сотрудников, повышается эффективность их работы, улучшается структура коллектива [3, с. 107].

В целях стабильной работы организации, планирования ее развития очень важным является долгосрочное планирование кадровой политики фирмы. В большинстве компаний отделы кадров или службы управления человеческими ресурсами больше привыкли заниматься планированием численности работников на предприятиях. Их главная задача — добиться того, чтобы на предприятии или в организации было столько работников, сколько должно быть в соответствии со штатным расписанием. Но сегодня отделам кадров важно уже добиваться своевременного заполнения вакансий, чтобы поддерживать на должном уровне объем производства [4].

В России от кадровой политики зависит работоспособность страны, эффективность и стабильность. Но есть проблемы кадровой политики в России — излишняя системность законодательного регулирования, нет согласованного общего правового поля в разборе различных уровней и видов деятельности [5].

В любой организации присутствует своя кадровая политика, не зависимо от того, частная это организация или государственная.

Рассмотрим кадровую политику на примере государственного учреждения ГУ — Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Ленинскому району г. Владивостока Приморского края.

Кадровая политика Пенсионного фонда Российской Федерации основывается на взглядах смысла человеческих ресурсов, соблюдения общепризнанных мерок трудового законодательства, стабильности трудовых взаимоотношений, понимания ответственности кадровой службы за работоспособность целой системы, надобности вовлекать к работе в органах Пенсионного фонда исключительно наилучший персонал, отлично его принимать на вооружение, содействовать его развитию и профессиональному подъему.

Осуществление кадровой политики Отделения ПФР по Ленинскому району г. Владивостока на протяжении ряда лет обеспечивается путем внедрения эффективной системы управления персоналом.

На сегодняшний день в Управлении ПФР изменился подход к реализации кадровой политики. Высокий уровень требований к специалисту и достаточно долгий срок его профессиональной подготовки делает высоко затратным процесс утечки кадров. Поэтому, в организации сделан упор на сохранение имеющихся кадров и адаптации их новым задачам, создание эффективной команды и постоянно действующей системы обучения и развития кадров.

Для эффективной системы работы с кадрами необходимо иметь полное документационное обеспечение системы управления персоналом.

С целью анализа документационного обеспечения системы управления персоналом, нами в Отделении ПФР по Ленинскому району г. Владивостока, был проведен аудит кадровых документов с применением метода выборочной проверки документов.

Исследование было проведено на примере государственного учреждения ГУ — Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по Ленинскому району г. Владивостока Приморского края. Объектом исследования являлись кадровые документы за 2015 год.

Аудит кадровых документов подразумевает проверку соответствия ведения кадровой документации в организации нормам российского законодательства и иных правовых актов, обязательных для исполнения на территории РФ, выявление и исправление допущенных нарушений, а также предотвращение негативных последствий этих нарушений. Что бы избежать ошибок при ведении кадрового учета документов и обеспечить компанию защитой от штрафов, проверяющих трудовой инспекцией и от трудовых споров с работниками, необходимо периодически проводить такой анализ документов. Так же он определяет, каких документов в отделе персонала пока нет, но они должны появиться, какие следует доработать, какие можно оставить без изменения.

Метод, который мы использовали при проведении такого аудита — это метод выборочной проверки документов. Он представляет собой проведение проверки документов с указанием в экспертном заключении вида нарушения закона и двух-трех примеров такого нарушения. Данный аудит позволяет получить достаточно точные данные о проверяемой совокупности по её относительно малой части. Проверка происходит на основе выборки определенного количества кадровых документов, за определенные периоды, с учетом общего количества документации. По итогам проведения выборочного аудита составляется заключение, в котором будет представлена текущая картина состояния кадровой документации. В результате выборочного аудита будет видно общее состояние кадровой документации компании, типичных ошибок ведения кадрового делопроизводства [6].

На основе теоретических данных о видах ДОУ, был составлен перечень кадровых документов за 2015 год для проведения кадрового аудита документов в данной организации:

- трудовые книжки; проверка соблюдения порядка ведения и хранения;

- трудовые договоры; дополнительные соглашения к трудовым договорам;
- приказы по личному составу (прием, переводы, увольнения);
- личные карточки работников по унифицированной Форме Т-2;
- штатные расписания (форма № Т-3);
- табели учета рабочего времени;
- договоры о полной материальной ответственности;
- Положение о персонале;
- Положение о кадровой политике.

По анализу кадровых документов можно сделать общие выводы:

1. Все трудовые книжки заполнены согласно всем необходимым нормативным актам, хранятся в сейфе для трудовых книжек. Есть ответственное лицо за соблюдения порядка, ведения и хранения трудовых книжек.

2. При проведении проверки, представленные трудовые договора за 2015 год изучались на предмет соответствия пунктов Трудовому кодексу РФ. В целом, все исследуемые договора соответствуют Трудовому кодексу РФ.

3. Для проверки были предоставлены приказы о приеме на работу о переводе работника и об увольнении за 2015 год. Содержание приказа (распоряжения) работодателя соответствует условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. В приказах о приеме на работу отсутствуют только табельные номера (порядок определяется в зависимости от даты приема работников последовательно) работника, в остальном замечаний нет. В приказах об увольнении и о переводе так же нет никаких недочетов.

4. Личные карточки работников по унифицированной Форме Т-2 за 2015 год в исследуемой организации заполняются на всех работников в одном экземпляре на основании соответствующих документов: паспорта, военного билета, трудовой книжки, диплома, на основании опроса работника. Не все поля личных карточек являются заполненными, например, образование, профессия, стаж, сведения о семье, о воинском учете, об отпусках. Личные карточки работников по унифицированной Форме Т-2 выполнены на листах бумаги белого цвета размером А4 двусторонней печатью, отдельные страницы карточек скреплены между собой степлером. Карточки заполняются собственноручно. Было проанализировано штатное расписание за 2015 год. Данный документ не был оформлен по унифицированной

форме № Т-3. Табели учета рабочего времени в исследуемой организации имеются, но для проверки не были предоставлены.

5. Необходимо разработать и ввести в действие штатное расписание организации по форме Т-3, утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». В соответствии с указанным постановлением штатное расписание утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем организации или уполномоченным им на это лицом. Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им на это лица. Так как штатное расписание служит документом, в котором обобщены данные по расходам на заработную плату, а также количеству работников организации, необходимо указывать правильные сведения относительно численности работников и общих ФОТ. Необходимо в графе «Надбавки» указывать РК, а в графе «Всего» соответствующую сумму с учетом РК.

6. Табели учета рабочего времени в исследуемой организации имеются, но для проверки не были предоставлены.

7. Были проанализированы договора о полной индивидуальной материальной ответственности за 2015 год. В таких документах установлено, что данные договоры заключаются со всеми работниками организации, то есть как с рабочими, так и с их руководителями. В общем, со всеми работниками договора были заключены основательно. Недостатков в оформлении данных договоров не имеется.

8. В данной организации Положение о персонале отсутствует.

9. Так же отсутствует локальный нормативный документ — Положение о кадровой политике.

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод, что проверяемые документы соответствуют трудовому законодательству и, в основном, в организации наличествуют все необходимые документы, кроме документов: Положение о персонале и Положение о кадровой политике. Отсутствие таких нормативных актов в организации затрудняет работу персонала в целом.

Обеспечение оптимального баланса процессов в системе кадров — главная цель существования кадровой политики в организации. Очень важно, чтобы политика была реализована в практической деятельности с помощью усовершенствованного документационного обеспечения системы управления персоналом.

Литература:

1. Дикусарова М. Ю., Жилина М. В., Зубкова И. В. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики // Проблемы современной экономики: материалы III междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 99–101.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. — М.: Инфра-М, 2013. — 447 с.
3. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. — М.: Проспект, 2013. — 688 с.

4. Жданова М. Г. Формирование кадровой политики на основе процессного подхода // Нормирование и оплата труда в промышленности. — 2010. — № 9. — С. 1–25.
5. Анисимов В. М. Кадровая политика России: философская и функциональная основы // Вопросы философии. — 2010. — № 4. — С. 48–60.
6. «Выборочный аудит» // БРАУС. Консалтинг. URL: <http://brausconsulting.ru/v-2014-g-kompaniya-braus-konsalting-razvivaet-kompleksnyu-programmu-yuridicheskix-uslug-kadrovij-audit/>

Личные продажи в комплексе маркетинговых мероприятий фирмы в условиях кризиса

Вернигорова Татьяна Александровна, бакалавр;
Горбунова Мария Анатольевна, магистр;
Бельских Игорь Евгеньевич, доктор экономических наук, профессор
Волгоградский государственный технический университет

В данной статье рассматривается один из инструментов маркетинговых мероприятий, а именно личные продажи. Личные продажи играют достаточно важную роль в маркетинге. В данном случае идет прямое общение продавца и покупателя товара или услуги, в процессе которого возможно выявить особые предпочтения конкретного потребителя и предложить ему персональные условия покупки. В период кризиса личные продажи также являются достаточно эффективным инструментом, который помогает фирме сохранить постоянных клиентов и приспособиться к текущей ситуации на рынке.

Ключевые слова: маркетинговые мероприятия, маркетинг, личные продажи, поставщик, потребитель, покупатель, кризис, рынок.

Целью любой фирмы является удовлетворение запросов потребителя и получение прибыли. В связи с этим разрабатывается комплекс маркетинговых мероприятий. Данный комплекс представляет совокупность поддающихся контролю переменных факторов маркетинга. Использование этих факторов помогает вызвать желаемую реакцию со стороны целевого рынка [1].

Особо важно правильно разработать программу маркетинговых мероприятий в условиях кризиса [2]. Ведь именно в это время фирма очень уязвима и для нее важно не только продержаться «на плаву», но и не потерять основную часть своих потребителей.

На сегодняшний день покупателю нужно нечто большее от продавца, кроме низких цен. Низкий цены, массовая красочная реклама и традиционный маркетинг уже не являются гарантией успешных продаж. В современном мире не наблюдается дефицита товаров и услуг, а, следовательно, обостряется конкурентная борьба между фирмами, особенно на территории [3]. Постепенно все компании возвращаются к инструменту личных продаж. Именно благодаря такой технологии прямого маркетинга стало возможным и рентабельным работать с каждым клиентом так, словно он единственный [4].

Личные продажи являются одним из инструментов прямого маркетинга. Под прямым маркетингом понимается один из элементов продвижения продукции и услуг на рынке. При этом достаточно широко используются компьютерные базы данных и списки к продаже товаров по почте или телефону

Прямой маркетинг имеет ряд преимуществ не только для продавца, но и для покупателя. Для потребителя это, в первую очередь, экономия времени и возможность заказа товара на дом. Для продавца главный плюс заключается в целевом отборе аудитории и географической избирательности. Что также экономит время и помогает избежать незаинтересованных в данном товаре потребителей.

Личная продажа — это продажа, которая предполагает индивидуальный подход к каждому клиенту. Товар представляется одному или нескольким клиентам в процессе непосредственного общения продавца и потребителя [5]. Цель подобного общения — продажа и установление длительных взаимоотношений с данными клиентами. Данный подход особо эффективен при продаже товаров производственного назначения, услуг и в тех случаях, когда товар мало известен или относительно дорог.

В отличие от других форм и методов продвижения товара или услуги, личная продажа устанавливает прямую связь с потребителем. На сегодняшний день персональная продажа выполняется лицом к лицу, по телефону, при помощи компьютера и Интернета. Благодаря данному виду продаж продавцы могут легко устанавливать непосредственный и прямой контакт с потенциальными клиентами, также есть возможность эффективной работы с встречаемыми возражениями. Более того, открываются возможности для преодоления падения потребительского спроса и возможность установления и развития долгосрочных отношений, которые, в свою очередь, приводят к различным возможностям взаимных продаж, особо большое значение.

Среди основных преимуществ личных продаж стоит выделить следующие:

- индивидуальное внимание к каждому покупателю. Другими словами, общаясь с покупателем, можно увидеть его реакцию на предложения, распознать невербальные сигналы, определить его настроение, выявить ожидания в отношении предлагаемого продукта и обслуживания;
- вовлечение потребителей в диалог. Благодаря такой возможности продавец может узнать некоторую личную информацию у потребителя, чтобы в дальнейшем ее использовать. Так, например, многие компании предлагают дополнительную скидку в день рождения своего клиента и предоставляют определенные бонусы;
- возможность демонстрации возможностей продукта. Данное преимущество особо важно для тех, кто занимается производством и продажей косметики и парфюмерии. Как правило, потребителю необходимо увидеть товар и апробировать его. Такой подход в высокой степени определяет успешность процесса продажи и позволяет удовлетворить потребителя;
- мощная нацеленность на то, чтобы покупатель совершил покупку немедленно. В связи с этим продавец будет всеми возможными способами заинтересовать покупателя и убедить его в необходимости совершения покупки;

— рост продаж компании. Личные продажи являются отличным стимулом для работника. Ведь всем известно: чем больше продашь, тем больше сможешь заработать. Благодаря этому принципы увеличиваются показатели фирмы в целом [6].

Если говорить о кризисе, то следует помнить, что кризис — это временное явление. Многим компаниям в этот период приходится задумываться о сужении, а, возможно, и о ликвидации некоторых направлений деятельности. В период кризиса следует особое внимание уделить стратегии развития. Не стоит подрывать возможности традиционных направлений развития, которые в будущем могут оказаться вполне востребованными [7].

Как уже отмечалось выше, личные продажи являются достаточно гибким инструментом в системе маркетинговых мероприятий. Именно с помощью них можно выявить предпочтения конкретных потребителей. В условиях кризиса персональные продажи могут являться одним из самых эффективных мероприятий маркетинга. Посредством личных продаж фирма сможет выделить необходимый сегмент потребителей с учетом кризиса. В данном случае есть возможность разработать оптимальные условия сотрудничества с конкретным покупателем, не теряя при этом постоянных клиентов, для которых можно создать также особые условия продажи с учетом текущей ситуации на рынке.

Литература:

1. Бельских И. Е. Институциональные основы рекламы и публичных рилейшнз фирмы в современной экономике // Экономический анализ: теория и практика. 2013. № 36. С. 16–24.
2. Бельских И. Е. Кризис региональной экономики 2015–2017 гг. в России: поиск альтернатив развития // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 26. С. 2–9.
3. Бельских И. Е. Региональные бренды: специфика развития в России // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 20. С. 2–7.
4. Наумова А. В. Планирование рекламной кампании: монография / А. В. Наумова. — Новосибирск, 2010. — 271 с.
5. Адамс, С. Профессиональные продажи и коммерческие переговоры / С. Адамс. — Мн.: Амалфея, 2010. — 224 с.
6. Гембл, П. Маркетинг взаимоотношений с потребителями / П. Гембл, М. Стоун, Н. Вудкок. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 2012. — 512 с.
7. Бельских И. Е. Инновации и альтернативы в современной экономике // Экономика: теория и практика. 2015. № 1 (37). С. 39–43.

Отражение последствий санкций европейских стран на международные перевозки РФ

Ветошкин Антон Александрович, студент;
Витоженц Александр Сергеевич, студент
Государственный университет управления

В статье рассматриваются качественные и количественные характеристики влияния санкций со стороны ЕС на международные перевозки РФ и изменение приоритетов транспортных направлений.

Ключевые слова: санкции ЕС, экономика, международные перевозки РФ, импорт, экспорт, внешний рынок, логистика.

По утверждению классиков политика всегда являлась концентрированным выражением экономики, но в предыдущем столетии и особенно в первой половине этого века к руководству некоторых государств пришли политики, неспособные реально оценивать сложившуюся ситуацию и анализировать возможные последствия принятия ими политических решений (санкции, эмбарго прямые и косвенные) в угоду своих амбиций и олигархических кланов в экономике своих стран и других государств. В результате чего деформируются понятия, миссии, целей задач, функций, интегральной логики, принципов и методов, стратегии и тактики международной и национальной логистики [1], нарушается сложившаяся система внешнеторговых связей и как следствие международных перевозок, направлений транспортных маршрутов [2,3], международных торговых и товаропроводящих сетей [4], идет переориентация на новые логистические направления, включая и государства Евразийского таможенного союза [5,6].

Данная работа отражает сформировавшиеся научно-исследовательские направления научной школы кафедры логистики ГУУ под руководством д. э.н. профессора Б. А. Аникина [7–9] и выполнена в продолжении уже осуществленных публикаций данного авторского коллектива [10–11], поскольку в настоящее время требуется существенная корректировка собственной национальной логистической системы в сфере международных перевозок, каналов и цепей поставок [12].

Евросоюз является крупнейшим торговым партнером России, как это показано в таблицах 1 и 2, а также далее [13], поэтому санкции со стороны ЕС, естественно, оказали существенное влияние на международные перевозки РФ, изменили приоритеты транспортных направлений. Качественные и количественные характеристики этого влияния будут рассмотрены далее по тексту работы.

Таблица 1. Крупнейшие торговые партнеры РФ (по регионам)

№	Регион	Доля оборота, 2014 г., %	Доля оборота, 2015 г., %
1	ЕС	48,1	44,8
2	Страны СНГ	12,3	12,5
3	Страны ЕАЭС	7,1	7,8
4	Страны АТЭС	26,9	28,1

Таблица 2. Крупнейшие торговые партнеры РФ (по странам)

№	Страны	Товарооборот, млрд долларов США, 2015 г.	Доля от оборота в 2014 г. в денежном выражении, %
1	Китай	63,6	71,9
2	Германия	45,8	65,3
3	Голландия	43,9	59,9
4	Италия	30,6	63,2
5	Турция	23,4	73,9
6	Япония	21,3	69,3
7	США	20,9	71,9
8	Республика Корея	18,1	66,2
9	Польша	13,8	59,7
10	Франция	11,6	63,8

Сами по себе санкции Евросоюза (США, Канады, Австралии, Новой Зеландии и Королевства Норвегии) носят прежде всего финансовый характер, а также ограничивают доступ компаний РФ к современным и инновационным технологиям в области добычи, переработки нефти, газа и других углеводородов, в оборонной сфере и т. д., следовательно, какого-либо существенного прямого влияния непосредственно на международную логистику РФ в части импорта они не оказывают.

С другой стороны, Россия была вынуждена ввести ассиметричные санкции на импорт продовольственной продукции из стран, которые ввели против нее санкции

с целью обеспечения собственной внешнеэкономической безопасности. Поскольку доля продовольствия в импорте очень существенна, как это показано в таблице 3 далее [14], ответные ассиметричные санкции РФ привели к серьезным изменениям в международных логистических маршрутах и цепочках поставок и каналов распределения и сбыта России. Согласно постановлению Правительства РФ № 625 от 25 июня 2015 г. из таблицы выше к ввозу на территорию РФ запрещены следующие товары, страной происхождения которых являются США, страны ЕС, Канада, Австралия и Королевство Норвегия представлены в таблице 4.

Таблица 3. **Импорт в РФ важнейших продукции и товаров по кодам ТН ВЭД**

Код ТН ВЭД	Наименование	Всего		Дальнее зарубежье		СНГ	
		тыс. тонн	млн.\$	тыс. тонн	млн.\$	тыс. тонн	млн.\$
	Всего:*	-	150676,8	-	130258,7	-	20418,1
0201–0204	Мясо свежее и мороженое	555,5	2 192,5	512,5	2024,3	43,0	168,2
0207	Мясо птицы свежее и мороженое	214,4	340,3	166,4	241,5	48,1	98,8
0302–0304	Рыба свежая и мороженая	337,3	1 004,5	332,0	986,7	5,2	17,9
0402	Молоко и сливки сгущенные	80,5	256,5	12,7	44,7	67,8	211,8
0405	Масло сливочное	62,6	266,7	48,4	202,9	14,2	63,7
0805	Цитрусовые	854,0	869,9	850,9	868,1	3,1	1,7
0901	Кофе	62,2	232,0	61,2	221,2	1,0	10,8
0902	Чай	84,6	343,7	82,2	304,1	2,3	39,5
10	Зерновые культуры	-	386,8	-	232,3	-	154,5
1001	Пшеница и меслин	483,2	136,7	10,2	2,0	473,0	134,7
1003	Ячмень	192,3	65,6	188,8	64,7	3,5	0,9
1005	Кукуруза	42,6	119,5	26,9	103,6	15,7	15,9
1512	Масло подсолнечное	8,0	10,9	0,6	0,9	7,5	10,0
1602	Изделия и консервы из мяса	16,2	79,3	11,6	59,2	4,6	20,0
170112–170114	Сахар-сырец	350,3	170,9	350,0	170,7	0,3	0,2
1701991000	Сахар белый	34,4	21,1	22,1	13,4	12,3	7,7
1801	Какао-бобы	24,6	85,4	24,3	69,4	0,3	16,1
1806	Продукты, содержащие какао	77,6	318,2	27,1	147,9	50,6	170,4
22	Напитки алкогольные и безалкогольные	-	1 289,9	-	1044,0	-	245,9
2402	Сигареты и сигары	-	55,4	-	54,4	-	1,0
2606	Руды и концентраты алюминиевые	30,0	7,6	27,4	7,0	2,6	0,5
2701	Уголь каменный	8 166,1	331,9	254,8	62,1	7911,3	269,7
2709	Нефть сырая	519,7	89,9	0,0	0,0	519,7	89,9
2710	Нефтепродукты	549,8	800,4	212,8	544,8	336,9	255,6
2710124100–2710125900	Бензин автомобильный	189,1	153,1	1,4	1,9	187,6	151,2
2710193100–2710194800	Дизельное топливо, не содержащее биодизель	35,1	25,3	1,4	1,8	33,7	23,5
271019510–271019680	Топлива жидкие, не содержащие биодизель	0,1	0,1	0,1	0,1	-	-
2711210000	Газ природный, млрд.куб.м	4,2	115,4	0,0	...	4,2	...

Код ТН ВЭД	Наименование	Всего		Дальнее зарубежье		СНГ	
		тыс. тонн	млн.\$	тыс. тонн	млн.\$	тыс. тонн	млн.\$
2716	Электроэнергия, млн.кВт-ч	2574,5	70,7	306,0	9,2	2268,5	61,5
2941	Антибиотики	-	51,7	-	49,6	-	2,1
3003–3004	Медикаменты	-	5766,0	-	5713,0	-	53,0
3808	Химические средства защиты растений	59,1	418,6	57,9	403,6	1,2	15,0
4001–4002	Каучук натуральный и синтетический	83,1	236,8	83,1	236,8	0,0	0,0
5201	Волокно хлопковое, нечесаное	27,7	40,1	0,1	0,1	27,6	40,0
5208–5212	Ткани хлопчатобумажные, 1000 кв.м	88286,4	69,8	57864,4	49,5	30422,0	20,2
61–62	Одежда	-	3864,2	-	3187,2	-	676,9
6403	Обувь кожаная, млн.пар	43,4	1008,2	40,3	943,7	3,1	64,5
72	Черные металлы	3164,3	2886,2	1062,1	1435,4	2102,1	1450,8
72 (кроме 7201–7204)	Черные металлы (кроме чугуна, ферросплавов, отходов и лома)	2971,6	2606,2	995,1	1288,2	1976,6	1318,0
7304–7306	Трубы стальные	487,8	877,0	245,8	550,8	242,0	326,1
84–90	Машины и оборудование	-	73599,1	-	66237,6	-	7361,5
8703	Автомобили легковые, 1000 шт.	445,2	8671,0	412,2	8439,9	33,0	231,1
8704	Автомобили грузовые, 1000 шт.	44608,0	1328,9	43,6	1157,7	1040,0	171,2
9401–9403	Мебель	-	1564,6	-	1377,6	-	187,0

В целом, приведенные в данной работе информационные статистические данные можно сформулировать в трех основных направлениях: Россия является пятым государством по величине импортером сельскохозяйственной продукции в мире после ЕС, США, Китая и Японии, поскольку заку-

пает 35% всего потребляемого ею продовольствия и 40% от этого импорта приходилось до введения санкций и ответных санкций именно на страны Европейского Союза (затем идет Бразилия примерно — 9% от всего импорта продовольствия в Россию) [15].

Таблица 4. Перечень товаров, запрещенных к ввозу в Россию из США, стран ЕС, Канады, Австралии, Новой Зеландии и Королевства Норвегии

Код ТН ВЭД ТС	Наименование товара
201	Мясо крупного рогатого скота, свежее или охлажденное
202	Мясо крупного рогатого скота, замороженное
203	Свинина свежая, охлажденная или замороженная
207	Мясо и пищевые субпродукты домашней птицы, указанной в товарной позиции 0105, свежие, охлажденные или замороженные
из 0210**	Мясо соленое, в рассоле, сушеное или копченое
0301, 0302, 0303, 0304, 0305, 0306, 0307, 0308	Рыба и ракообразные, моллюски и прочие водные беспозвоночные
0401, 0402, 0403, 0404, 0405, 0406	Молоко и молочная продукция
0701, 0702 00 000, 0703, 0704, 0705, 0706, 0707 00, 0708, 0709, 0710, 0711, 0712, 0713, 0714	Овощи, съедобные корнеплоды и клубнеплоды
0801, 0802, 0803, 0804, 0805, 0806, 0807, 0808, 0809, 0810, 0811, 0813	Фрукты и орехи
1601 00	Колбасы и аналогичные продукты из мяса, мясных субпродуктов или крови; готовые пищевые продукты, изготовленные на их основе
1901 90 1100, 1901 90 910 0	Готовые продукты, включая сыры и творог на основе растительных жиров
2106 90 9200, 2106 90 980 4, 2106 90 980 5, 2106 90 980 9	Пищевые продукты (молочкосодержащие продукты, на основе растительных жиров)

Естественно, указанные выше наименования импортной продукции пришлось заменять аналогичной товарной продукцией из других стран происхождения, а это автоматически повлекло за собой изменение импортных логистических потоков. Прежде всего очевидно, что серьезно сократился в натуральном выражении объем сухопутных грузовых перевозок из Европы в Россию, т. к. продукты питания — это в целом дешевый вид продукции, если смотреть на пропорцию «цена/физический объем». Как следствие, нетрудно предположить, что пропорциональным образом вырос объем морских перевозок из тех стран, которые стали заменой европейским поставщикам (страны Латинской Америки, Китай и другие страны ЮВА и АТОР, а также ряд ближневосточных стран, прежде всего Иран).

На достаточно короткий период по времени львиную долю, например, фруктов и овощей на российском рынке предполагалось заменить продукцией из Турции. Но данная тенденция не успела получить серьезного развития, поскольку Турция сама оказалась в списке санкционных стран.

Если вопросы, связанные с изменениями импортных логистических потоков в связи с санкциями, были решены вполне безболезненно, если не считать роста транспортно-заготовительных расходов, которые легли бременем на карман отечественного потребителя, то гораздо тяжелее и тоньше оказался вопрос, связанный с нашим экспортом. В таблице 5 приведена структура экспорта РФ.

Таблица 5. Экспорт РФ в разрезе по кодам ТН ВЭД

Код ТН ВЭД	Наименование	Всего		Дальнее зарубежье		СНГ	
		тыс. тонн	млн.\$	тыс. тонн	млн.\$	тыс. тонн	млн.\$
	Всего:	-	345 932,3	-	298 657,4	-	44 769,3
1001	Пшеница и меслин	21 234,2	3 948,7	19 713,2	3 657,3	1 521,0	291,5
2208601100	Водка, дал 100% спирта	1 906 836,2	119,3	1 437 693,3	95,6	469 142,9	23,7
2510	Фосфаты кальция	1 976,0	328,7	1 883,8	314,0	92,2	14,7
2601	Руды и концентраты железные	21 254,5	1 013,8	18 298,8	900,4	2 955,7	113,4
2701	Уголь каменный	152 662,9	9 480,3	142 447,0	8 732,3	10 216,0	748,0
2704	Кокс и полукокс	2 448,6	357,7	824,9	104,9	1 623,8	252,8
2709	Нефть сырая	244 485,1	89 576,5	221 603,4	83 955,7	22 881,7	5 620,8
2710	Нефтепродукты	171 534,5	67 403,1	163 262,1	63 348,7	8 272,4	4 054,4
2710124100– 2710125900	Бензин автомобильный	4 746,2	2 481,0	2 449,0	1 317,6	2 297,3	1 163,5
2710193100– 2710194800	Дизельное топливо, не содержащее биодизель	51 021,3	25 853,4	47 820,8	24 112,7	3 200,5	1 740,6
271019510– 271019680	Топлива жидкие, не содержащие биодизель	89 206,6	26 381,6	87 939,2	25 990,8	1 267,4	390,8
2711110000	Газ природный сжиженный, млн.куб.м	21,4	4 546,1	21,4	4 546,1	-	-
2711210000	Газ природный, млрд.куб.м	185,5	41 844,3	144,7	...	40,7	...
2716	Электроэнергия, млн.кВт-ч	18 243,0	744,1	11 272,0	453,1	6 971,0	290,9
2814100000	Аммиак безводный	3 585,1	1 355,8	1 127,6	443,6	2 457,4	912,2
290511	Метанол	1 261,4	331,2	1 222,8	314,9	38,6	16,3
3102	Удобрения минеральные азотные	11 593,7	2 672,2	10 431,4	2 409,4	1 162,3	262,8
3104	Удобрения минеральные калийные	11 185,4	2 958,1	11 109,4	2 936,2	76,1	21,9
3105	Удобрения минеральные смешанные	8 856,5	3 220,6	7 641,3	2 784,5	1 215,2	436,1
4002	Каучук синтетический	936,6	1 377,4	882,9	1 303,6	53,8	73,8

Код ТН ВЭД	Наименование	Всего		Дальнее зарубежье		СНГ	
		тыс. тонн	млн.\$	тыс. тонн	млн.\$	тыс. тонн	млн.\$
4403	Лесоматериалы необработанные, 1000 куб.м	19 440,4	1 339,3	18 777,9	1 313,7	662,5	25,7
4407	Лесоматериалы обработанные	14 326,4	3 073,5	11 434,9	2 656,3	2 891,4	417,3
4412	Фанера клееная, 1000 куб.м	2 209,3	990,9	1 989,0	907,6	220,3	83,3
4702–4704	Целлюлоза древесная	2 068,2	1 047,5	1 997,6	1 009,9	70,6	37,6
4801	Бумага газетная	1 105,6	443,5	997,0	397,9	108,6	45,6
5208–5212	Ткани хлопчатобумажные, 1000 кв.м	82 058,1	36,8	6 788,9	2,4	75 269,3	34,3
72	Черные металлы	42 191,7	15 220,4	36 443,6	12 777,5	5 748,1	2 442,9
72 (кроме 7201–7204)	Черные металлы (кр. чугуна, ферросплавов, отходов и лома)	28 312,2	10 871,1	23 975,4	8 799,3	4 336,8	2 071,8
7201	Чугун	5 339,5	1 381,1	5 238,7	1 349,5	100,8	31,6
7202	Ферросплавы	752,4	1 276,2	721,1	1 227,9	31,3	48,3
7207	Полуфабрикаты из углеродистой стали	14 641,8	4 636,7	14 316,1	4 544,8	325,7	91,8
7208–7212	Прокат плоский из углеродистой стали	7 968,0	3 321,0	6 521,5	2 530,0	1 446,5	791,0
7403	Медь рафинированная	563,2	3 084,7	557,3	3 061,8	5,9	22,9
7502	Никель необработанный	226,4	2 578,9	226,1	2 574,1	0,2	4,8
7601	Алюминий необработанный	3 461,1	6 075,7	3 407,2	5 970,1	53,9	105,5
84–90	Машины и оборудование	2 178,2	25 385,6	932,2	18 036,4	1 246,0	7 349,1
8703	Автомобили легковые, 1000 шт.	97,4	1 109,8	11,3	249,6	86,1	860,2
8704	Автомобили грузовые, 1000 шт.	20,0	451,5	5,3	221,6	14,7	230,0

Как нетрудно увидеть из таблицы, на втором месте после нефти и нефтепродуктов в списке экспортируемых Россией товаров идет газ, и это — трубопроводный газ. Логистика трубопроводного газа — абсолютно неэластичная и негибкая услуга, поскольку трубопровод строится один раз и на многие-многие десятилетия.

Следует отметить, что возможно его расширение, т. е. строительство второй, третьей и последующих нитей рядом, используя инфраструктуру и оборудование уже существующего трубопровода, но для магистральных газопроводов, по которым российский газ идет на экспорт, время от принятия решения о строительстве до запуска в опытную эксплуатацию очередной нитки уходит примерно до десяти лет. Говорить о гибкости услуги транспортировки здесь не приходится.

В момент принятия санкций Брюссель однозначно исходил из того предположения, что России будет нечем ответить на угрозу снижения или полного прекращения закупок газа у отечественного «Газпрома», для которого Европа была крупнейшим потребителем на момент принятия санкций, как это видно из таблиц 6–7 ниже.

Однако так сложились обстоятельства, что у России есть сосед, который обладает огромным внутренним рынком газа и с которым в данный момент у РФ достаточно хорошие отношения — речь идет про Китай. Россия ускорила соответствующие переговорные процессы и заключила с Поднебесной рамочный договор на поставку газа сначала с месторождений Восточной Сибири (что не являлось альтернативой Европе), а потом и контракт на поставку газа с месторождений Западной Сибири, которые являются сырьевой базой для поставок в Европу.

В итоге, можно сказать, что с точки зрения международной, трансграничной, импортной и экспортной логистики, Россия обеспечила себе достойные альтернативы странам ЕС, однако эти альтернативы относительно более затратны. В части импорта, судя по росту цен на продукты и величине инфляции, увеличение затрат не очень критично, в части экспорта — дополнительные затраты весьма ощутимы из-за необходимости строительства двух магистральных трубопроводов в Китай.

Таблица 6. Крупнейшие потребители газа, поставляемого Газпромом в дальнее зарубежье (2013 г.) [4]

Страна	Объем экспорта, млрд м ³
Германия	40,15
Турция	26,69
Италия	25,32
Великобритания	12,54
Польша	9,79
Франция	8,17
Чехия	7,32
Венгрия	5,97
Словакия	5,42
Австрия	5,23
Финляндия	3,56
Болгария	2,80
Греция	2,62
Нидерланды	2,13
Румыния	1,19
Сербия	1,14
Словения	0,53
Швейцария	0,37
Дания	0,34
Босния и Герцеговина	0,19
Македония	0,05

Таблица 7. Прочие потребители газа, поставляемого Газпромом на внешние рынки (2013 г.) [4]

Страна	Объем в млрд м ³
Украина	25,8
Беларусь	19,8
Казахстан	4,7
Молдова	2,4
Литва	2,7
Армения	1,7
Латвия	1,1
Эстония	0,7
Грузия	0,2
Южная Осетия	0,028

Литература:

1. Воронов В. И., Воронов А. В. Международная логистика пространств и границ: основные аспекты формирования понятия, миссии, целей задач, функций, интегральной логики, принципов и методов. Управление. 2015. Т. 3 № 2. С. 27–36
2. Воронов В. И., Воронов А. В. Основные элементы эволюции элементов цепей поставок в международной логистике ЛОГИСТИКА. Проблемы и решения. Международный научно-практический Украинский Журнал. 2013 №, 2. Украина. Харьков.
3. Воронов В. И., Воронов А. В., Лазарев В. А., Степанов В. Г. Международные аспекты логистики: Учебное пособие / Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2002. — 168 с.
4. Воронов В. И., Воронов А. В. Международные товаропроводящие сети. Маркетинг. 2013. № 6 (133). С. 20–28.
5. Лазарев В. А., Воронов В. И. Трансграничная логистика в Таможенном союзе России, Белоруссии и Казахстана: учебное пособие: Гриф УМО по образованию в области менеджмента для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Менеджмент» — 080200 / Государственный университет управления, Институт управления на транспорте, в индустрии туризма и международного бизнеса ГУУ. — М.: ГУУ. 2013. — 173 с.

6. Лазарев В. А., Воронов В. И. Трансграничная логистика в евразийском таможенном союзе: монография: / Государственный университет управления, Институт управления на транспорте, в индустрии туризма и международного бизнеса ГУУ. — М.: ГУУ. 2014. — 158 с.
7. Ермаков И., Филиппов Е., Белова С. Становление научных школ кафедры логистики ГУУ. Логистика. 2014. № 10 (95). С. 71–75.
8. Аникин Б. А., Ермаков И. А, Белова С. Научная школа «Логистика» ГУУ. Управление. 2015. Т. 3. № 2 С. 5–15.
9. Ветошкин А. А., Витоженец А. С. Системный анализ в логистике потоков готовой товарной продукции автомобильной отрасли. Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. // Журнал научных публикаций № 12 (декабрь) Часть III. С. 28–33. Москва. 2015.
10. Ветошкин А. А. Исследование исторических аспектов специфики формирования логистики организации современного снабжения и обеспечения для автопроизводства. Теоретические и практические аспекты развития научной мысли в современном мире // Сборник статей Международной научно-практической конференции. С 119–122. Уфа. РИО МЦИИ «Омега Сайнс». 2015.
11. Ермаков И., Петухов Д. Постановка проблемы развития национальной логистической системы. Логистика. 2014. № 11 (96). С. 56–59.
12. Петухов Д. В. Теоретические принципы разработки стратегии развития национальной логистической системы управления. Управление. 2015. Т. 3. № 2 С. 37–42.
13. Федеральная таможенная служба, официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: http://www.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=22570: — 2015-&catid=53:2011-01-24-16-29-43 (дата обращения: 15.03.16)
14. Федеральная таможенная служба, архив статистических данных, официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fas.usda.gov/data/russia-bans-key-us-agricultural-exports> (дата обращения: 15.03.16)
15. Газпром в вопросах и ответах. 09.07.2014, Официальный сайт Газпрома. (дата обращения 15.03.16)

Стрессовое интервью как составляющая кадровой политики (на примере ПАО «Азиатско-Тихоокеанский банк»)

Волкова Елизавета Андреевна, стажер
ООО «Юридическая клиника» (г. Владивосток)

В статье рассматривается стресс-интервью как элемент кадровой политики организации. Определяется понятие стресс-интервью как собеседования, при котором для кандидата создаются стрессовые условия и наблюдают за его реакцией. Анализируются методы проведения стрессового интервью, в том числе на примере ПАО «Азиатско-Тихоокеанский Банк».

Ключевые слова: стрессовое интервью, стресс, банк, кадровая политика.

Кадровая политика любого предприятия важная в первую очередь тем, что персонал является главной составляющей организации. Отсутствие грамотного и высококвалифицированного персонала может загубить любые самые перспективные начинания. Именно поэтому все чаще на предприятиях появляются позиции менеджер по персоналу — специалистов, которые отвечают за качественное управление сотрудниками организаций.

Для кредитных учреждений персонал является ключевым инструментом формирования конкурентной позиции на рынке. В современных нестабильных экономических условиях, когда услуги банков используют уже по необходимости, а не по желанию, и когда процентные ставки основных продуктов не являются ключевым фактором успеха на первое место выходит квалификация специалистов. В их компетенцию входит презентация услуг банка,

такими способами и средствами, которые оставят клиента в портфеле банка [1].

Однако главной сложностью менеджеров по персоналу банковского учреждения является подбор таких инструментов определения способностей и знаний соискателя на работу, чтобы специалист не только владел базовыми навыками, но и вписывался в кадровую политику организации, смог принять ее и максимально эффективно работать на результат.

Кадровая политика организации представляет собой генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание сплоченного квалифицированного и высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагиро-

вать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом [2].

В связи с этим можно отметить, что методы подбора и отбора персонала являются составляющей кадровой политики. Одним из таких методов является «стрессовое интервью». Для банковской отрасли, где возникновение конфликтных ситуаций с клиентами является обычной ситуацией, проведение такого типа интервью, с целью выявления уровня стрессоустойчивости у потенциального кандидата является особенно эффективным.

В современной литературе стрессовому интервью дается следующее определение:

Стресс-интервью — это собеседование, при котором для кандидата создаются стрессовые условия и наблюдают за его реакцией. Он позволяет определить такие качества как коммуникабельность, стрессоустойчивость, гибкость поведения [3].

Методы проведения стрессового интервью можно разделить на несколько видов, которые представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Методы проведения стрессового интервью и их характеристика [4]

После прохождения кандидатом такого типа интервью специалисты кадровой службы в обязательном порядке должны объяснить, что происходило и извиниться за некорректные вопросы. Этого требует этика любого менеджера.

Данный тип интервью имеет как положительные, так и отрицательные стороны. С одной (положительной) стороны специалисты кадровой службы проверяют, каким образом ведет себя специалист в сложных условиях. Это может позволить избежать приема на работу специалиста с неустойчивым психологическим состоянием, а также с аг-

рессивным настроением. Ведь в работе с клиентами важно всегда сохранять равновесие.

Негативным моментом данного типа интервью является то, что при малейшей ошибке интервьюера, даже очень хороший специалист может отказаться работать в компании, где к нему отнеслись не уважительно. Более того, может пострадать и имидж компании, и достойных кандидатов потом можно будет просто не найти. Еще одной негативной стороной может стать жалоба руководству на методы службы кадров, что может причинить вред карьере данного специалиста.

Следовательно, использование данной методики оценки кандидатов должно проводиться очень грамотными специалистами, которые не только качественно проведут стрессовое интервью, но и закончат его таким образом, что потенциальный кандидат останется довольным, даже если ему откажут.

Рассмотрим специфику проведения данного интервью на примере ПАО «Азиатско-Тихоокеанский банк» (далее ПАО «АТБ»). ПАО «АТБ» является одним из крупнейших банков Сибири и Дальнего Востока, который входит в рейтинг ТОП-100 по всем финансовым показателям. Численность персонала в банке по данным за 2015 год составила 4276 человек [5]. Банк уделяет огромное внимание кадровым вопросам — в период кризиса 2014–2015 гг. и организация была вынуждена сокращать подразделения, были предприняты индивидуальные подходы к сотрудникам в поисках новых должностей внутри банка. Это позволило избежать массовых увольнений.

В рамках преобразований в июне 2014 года [5] специалистами Департамента управления персоналом была введена новая должность «менеджер по работе с клиентами», которая совмещает в себе функционал как бух-

галтера-кассира, так и кредитного эксперта по обслуживанию физических лиц. Данная должность предусматривает прямой контакт с физическими лицами, в связи с чем требуются специалисты с высоким уровнем стрессоустойчивости. В связи с этим, чтобы подбирать персонал, максимально удовлетворяющий кадровой политике банка, обучать его и потом не нести издержки на увольнение сотрудника, аттестацию и адаптацию новых было принято решение о внедрении в практику метода «стрессового интервью».

В основе данного метода в ПАО «АТБ» лежит несколько инструментов:

1. Сотрудник Департамента управления персоналом опаздывает на собеседование на 30 минут. Последствия данного метода за время применения были различными. Статистика показывает, что 80% кандидатов ждали интервьюера. Этот способ позволил отсеять 20% кандидатов на должность, даже не начиная собеседование.

2. В ходе собеседования участвует два сотрудника, которые по очереди задают одни и те же вопросы, но по-разному. В таблице 1 представлен типичный пример вопросов кандидатам на должность «менеджер по работе с клиентами» для двух интервьюеров.

Таблица 1. Типичные вопросы для кандидата на должность «менеджер по работе с клиентами» в ПАО «АТБ» для двух интервьюеров.

Интервьюер 1	Интервьюер 2
Как часто вы опаздываете/ опаздывали на предыдущую/ текущую работу?	Является ли пунктуальность вашей сильной стороной?
Ваш семейный статус?	Какова причина вашего незамужества, вам уже 30 лет?
Много ли у вас кредитов?	Распишите направления ваших затрат в процентном соотношении в среднем в месяц
В какой последовательности необходимо осуществлять этапы продажи услуг банка?	На каком этапе вы можете презентовать наши услуги клиенту?

Это далеко не полный перечень вопросов для кандидатов, однако система понятна. Один интервьюер задает вопросы в более сглаженной форме, второй — более остро. Бесспорно, Департаменту управления персоналом не важно понимать почему девушка, которая пришла на собеседование не замужем, однако — этот вопрос неудобен и некоторых может поставить в тупик, а кого-то вообще разозлить, что по сути является не нужной реакцией для банка.

3) Из стрессовых методов также используется методика изоляции, когда очень интервьюером могут выдерживать слишком длинные паузы, либо вообще отвлечение от разговора (к примеру, на смс по телефону), что вызывает острую реакцию у некоторых кандидатов.

4) Самой сложной методикой, используемой сотрудниками банка на стрессовом интервью является просьба выполнить задание. Этим способом проверяют насколько кандидат компетентен в знании программного обеспечения бухгалтера-кассира. В этот момент кроме представителя Департамента управления персоналом, также присутствует бухгалтер-кассир, который пытается ему всячески подска-

зывать, иногда заведомо неправильно. Этот этап собеседования обычно является уже завершающим.

В результате проведения стрессового интервью обычно остается достаточно маленькое количество действительных кандидатов, что позволяет банку уже выбирать из лучших.

В заключении своего интервью специалист Департамента управления персоналом, в обязательном порядке объясняет кандидату, что причиной неуважения и неудобных вопросов, проявленных к нему является проведение стрессового интервью, с целью выявления его уровня стрессоустойчивости. Кандидата благодарят за его терпение. Это сглаживает настроение кандидата.

Подводя итоги вышесказанного, приведем статистику отбора кандидатов данным методом (рис. 2).

Таким образом, при подборе персонала на должность «менеджер по работе с клиентами» в ПАО «АТБ» не начав собеседование 20% кандидатов отсеиваются самостоятельно. В процессе перекрестного опроса с использованием неудобных вопросов уходит еще 30% кандидатов. Обычно это провал собеседования, и на данном этапе оно закан-

чивается с объяснениями и извинениями. Остальных кандидатов отправляют на проверку знаний на ПК, которую не проходят 35% кандидатов. В результате такого серьез-

ного отбора остается обычно порядка 5 человек, которых приглашают на новое собеседование в том числе с непосредственным начальником, по стандартной методике.

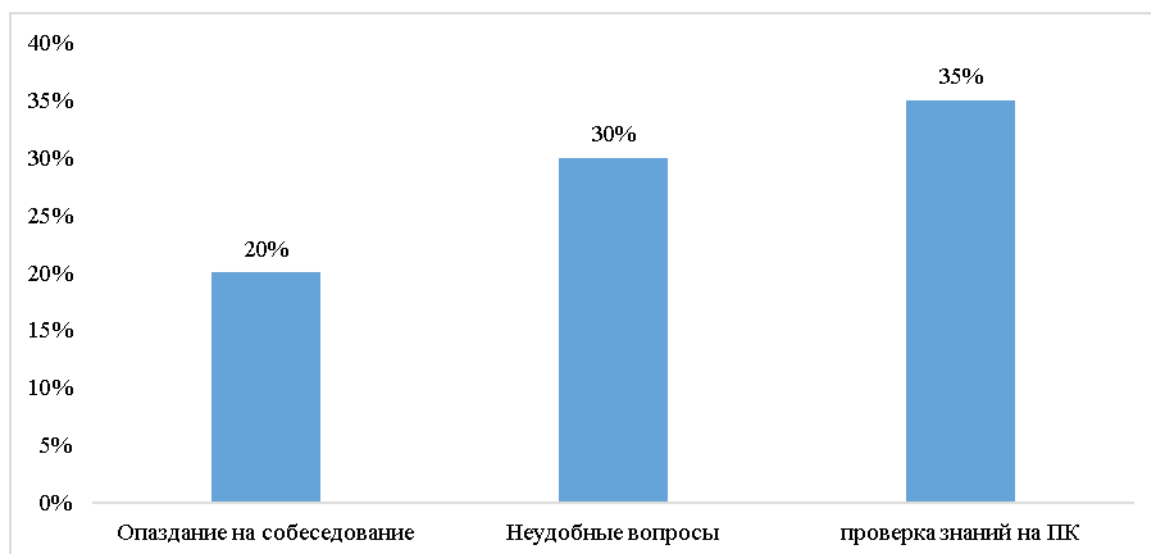


Рис. 2. Процентное соотношение отсеивания кандидатов на собеседовании в процессе стрессового интервью в ПАО «АТБ»

Как показала практика проведения стрессового интервью в банке ПАО «АТБ», оно позволяет в первую очередь выделить действительно стрессоустойчивых кандидатов. Кроме этого, у специалистов Департамента управления персоналом сокращаются временные затраты на собеседование, так как часть кандидатов вообще не про-

ходит собеседование. Это позволяет более рационально использовать кадровые ресурсы банка.

Данная методика отбора персонала непосредственно заложена в кадровую политику банка, которая в условиях кризиса максимально нацелена на сохранение персонала в организации и сокращении издержек на не эффективные решения.

Литература:

1. Дикусарова М. Ю., Жилина М. В., Зубкова И. В. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики // Проблемы современной экономики: материалы III междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 99–101.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом. — 3-е изд. — Новгород: НИМБ, 2011. — С. 201–203.
3. Авруцкая С. Г. Современные методы отбора персонала в России / С. Г. Авруцкая, Т. С. Воробьева // «Особенности применения нетрадиционных методов отбора персонала», 2014. — С. 107–110.
4. Нечаева А. В. Стресс-интервью как один из нестандартных методов отбора персонала // Материалы международной научно-теоретической конференции молодых ученых «Актуальные проблемы экономического и социального развития производственной сферы». — Донецк: НВУЗ «Донецкий национальный технический университет», 2011. — С. 133–137.
5. Официальный годовой отчет ПАО «АТБ» // Азиатско-Тихоокеанский Банк. URL: <http://www.atb.su/missiya-banka-istoriya-banka-bank-segodnya/o-banke.html>

Практика санации кредитных организаций в РФ и ее эффективность

Волкова Анна Владимировна, студент
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

В статье рассматривается практика финансового оздоровления банковского сектора РФ с применением механизма санации. Санация банков как инструмент государственного регулирования оздоровления кредитных организаций начала использоваться с 2008 года, но широкое применение получила в 2014–2015 годах. Санация кредитных организаций применяется как альтернатива отзыва лицензии, позволяет сохранить деятельность банка, однако требует значительных финансовых вложений. В статье приведена статистика санаций, проанализированы текущие результаты и сделаны выводы о целесообразности применения данной меры для оздоровления банков РФ.

Ключевые слова: финансовое оздоровление, санация банка, отзыв лицензии, санатор, Агентство по страхованию вкладов, банковский сектор, реорганизация кредитных организаций.

Целью статьи является изучение процессов санации в банковском секторе РФ, их эффективности и необходимости мер по финансовому оздоровлению кредитных организаций, по средством статистического анализа информации по saniруемым банкам. Поскольку процесс санирования является достаточно новым для банковского сектора РФ (применяется с 2008 года), целесообразность данного механизма до конца не изучена и окончательные выводы относительно результативности делать рано, однако уже сейчас можно подвести предварительные итоги, оценив эффективность осуществляемых мер.

Санация кредитных организаций — явление, стремительно набирающее популярность в банковском секторе РФ. Под санацией (от латинского *sanatio* — лечение) понимается совокупность мер по финансовому оздоровлению кредитных организаций. Фактически санация подразумевает под собой выделение санатору (лицу, осуще-

ствляющему санацию) долгосрочных кредитных ресурсов на льготных условиях под низкую процентную ставку, с целью оздоровления saniруемого банка. На законодательном уровне финансовое оздоровление кредитных организаций впервые было введено Законом «О дополнительных мерах для укрепления стабильности банковской системы в период до 31 декабря 2014 года» [1] и по завершению срока действия документа, в конце 2014 год, было закреплено в Законе «О несостоятельности (банкротстве)» [2]. Согласно законодательству функция первичного санатора возложена на Агентство по страхованию вкладов, которое осуществляет данный процесс по инициативе Банка России и совместно с ним.

В общей сложности за весь период, начиная с 2008 года, когда был введен механизм санации, под финансовое оздоровление попало 43 кредитные организации — рисунок 1.

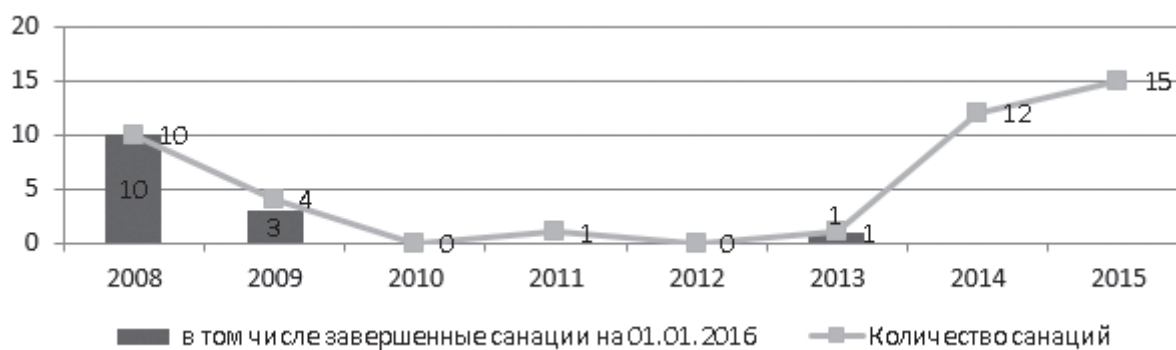


Рис. 1. Динамика количества saniруемых кредитных организаций в РФ [9]

Наибольшее количество кредитных организаций подверглось санации в 2015 году — 15 банков было saniровано, в 2014ом году было saniровано 12 кредитных организаций. Все 27 банков, к которым были применены соответствующие меры за два последних года, в настоящий момент находятся в процессе финансового оздоровления. В 2008 году под санацию попало 10 банков, процесс санации которых на сегодняшний момент завершился. Отметим, что в период с 2010 по 2013 год механизм санации

практически не использовался, что частично объясняется общей стабилизацией банковского сектора в этот период и коррелирует с уменьшением количества отзывов лицензий — рисунок 2.

По графику видно, что количество санаций в 2014–2015 годах увеличилось в след за ростом активности регулятора в направлении отзыва лицензий, связанной с так называемой «чисткой банковского сектора от плохих банков». Удельный вес санаций в общей величине кредитных органи-

заций, к которым были применены меры регулятора, пока остается незначительным — за 2014 и 2015 годы лишь 12 и 14 % кредитных организаций соответственно, подверглись санации.

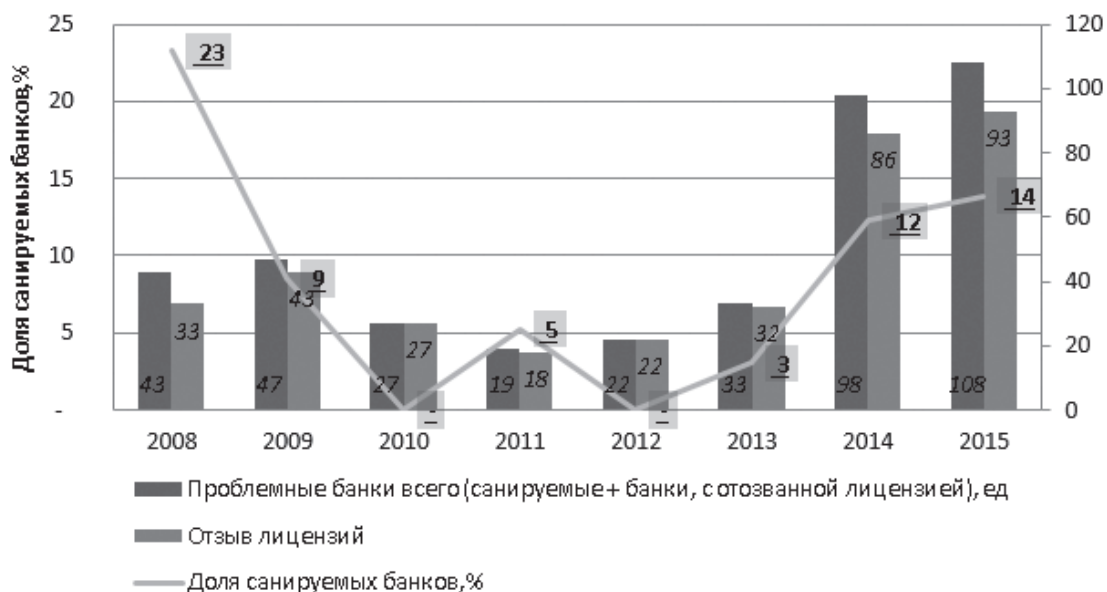


Рис. 2. Взаимосвязь количества санаций и отзыва лицензий [9], [13]

Согласно законодательству, кредитная организация может подвергнуться санации при наличии признаков неустойчивого финансового положения, создающего угрозу интересам его кредиторов (вкладчиков) и (или) угрозу стабильности банковской системы [2]. Иными словами, регулятор имеет два альтернативных варианта действий, по принятию мер в отношении проблемного банка — отзыв лицензии с последующей ликвидацией, либо финансовое оздоровление. Как показывает практика, ЦБ РФ принимает решение о финансовом оздоровлении кредитной организации при выполнении одного или нескольких из следующих условий:

- санлируемая кредитная организация является системно-значимой и представляет важность для экономики региона/страны;

- финансовое положение кредитной организации, не смотря на формальные основания для отзыва лицензии (ст. 20 закона «О банках и банковской деятельности»), может быть улучшено, сохраняются условия для дальнейшего функционирования банка;
- затраты на выплаты вкладчикам кредитной организации по страховому случаю превосходят затраты на санацию.

Главным образом под санацию ЦБ попадают крупные банки — из 29 санлируемых в настоящий момент кредитных организаций, основная часть (23 банка) имеют нетто-активы свыше 20 млрд рублей и входят в топ 200 крупнейших кредитных организаций РФ. Группировка санлируемых банков по величине активов представлена на рис. 3.

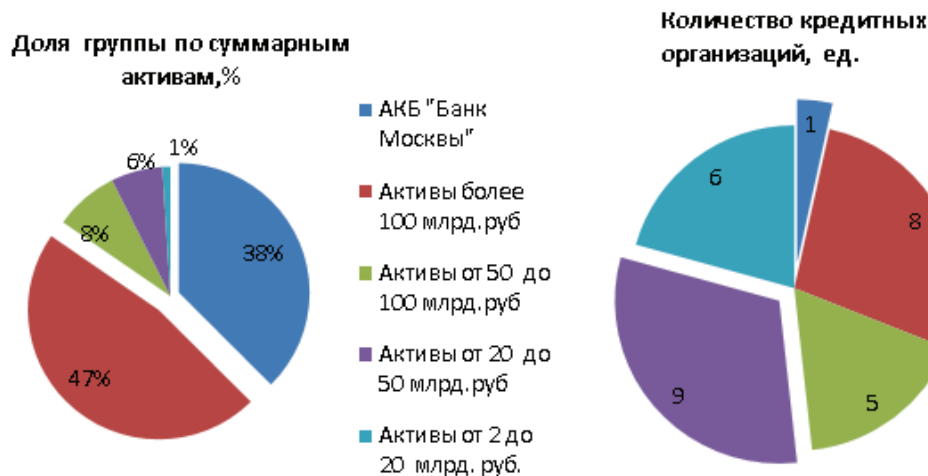


Рис. 3. Группировка санлируемых банков по величине нетто-активов по состоянию на 01.01.2016 года [9], [10]

Самый крупный банк подвергшийся спасению — Банк Москвы, его нетто-активы в общем объеме saniруемых банковских активов составляют 38% или 1841 млрд рублей. Еще 47% активов банков, находящихся в процессе санации принадлежат кредитным организациям с величиной активов более 100 млрд рублей (всего 8 банков, включая «Мособлбанк», «Уралсиб», «Рост Банк» и Банк «Траст»).

Приведенные данные, доказывают, что как по количеству, так и по суммарным активам, большая часть санаций

приходится на крупные и средние банки, тогда как у небольших кредитных организаций ЦБ предпочитает сразу отзывать лицензии. Лишь 6 банковских организаций с активами менее 20 млрд рублей подверглись санации — в основном это были небольшие региональные банки, имеющие стабильную клиентуру и поддержку местных властей.

На сегодняшний день по 14 кредитным организациям из 43, подвергшихся санации, процедура финансового оздоровления завершена — рисунок 4 [9].



Рис. 4. Результаты санации кредитных организаций

Только один банк по завершению процедуры финансового оздоровления сохранил своё наименование и лицензию — Банк Союз, saniруемый не кредитной организацией, а страховой компанией ОСАО «Ингосстрах». В 12-ти случаях результатом санации стала реорганизация в форме присоединения к банку-санатору, в том числе 4 банка были присоединены к ФК «Открытие». Также зафиксирован один случай, когда банк санатор вместе с saniруемым банком лишился лицензии — ОАО АКБ «Пробизнесбанк» и saniруемый им «Банк24.ру».

Что же касается кредитных организаций, которые в настоящий момент находятся в процессе санации, подводить итоги пока рано, поскольку процесс по большинству из них был начат менее двух лет назад, и очевидно, что решить их проблемы в столь короткий срок не представляется возможным. Однако для понимания текущего финансового состояния saniруемых банков и общих тенденций в их деятельности, была рассмотрена динамика основных показателей финансовой отчетности за 2015 год по 14 банкам, по которым процедура санации была начата ранее 2015 года — таблица 1.

Таблица 1. Финансовые показатели деятельности saniруемых банков за 2015 год, млн руб. /% [10], [11]

Наименование	Дата санации	Активы на 01.01.16	Динамика активов, %	ROA, %	Капитал (ф123) к активам на 01.01.16	Проср. задолж-ть на 01.2016, %	Рост проср. задолж-ности	Уровень резервирования на 01.2016, %	Изменение уровня резервирования, %
АКБ "Банк Москвы"	01.07.2011	1 841 558	-24	-3	9	36	13	29	10
«МОСОБЛБАНК» (ПАО)	21.05.2014	475 588	64	3	-24	48	36	57	-38
ОАО «РОСТ БАНК»	28.11.2014	435 773	198	-18	-15	14	-2	24	-12
«ТРАСТ» Банк (ПАО)	22.12.2014	344 930	-15	1	-6	47	39	39	11
АКБ "РОССИЙСКИЙ КАПИТАЛ"	14.05.2009	288 790	53	-2	7	30	14	11	1
"Балтийский Банк"	20.08.2014	98 348	-8	-1	0	44	43	26	4
ЗАО МКБ «Москомприватбанк»	07.03.2014	91 350	45	-0	2	14	1	40	11
«Инресбанк» (ООО)	21.05.2014	36 544	357	-6	-14	92	60	97	7
ОАО КБ «КЕДР»	28.11.2014	33 245	18	2	8	20	10	20	6
АКБ «БТА – Казань» ОАО	27.05.2014	25 909	12	-3	4	38	15	15	4
«Финанс Бизнес Банк» (ООО)	21.05.2014	9 206	73	-5	-6	85	33	91	9
ОАО «Тверьуниверсалбанк»	28.11.2014	8 063	26	-1	10	1	-3	6	-1
ОАО «СКА-Банк»	28.11.2014	6 410	46	1	12	27	18	30	16
ОАО «АККОБАНК»	28.11.2014	2 211	-3	7	29	7	-1	16	-7

Большая часть банков за 2015 год показывает отрицательные финансовые результаты, лишь 5 банков имеет положительную рентабельность активов. Практически всем банкам свойственен высокий уровень просроченной за-

долженности и резервирования, причем у части банков уровень просроченной задолженности превышает процент резервирования, что явно свидетельствует о недозданных резервах, которые будут досоздаваться, увеличивая

нагрузку на капитал банка. Очевидно, что за 1,5–2 года с начала мер по финансовому оздоровлению, большинству банков не удалось добиться существенного прогресса — качество активов по-прежнему угрожает интересам кредиторов и вкладчиков банка, деятельность убыточна. У 5 банков отрицательный собственный капитал, что фактически означает недостаточность ресурсов для расчетов по всем обязательствам.

Для оздоровления кредитных организаций, главным образом потребуется плотная работа с их проблемными активами, изыскание возможностей возврата вложенных средств, либо успешная реализация залога. Однако, учитывая, что в целом по банковскому сектору наблюдается рост просроченной задолженности и ухудшение качества активов [12], задача по восстановлению saniруемых банков усложняется и при негативном исходе, санация банка может отрицательно сказаться на финансовом состоянии банка-санатора. Нельзя исключать такую вероятность, что риски участия в санации в конечном счете могут перевесить выгоды и привести к понижению рейтингов банков-санаторов.

Подводя итоги, отмечаем, что очевидным преимуществом санации перед отзывом лицензии является тот факт, что кредиторы банка сохраняют свои средства, кредитная организация остается работоспособной, что безусловно положительно сказывается на уровне доверия к банковской системе. В то же время на санацию требуются значительные денежные средства, или иначе говоря, ЦБ за счет государственных средств финансирует отдельную группу частных

лиц и компаний, принимая на себя их риски. Всего на санацию российских банков, начиная с 2011 года, было выделено более 1 трлн рублей [7], в том числе 295 млрд на санацию Банка Москвы в 2011 году [8]. Не смотря, на то, что данные денежные средства предоставляются на возвратной основе, по ряду причин, в том числе в случае ухудшения финансового положения самого санатора, могут возникнуть сложности с их возвратом. Кроме того, очевидно, что вывод указанных сумм на рынок капитала стимулирует инфляционные процессы.

Более объективную оценку эффективности достаточно нового для нашей страны явления — санации кредитных организаций, удастся получить через 3–4 года. Вероятно, часть saniруемых банков не удастся спасти, из-за низкого качества их активов и обнаружения других скрытых проблем, которые не были выявлены при начале процедуры санации. Можно предполагать, что в ближайшее время будут внесены существенные законодательные изменения, которые позволят оптимизировать процедуру санации в части выбора инвестора и оценки реальных активов. По нашему мнению, процедура санации должна применяться точно, лишь после тщательного анализа финансового состояния банка, которое будет являться первичным критерием принятия решения о санации. В случае, если активы банка в большей своей части нежизнеспособны, ни финансовая значимость банка, ни его размер, не должны стать поводом для принятия решения о финансовом оздоровлении за счет государственных средств в ущерб экономического благосостояния основной части населения страны.

Литература:

1. Федеральный закон от 27.10.2008 № 175-ФЗ «О дополнительных мерах для укрепления стабильности банковской системы в период до 31 декабря 2014 года».
2. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».
3. Гореликов К. Антикризисное управление предприятиями и финансово-кредитными организациями: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Финансы и кредит» / К. А. Гореликов. Москва, 2008.
4. Гореликов К. Антикризисное регулирование банковского сектора в условиях российской экономики / К. А. Гореликов. Москва, 2008.
5. Гореликов К. Антикризисное регулирование банковского сектора в условиях российской экономики: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / К. А. Гореликов. Московский Государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ). Москва, 2003.
6. Гореликов К. Антикризисное регулирование банковского сектора в условиях российской экономики: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / К. А. Гореликов. Москва, 2003.
7. Каверина М. Расходы на спасение банков достигнут 1 трлн рублей // Ведомости, 2015 № 3903 [Электронный ресурс] — <http://www.vedomosti.ru/finance/articles/2015/08/26/606234-trillion-speshit-na-pomosch>
8. Борисяк Д. Итоги-2014: Государство готово спасти банки // Ведомости, 2014 № 3746 [Электронный ресурс]. — <http://www.vedomosti.ru/finance/articles/2014/12/26/spasennye-gosudarstvom>
9. Агентство по страхованию вкладов/Оздоровление банков [Электронный ресурс]. — <http://www.asv.org.ru/sanation/banks/>
10. Рейтинги банков. Информационный портал Банки.Ру. — [Электронный ресурс]. — <http://www.banki.ru/banks/ratings/>
11. Финансовый анализ банков. КУАП. — [Электронный ресурс]. — <http://kuap.ru/>
12. Центральный банк Российской Федерации. — [Электронный ресурс]. — www.cbr.ru.

Сходства и различия ключевых форм бухгалтерской (финансовой) отчетности в Российской Федерации и Украине

Всяких Максим Владимирович, кандидат экономических наук, доцент;
Стрельникова Елена Юрьевна, магистрант
Белгородский государственный национальный исследовательский университет

В статье рассматривается ряд вопросов, раскрывающих возможности сопоставления бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах в процессе осуществления оценки результативности финансово-хозяйственной деятельности предприятий России и Украины, а так же их имущественного положения.

Ключевые слова: бухгалтерская (финансовая) отчетность, бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, активы, пассивы.

Эффективность процесса управления предприятием во многом зависит от обладания полной и достоверной информацией о текущем финансовом состоянии и результатах хозяйственной деятельности.

Данная информация является также основой для осуществления анализа инвестиционной привлекательности субъектов бизнеса.

Нормативной базой для формирования бухгалтерской финансовой отчетности предприятий России выступают следующие документы:

- Федеральный закон «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 г.;
- Приказом Минфина «О формах бухгалтерской отчетности организаций» № 66н от 02.07.2010 г.

Для предприятий Украины основой составления бухгалтерской отчетности являются документы:

- Национальное положение (стандарт) бухгалтерского учета «Общие требования к финансовой отчетности», утвержденный Приказом МФУ № 73 от 07.02.2013 г.;
- Методические рекомендации по заполнению форм финансовой отчетности, утвержденные Приказом МФУ № 433 от 28.03.2013 г.

При оценке конкурентоспособности, платежеспособности, финансовой устойчивости и других ключевых показателей деятельности предприятий пользователь информации в первую очередь опирается на показатели финансовой отчетности.

Финансовая отчетность представляет собой систему показателей, отражающих имущественное и финансовое положение организации на отчетную дату, а также финансовые результаты ее деятельности за отчетный период [5].

В связи с наличием ряда отличий в подходах к составлению и содержанию форм бухгалтерской отчетности могут возникать некоторые разночтения, требующие приведения к единому значению.

Эта задача может быть решена в процессе выявления ключевых понятий, различий в структуре отчетности и подходах к формированию отдельных ее показателей.

В первую очередь целесообразно сопоставить понятия финансовой отчетности в российском и украинском бухгалтерском законодательстве. Можно отметить, что здесь имеется сходство по содержанию:

— «Бухгалтерская (финансовая) отчетность — информация о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, систематизированная в соответствии с требованиями», что закреплено в Федеральном законе № 402-ФЗ РФ [1].

— «Финансовая отчетность — бухгалтерская отчетность, содержащая информацию о финансовом состоянии, результатах деятельности и движении денежных средств предприятия за отчетный период», в соответствии с НП(С)БУ 1 [3].

Что касается состава финансовой отчетности имеются различия по наименованиям и назначению форм (табл. 1)

Таблица 1. Состав форм бухгалтерской (финансовой) отчетности в России и Украине

Годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность в соответствии с Законом № 402-ФЗ и Приказом Минфина № 66н РФ	Финансовая отчетность по НП (С) БУ 1
Бухгалтерский баланс	Баланс (отчет о финансовом состоянии)
Отчет о финансовых результатах	Отчет о финансовых результатах (отчет совокупном доходе)
Отчет об изменениях капитала	Отчет о движении денежных средств
Отчет о движении денежных средств	Отчет о собственном капитале
Приложения к ним и пояснительной записки	Примечания к годовой финансовой отчетности

Коды строк в отчетности как в России так в Украине четырехзначные.

В таблице 2 представлены структурные различия ключевых форм финансовой отчетности.

Отдельные показатели финансовой отчетности могут быть раскрыты в примечаниях в отчетности России и Украины.

Нумерация статей в бухгалтерском балансе российских предприятий является сквозной, тогда как баланс украинских организаций начинается с начала в активе и пассиве.

Отметим, что данные в бухгалтерском балансе, действующем в Российской Федерации представлены в виде

трех колонок: за год предшествующий предыдущему, на конец предыдущего года и на конец отчетного периода. Баланс, формируемый украинскими предприятиями, отражает информацию на начало и конец отчетного периода. С этой точки зрения в РФ данная форма отчетности является более информативной и позволяет выявить тенденцию изменения показателей за больший интервал времени.

Таблица 2. Сопоставление разделов основных форм финансовой отчетности в соответствии с Законом № 402-ФЗ Приказом Минфина № 66н РФ и НП (С) БУ 1 Украины

Форма отчетности	Закон № 402-ФЗ и Приказ Минфина № 66н РФ	НП (С) БУ 1 Украины
Форма 1: Состав активов	Внеоборотные активы Оборотные активы	Необоротные активы Оборотные активы Необоротные активы, удерживаемые для продажи и группы выбытия
Форма 1: Состав пассивов	Капитал и резервы Долгосрочные обязательства Текущие обязательства	Собственный капитал Долгосрочные обязательства и обеспечения Текущие обязательства по обеспечения Обязательства, связанные с необоротными активами, удерживаемыми для продажи и группами выбытия
Форма 2: Строение	Подразделы отсутствуют, представлена расшифровка отдельных показателей	Финансовые результаты Совокупный доход Элементы операционных затрат Расчет показателей прибыльности акции

Если рассматривать отчет о финансовых результатах (отчет совокупном доходе) в соответствии с ФЗ «О бухгалтерском учете» № 402 и Приказом Минфина № 66н РФ и НП(С)БУ 1 Украины, то охватываемый период включает отчетный и предыдущий года.

Российские предприятия могут в соответствии с положениями п. 3 Приказа № 66н производить детализацию показателей строк бухгалтерской отчетности. Согласно НП(С) БУ 1 Украины «предприятия могут не представлять статьи, по которым отсутствует информация к раскрытию (кроме случаев, если такая информация была в предыдущем отчетном периоде), а также добавлять статьи с сохранением их названия и кода строки из перечня *дополнительных статей финансовой отчетности*», в ситуации, когда оценка статьи может быть достоверно определена, информация является существенной» [1].

Если рассматривать основные разделы бухгалтерского баланса, то в соответствии с пунктом 19 ПБУ 4/99 РФ активы делятся на оборотные и внеоборотные.

НП(С)БУ 1 Украины активы предприятия классифицируются оборотные и необоротные.

Следовательно, что перед составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности необходимо осуществлять все контрольные процедуры руководствуясь ПБУ и нормативно-законодательной базой для сопоставления данных совершаемых фактов хозяйственной жизни. Необходимо организовывать внутренний аудит для обеспечения достоверности данных и своевременного исправления ошибок [4].

При отнесении актива к одной из групп используются одинаковые подходы, так активы, используемые в качестве сырья, материалов, предназначенные для реализации или потребления в течение одного операционного цикла (12 месяцев) будут признаны оборотными. Активы с длительным периодом использования признаются внеоборотными (необоротными).

Следует учитывать, что даже при кажущемся с первого взгляда сходстве в названиях разделов отчетности и отдельных статьях конкретные показатели не могут трактоваться как равнозначные в процессе проведения анализа хозяйственной деятельности без уточняющих поправок.

Литература:

1. О бухгалтерском учете. Федеральный закон № 402-ФЗ от 06.12.2011 г. [Электронный ресурс] / правовая система Консультант-плюс — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/

2. Приказ Минфина России от 02.07.2010 N 66н (ред. от 06.04.2015) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» [Электронный ресурс] / правовая система Консультант-плюс — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103394/
3. Національні положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», яке затверджено Наказом МФУ № 73 від 07.02.2013 [Електронний ресурс] / МФУ — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#n17>
4. Гуртовая И. Н. Влияние ПБУ на бухгалтерскую (финансовую) отчетность / И. Н. Гуртовая // Проблемы современной экономики (Новосибирск). — 2015. — № 28-1. — С. 42-46.
5. Джабраилова Н. А. Финансовая отчетность как информационная база анализа финансового состояния предприятия / Н. А. Джабраилова // Актуальные вопросы современной экономики. — 2014. — № 4. — С. 338-343.
6. Сурнина К. С., Парушина Н. В. Сравнительный анализ бухгалтерской отчетности в России и на Украине / К. С. Сурнина, Н. В. Парушина // Вестник Орёл ГИЭТ. — 2014. — № 2 (28). — С. 53-59.

Конкурентная стратегия организации и ее разработка в условиях перехода к экономике знаний

Гачич Никола Миломирович, магистрант

Научный руководитель: Михненко П. А. кандидат технических наук, доцент
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

Формирование стратегии имеет определяющее значение для успеха организации. В последние десятилетия наметилась явная тенденция к смещению акцента от ресурсного распределения при формировании стратегии предприятия к стратегиям, направленным на создание структур, внутренних организационных механизмов и благоприятного психологического климата, ведущих к росту креативности мышления у сотрудников. В данной статье описываются существующие модели разработки стратегий, направленных на создание конкурентного преимущества за счет внедрения новых продуктов и/или новых технологий.

Ключевые слова: диффузия знаний, знание, знание как нематериальный ресурс, изобретательство, изобретения, инновационный процесс, инновация, информационное общество, ключевые компетенции, компетентность, компетенции, конкуренция технологий, ноу-хау, модели конкуренции, обучающаяся организация, процесс создания инноваций, развитие компетенций, стохастическая модель, технологическая конкуренция, управление знанием, экономика знаний.

Влияние изменений во внешней среде на процессы создания конкурентного преимущества состоит не только в предоставлении благоприятных возможностей или создании угроз для пассивных компаний. На создание конкурентного преимущества в немалой степени влияет способность компании реагировать на внешние изменения. По утверждению Генри Минцберга «каждое внешнее изменение создает возможность для извлечения прибыли» [1]. Поскольку возможности внешней среды изменчивы и быстротечны, скорость ответной реакции становится критическим фактором для компании: либо она сумеет, а точнее успеет воспользоваться представившимися возможностями, либо это сделают другие. В сложившейся ситуации повышается роль способности к быстрой адаптации компании к внешним условиям. Быстрота адаптации зависит от набора ресурсов, которыми обладает компания и способности руководства найти наилучший способ их использования в данных условиях. В конечном итоге, на скорость адаптации в первую очередь влияет тот набор знаний, которым обладает компания, а точнее который доступен

компании (покупка готовых решений, аутсорсинг и т. п.). Таким образом *знания* можно рассматривать как нематериальный ресурс, обладание которым дает конкурентное преимущество.

Современная экономика основана на информации, ее создании и распространении. Именно наличие или отсутствие знаний определяет уровень производительности и конкурентоспособности фирм. Почему стало возможным возникновение компаний нового типа? Что помогло им в завоевании и удержании позиций на рынке? Изменились ли принципы стратегического управления в высокотехнологичных отраслях? На эти вопросы мы постараемся ответить в данной статье.

Концепция «экономики знаний»

Эволюцию термина «экономика знаний» довольно легко проследить, так как появился он сравнительно недавно, первое упоминание приписывают американскому экономисту австрийского происхождения Фрицу Махлупу, который в 1962 году в своей работе «The Production and

Distribution of Knowledge in the United States' — (Производство и Распространение Знаний в США) [3] популяризируя концепцию *информационного сообщества* стал рассматривать *знания* как экономический ресурс. Эту идею развил в своих работах известный американский экономист, к слову сказать, так же австрийского происхождения — Питер Друкер. В своей книге «The Age of Discontinuity» — (Эпоха Неоднородности) [4], Друкер пытается ответить на вопрос, какой ресурс является центральным в современной экономике. Вводя понятие *экономика знаний*, он утверждает, что ни материальные ресурсы, ни финансовые, ни даже управленческие, не являются решающими факторами производства. Следуя, высказанной Махлупом концепции *информационного сообщества*, Друкер делает вывод о том, что современная экономика основана на информации, ее создании и распространении, и наличие или отсутствие *знаний* будет в значительной мере определять уровень производительности и конкурентоспособности компаний в ближайшем будущем.

Переход к экономике знаний потребует структурных изменений. Крупные компании, контролирующие доступ к ресурсам, или государство, которым управляет бюрократия, в конечном итоге оказываются неэффективными. По мнению Друкера, основой новой экономики являются инновации, а наиболее эффективным в создании инновации может является малое или среднее частное предприятие. Скорость адаптации у малого и среднего бизнеса гораздо выше, нежели у крупного предприятия или государственной структуры. В последнее время в периодической и научной литературе все чаще встречается термин «инновация». Некоторые авторы в своих работах часто путают термины «инновация» и «изобретение». На наш взгляд наиболее точным с экономической точки зрения является определение, которое дал Роберт М. Грант [1]. «Изобретение» — создание новых продуктов и процессов посредством развития новых знаний или, что более типично, посредством создания новых комбинаций уже существовавших знаний. «Инновация» — это коммерческая реализация изобретения, достигнутая в результате производства и маркетинга нового товара или услуги, или в результате использования нового метода производства. Из этих определений видно, что не все изобретения трансформируются в инновацию, инновация может являться результатом как единичного изобретения, так и целого ряда изобретений, и т. д. Основой же изобретений является создание или преобразование знаний. Именно знания являются тем фундаментом, который лежит в основе конкурентных преимуществ, получаемых организацией в результате освоения новой технологии. Конкурентные преимущества, полученные организацией от применения новых технологий всегда должны вести к увеличению доли рынка и как следствие увеличению прибыли компании. Однако, это происходит не всегда. Процесс монетизации знаний во многом зависит от спо-

собности организации установить право собственности на знания. Признание того факта, что новые знания способны создавать добавленную стоимость лег в основу патентного права сначала в Великобритании, а затем в Германии, Франции, США и Японии. Элементы патентного права существовали в царской России, а затем в СССР и Российской Федерации. Не углубляясь в юридические тонкости законов об интеллектуальной собственности и их различиях в разных странах, можно выделить четыре составляющие:

- патенты — дают эксклюзивные права на полезный продукт, процесс, вещество или дизайн;
- авторское право — дает авторам эксклюзивное право на выпуск, публикацию или продажу своих художественных, научных или иных произведений;
- торговые знаки — это слова, символы или другие отличительные знаки, используемые для идентификации товара или услуги.
- коммерческие секреты — обладают менее определенной юридической защитой, которая в основном сводится к защите формул, рецептов, программных кодов, технологических и производственных процессов.

Таким образом, знания выступают в качестве объекта юридической защиты, тем самым показывая все признаки классического ресурса. Если относится к знаниям как к ресурсу и попытаться применить в различных моделях и подходах к формированию стратегии, то мы обнаружим, что знания как ресурс требуют некоторой конкретизации. С одной стороны, существуют «базовые знания» — т. е. информацию об объекте или процессе, его характеристиках и т. п. С другой, способность применить базовые знания на практике, называемые компетенциями.

Компетенции — это способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач. Действительно, чтобы считаться успешным специалистом мало знать, как устроен тот или иной объект, знать его технические характеристики, т. е. мало обладать базовыми знаниями об объекте. Необходимо как минимум разбираться в тонкостях технологии производства объекта, а как максимум — уметь придумывать что-то новое, т. е. трансформировать базовые знания в компетентности.

В своей концепции Друкер выдвигает теорию предпринимательства, в которой появление инновации не всегда связаны с новыми технологиями, требующими крупных капиталовложений и длительного процесса внедрения. Друкер полагает, что для повышения эффективности крупных институтов необходима децентрализация процесса принятия решений в рамках компаний. Необходимо предоставление максимального числа полномочий и ответственности отдельным членам фирм в соответствии с их квалификацией, максимальное вовлечение их в процесс управления. Это должно привести к развитию «внутреннего предпринимательства», которое позволит возродить инновационный процесс в рамках

этих структур. Наиболее категорично П. Друкер относится к государственному предпринимательству. Он считает, что только частный бизнес способен обеспечивать развитие экономики, а государство с его бюрократией лишь неэффективно тратит ресурсы и создает барьеры для внедрения новшеств. Для Друкера инновация — это в первую очередь новые формы организации бизнеса [5]. Друкер много раз повторяет, что основой экономики является частный предприниматель, который инициативен и готов идти на риск. В его функции входит задача «to blast gradualness» — (взрывать поступательность) в развитии экономики, «to interrupt the gradual» — (прервать постепенность), с тем, чтобы вывести экономическую систему на качественно новый уровень развития. Большие компании же являются по своей сути медленными аморфными структурами, которые уничтожают основы инновационного процесса. Поэтому для развития экономики необходима децентрализация производства, возрождение мелкого частного предпринимательства, а также реформирование крупных корпораций. Эти идеи Друкера, высказанные в 1995 году очень актуальны сегодня. Большинство крупных компаний, являясь инициатором инновационного процесса, покупают инновации на рынке, через систему тендеров и заказов, либо создают внутри себя структуры, называемые «проектными командами» в задачу, которых входит создать инновационный продукт или технологию. Рассмотрим более подробно существующие модели конкурентных стратегий.

Модели конкурентных стратегий в экономике знаний

Рассматривая различные подходы формирования инновационных стратегий, целью которых является добиться конкурентного преимущества за счет внедрения новых продуктов и/или новых технологий, можно выделить три модели:

1. Внешние — покупка готовых инновационных решений;
2. Внутренние — процесс развития инновации от НИОКР до производства и маркетинга происходит внутри компании.
3. Модель «Силиконовой долины» — создание особых структурных подразделений внутри компании, целью которых является разработка новых решений для уже существующих продуктов и технологий, либо — создание новых продуктов.

Если с первыми двумя моделями все понятно — ясен принцип их функционирования, то о третьей модели хочется поговорить особо. Для данной модели характерен ослабленный корпоративный контроль. Инновация здесь создается в обособленных структурных подразделениях (часто выведенных за штат основной компании). Сотрудничество с инициатором инноваций, или точнее с заказчиком (потребителем) инновации, происходит по принципу стратегических союзов (не всегда форма-

лизованных), а финансирование осуществляется через венчурные фонды с последующим переходом к открытой эмиссии акций. В итоге, мы наблюдаем появление организаций нового типа (наиболее яркими представителями являются — Apple, Google, Facebook, Honda, Sony, Twitter и др.).

Для максимизации прибыли от внедрения инноваций существует целый ряд возможных стратегий. Обобщив и проранжировав существующие модели по степени участия компании в коммерциализации инновации, мы получили «Модели конкурентных стратегий, использующих технологию в качестве конкурентного преимущества» (табл. 1). Всего, мы выделили пять моделей, при этом последняя пятая по счету модель, названная Робертом Грантом «Внутренняя коммерциализация» [2] представляет собой по сути стратегию создания нового предприятия внутри существующего. На практике эта модель зачастую приводит к появлению новой компании, либо в результате реструктуризации основного бизнеса «материнской» компании, либо в результате «утечки» созданных ноу-хау.

В новых и развивающихся отраслях экономики основу конкуренции составляет знание, трансформирующееся в инновацию, представляющую собой фундамент конкурентного преимущества. Высокая скорость адаптации к быстро меняющимся условиям современных рынков — является залогом успеха для компании. Знания — это главный, а подчас единственный фактор быстрой адаптации. Традиционные подходы к стратегическому планированию, основанные на прогнозировании дают худшие результаты по сравнению с новыми методиками формирования конкурентной стратегии, основанной на конкуренции ноу-хау.

В высокотехнологичных отраслях отчетливо проявляются некоторые дилеммы, присущие стратегическому планированию в сложном деловом окружении. Так, с одной стороны, расчет долгосрочных инвестиций и их влияние на конкурентные преимущества компании, должен осуществляться на основе достоверных, а с другой — высокотехнологичные отрасли представляют собой совокупность рынков, развивающихся столь стремительно, что достоверных прогнозов их развития составить невозможно. Следовательно, отсутствует инструментарий для стратегического анализа. Выход из создавшегося положения предлагают стратегии реструктуризации компании, которые предусматривают создание кроме «формальной» структуры, предназначенной для удовлетворения потребностей существующего бизнеса и классическую поддержку продуктов, существует неформальная (или параллельная) организационная структура. Именно эта параллельная организационная структура и является источником новых продуктов и новых видов деятельности.

Таблица 1. Модели конкурентных стратегий, использующих ноу-хау в качестве конкурентного преимущества

Условное наименование модели (сущность модели)	Степень участия компании в коммерциализации инновации	Инвестиционный риск	Прибыль	Используемые ресурсы	Примеры использования стратегии
Получение патентов и лицензий на созданное ноу-хау	Очень высокая	Низкая степень инвестиционного риска	Вся прибыль достается компании — обладателю ноу-хау	Все имеющиеся ресурсы компании	«Apple»; «Лукойл»
Покупка ноу-хау у внешних источников	Высокая	Возникновение зависимости от поставщиков	Прибыль уменьшается за счет дополнительных расходов на приобретение ноу-хау	Снижает потребность в проведении собственных НИОКР	Анимационная студия «Анимакорд»
Стратегические альянсы с обладателями ноу-хау	Средняя	Ограниченная управляемость проекта, дополнительные сложности в коммуникациях	Оптимизация затрат на проект со стороны всех участников альянса	Позволяет объединить ресурсы и способности нескольких компаний	«ТНК» — «ВР»
Совместные предприятия с обладателями ноу-хау	Низкая	Риск снижается за счет распределения инвестиций между участниками СП	Прибыль нужно делить		«General Motors’ — «АвтоВАЗ»
«Внутренняя коммерциализация» [2]	Очень низкая	Высокая степень инвестиционного риска; Возможные утечки созданных ноу-хау;	Вся прибыль достается компании — обладателю ноу хау	Все имеющиеся ресурсы компании	Google

Литература:

1. Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организаций: [пер. с англ.] Сбербанк, 2011 С. 594.
2. Robert M. Grant (Роберт М. Грант) Contemporary Strategy Analysis (Современный стратегический анализ), London: Blackwell, 2007.
3. Machlup F. (Махлуп Ф.) The Production and Distribution of Knowledge in the United States (Производство и Распространение знаний в США), First Princeton Paperback Edition, 1972.
4. Drucker P. (Друкер П.) The Age of Discontinuity (Эпоха Неоднородности) New York: Harper & Row, 1969.
5. Drucker P. (Друкер П.) Managing in a Time of Great Change (Управление в эпоху великих перемен) New York: Truman Talley Books/Dutton, 1995.

Становление бюджетирования в ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта»

Глиосайте Виктория Романовна, магистрант;
Самойлова Людмила Борисовна, кандидат экономических наук, профессор
Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта

В статье рассмотрены особенности системы бюджетирования в вузе на конкретном примере. Представлены основные понятия, связанные с планированием и бюджетированием. Поэтапно раскрыто становление данной системы в БФУ им. Канта в связи с изменением внутривузовского менеджмента.

Ключевые слова: бюджетирование; вуз; консолидированный бюджет; финансовая структура; центры финансовой ответственности.

На современном этапе развития Университет претерпел немало изменений, в особенности в области финансового управления. После присвоения статуса федерального государственного автономного образовательного учреждения, Университет обрел самостоятельность в проведении финансовой политики. Поэтому в вузе ведется активная деятельность по привлечению внебюджетных средств, которые не имеют строго целевой характер, чего не скажешь о выделяемых бюджетом средствах. Для того чтобы контролировать поступления от приносящей доход деятельности, в БФУ им. Канта была создана система бюджетирования.

Прежде чем вести дальнейшее обсуждение, стоит определить термин «бюджетирование». Так, В. П. Савчук даёт следующее определение: «Бюджетирование — это управленческая технология, позволяющая увязать сметы затрат всех подразделений предприятия в целом и соотнести их с источниками финансирования» [5, с. 56]. А. П. Виткалова отмечает, что бюджетирование — это показатель качества управления в компании, соответствия уровня ее менеджмента и принимаемых управленческих решений современным требованиям. [1, с. 5]. Н. В. Наумова акцентирует внимание на двух важных составляющих бюджетирования: бюджет и центры финансовой ответственности (далее — ЦФО). Бюджет — это план на определенный период (обычно очередной финансовый год) в денежном вы-

ражении. Центр ответственности — это организационная единица предприятия, возглавляемая руководителем, который несет ответственность за установленные финансовые показатели деятельности подразделения [4, с. 23].

Если рассматривать определение «бюджет» в отношении университета, то оно несколько отличается от привычного нам. Бюджет (план) вуза — это финансовое, количественно определенное выражение плана его экономически устойчивого развития для достижения поставленных целей. Так главной целью стратегического развития БФУ им. Канта до 2020 г. является формирование Университета, узнаваемого и признаваемого в числе ведущих российских университетов мирового класса, задающего технологические стандарты для территории и осуществляющего подготовку высококвалифицированных кадров, обладающих перспективой построения карьеры в любой точке мира. Для того чтобы достичь данную цель необходимо эффективно управлять финансовыми потоками вуза и рационально использовать ограниченные финансовые ресурсы, что оправдывает внедрение системы бюджетирования.

Первым шагом во внедрении данной системы стало утверждение новой организационной структуры Университета, ведь именно на ее базе строится сама финансовая структура. Система управления перешла в режим устойчивого развития. Были созданы центры финансовой ответственности.

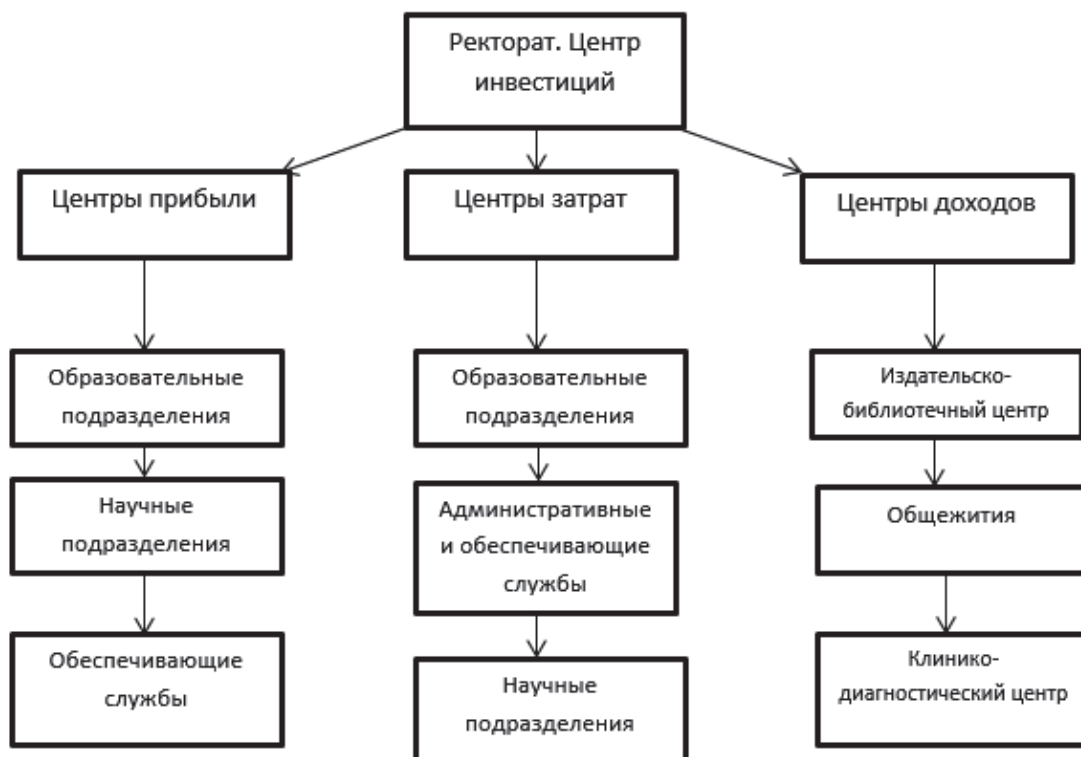


Рис. 1. Финансовая структура БФУ им. Канта

Процесс бюджетирования финансово-хозяйственной деятельности осуществлялся с помощью последовательности этапов, приведенных в таблице 1.

Таблица 1. Основные этапы по реализации процесса бюджетирования в БФУ им. Канта

№	Этап	Ответственный
1.	Анализ итогов деятельности периода, предшествующего планируемому.	Руководитель ЦФО, отвечающий за планирование и бюджетирование ФХД / Руководители ЦФО
2.	Формирование целей и задач ФХД на плановый период.	Руководитель ЦФО, отвечающий за планирование и бюджетирование ФХД / Руководители ЦФО
3.	Определение величины основных операционных показателей, необходимых для планирования и бюджетирования.	Руководитель ЦФО, отвечающий за планирование и бюджетирование ФХД / Руководители ЦФО
4.	Формирование Плана (бюджета) доходов.	Руководитель ЦФО, отвечающий за планирование и бюджетирование ФХД / Руководители ЦФО
5.	Формирование плана (бюджета) расходов.	Руководитель ЦФО, отвечающий за планирование и бюджетирование ФХД / Руководители ЦФО
6.	Формирование планов: ПДР, ПДДС, ПЗ.	Руководитель ЦФО, отвечающий за планирование и бюджетирование ФХД
7.	Утверждение планов ЦФО.	Ректор
8.	Доведение утвержденных планов структурным подразделениям для исполнения.	Руководитель ЦФО, отвечающий за планирование и бюджетирование ФХД
9.	На основании сформированных планов формируется План ФХД, ПЗ, План-график закупок, Отчет о результатах деятельности.	Руководитель ЦФО, отвечающий за планирование и бюджетирование ФХД

Субъекты системы планирования были определены с учетом организационно-функциональной структуры, полномочий, закрепленными за структурными подразделениями и должностными лицами Уставом и локальными актами (таблица 2).

Таблица 2. Перечень субъектов и их функции в системе бюджетирования

Субъект	Функции
Наблюдательный совет	<ul style="list-style-type: none"> Рассмотрение Плана финансово-хозяйственной деятельности (бюджет) и подготовка заключения.
Ученый совет	<ul style="list-style-type: none"> Определение целей и задач для приоритетных видов деятельности и функциональных направлений.
Ректор	<ul style="list-style-type: none"> Утверждение планов системы бюджетирования ФХД.
Руководитель, отвечающий за систему планирования и бюджетирования ФХД	<ul style="list-style-type: none"> Организация процесса бюджетирования ФХД; Контроль соблюдения методологии бюджетирования и качество подготовки плановых показателей ФХД; Согласование планов системы бюджетирования ФХД.
Руководители центров финансовой ответственности	<ul style="list-style-type: none"> Планирование показателей ФХД ООВО/ ЦФО в соответствии с зоной ответственности ЦФО; Планирование и контроль расходов ЦФО по функциональным направлениям; Согласование расходов других ЦФО по функциональным направлениям.

Объекты системы бюджетирования ФХД БФУ им. Канта представлены на рисунке 2.

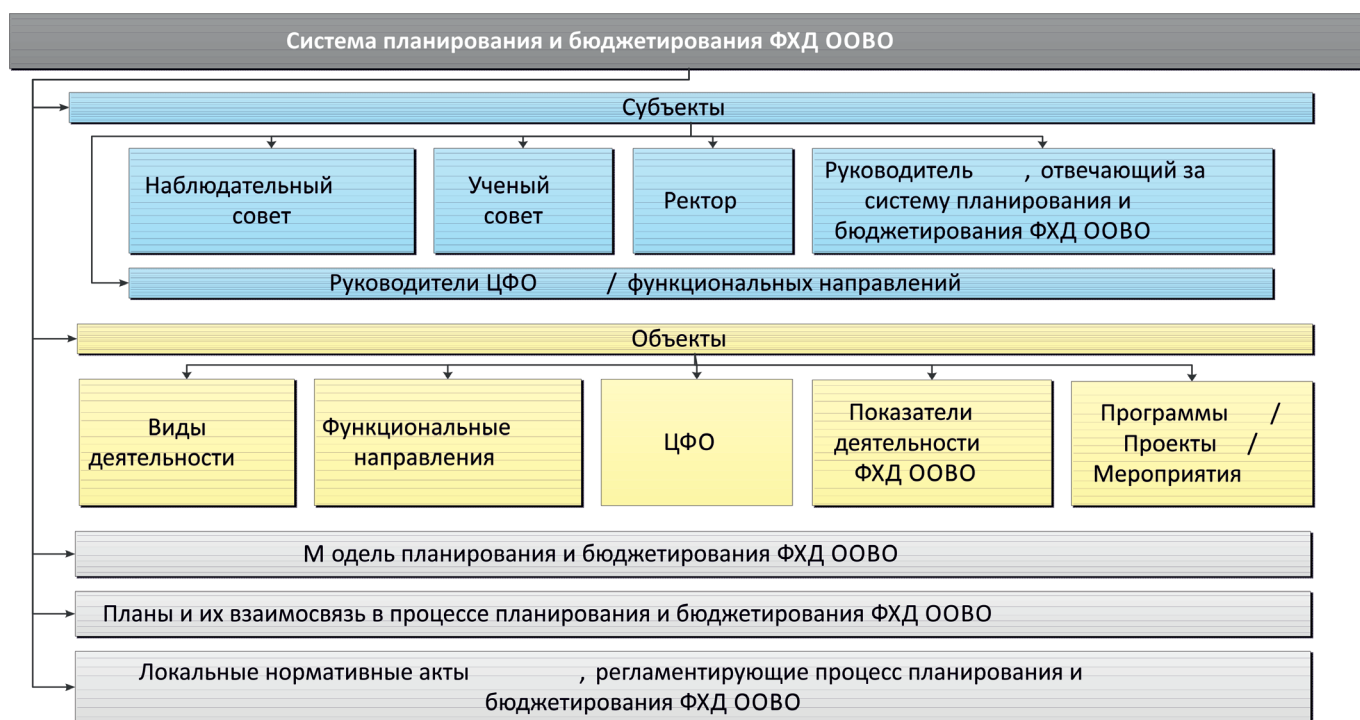


Рис. 2. Объекты системы планирования и бюджетирования ФХД БФУ им. Канта

При бюджетировании ФХД ООВО могут быть использованы следующие модели планирования и бюджетирования:

1. Централизованная модель, предусматривающая централизованное определение плановых показателей и доведение их до ЦФО;

2. Децентрализованная модель, предусматривающая определение плановых показателей ЦФО самостоятельно на основе методик, принятых в ООВО. При этом Планы ЦФО агрегируются в единый План ООВО;

3. Смешанная модель, предусматривающая централизованное доведение до ЦФО ориентировочных лимитов, с учетом которых они формируют свои планы [6, с. 3].

В БФУ им. Канта используется смешанная модель, которая была выбрана в зависимости от многих факторов (условий хозяйствования, организационно-функциональной структуры, сложившейся культуры управления и др.).

Основными планами системы бюджетирования в БФУ им. Канта в целом являются:

1. План доходов;
2. План функциональных расходов (далее — ПФР);
3. План доходов и расходов (далее — ПДР);
4. План движения денежных средств (далее — ПДДС);
5. Инвестиционный план (далее — ИП);
6. План закупок (далее — ПЗ).

Взаимосвязь планов, формируемых в процессе бюджетирования ФХД приведена на рисунке 3.



Рис. 3. Взаимосвязь планов, формируемых в процессе бюджетирования ФХД БФУ им. Канта

Формирование бюджетов ФХД представлено в таблице 3.

Таблица 3. Формирование бюджетов ФХД

№	План (бюджет) ФХД	Основные направления
1.	План доходов	<ul style="list-style-type: none"> — доходы от образовательной деятельности; — доходы от научной деятельности; — доходы от прочих видов деятельности
2.	План функциональных расходов	<ul style="list-style-type: none"> — расходы на управление персоналом; — хозяйственно-технические расходы; — финансово-экономические расходы; — расходы на обеспечение образовательной и научной деятельности; — маркетинговые расходы; — прочие расходы.
3.	План доходов и расходов	После того как сформированы план доходов и ПФР, рассчитывается финансовый результат.
4.	Инвестиционный план	<ul style="list-style-type: none"> — приобретение основных средств; — строительство и реконструкция; — другие направления.
5.	План движения денежных средств	Является итоговым и формируется после того, как сформированы: план доходов, ПДР, ПЗ, ИП.
6.	План закупок	<ul style="list-style-type: none"> — хозяйственно-технические расходы; — расходы на ИТ и связь; — маркетинговые расходы; — расходы на обеспечение образовательной и научной деятельности; — ИП.

Также каждый ЦФО может планировать свои доходы (поступления) и расходы (выплаты). Распределение бюджетов по ЦФО приведено в таблице 4.

Таблица 4. Распределение планов по ЦФО

№	Тип ЦФО	Наименование плана
1.	ЦРазвития	ПДР, ПДДС, ПЗ, ИП
2.	ЦФункциональныхРасходов	ПДР, ПДДС, ПЗ
3.	ЦРасходов	ПДР (расходная часть — функциональные статьи, релевантные для данного ЦФО)
4.	ЦДоходов	ПДР (доходная часть)

Для планирования ФХД ООВО используются финансовый год. Финансовый год соответствует календарному году и длится с 1 января по 31 декабря. Также при бюджетировании ООВО осуществляется дополнительная детализация по временному интервалу финансового года (по-квартально, ежемесячно).

Приведенная модель бюджетирования внедрялась начиная с 2014 г. На данный момент с целью повышения качества финансового менеджмента и эффективности

финансово-хозяйственной деятельности Университета планируется организация процессов, создание и внедрение комплексной системы финансово-экономического планирования и подключение к федеральному сервису «Автоматизированная система управления планами финансово-хозяйственной деятельности» (АСУ ПФХД). Это уверенный шаг на пути к достижению стратегической цели, а также к членству мирового университетского сообщества.

Литература:

1. Виткалова А. П. Бюджетирование и контроль затрат в организации. 2-е изд. М.: РИА «Стандарты и качество», 2009. — 5 с.
2. Стратегия развития Балтийского федерального университета имени Иммануила Канта на 2013—2020 годы. — Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2013. — 52 с.
3. Бюджетный кодекс РФ: офиц. текст: в ред. федерального закона Рос. Федерации № 189-ФЗ от 26.12.05.
4. Наумова Н. В. Бюджетирование в деятельности предприятия: Учебное пособие: Изд-во Тамб.гос.техн.ун-та, 2010. — 23 с.
5. Савчук В. П. Финансовое планирование и разработка бюджета предприятия: учебное пособие. — Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2012. — 56 с.
6. Меленчук О. В., Рудник В. Н., Формирование системы бюджетирования в вузе // Финансовый менеджмент. 2010. № 3.6. с.1—4.

Конкурентная оценка регионального рынка фитнес-индустрии: особенности и тенденции развития

Гравшина Ирина Николаевна, кандидат экономических наук, заведующая кафедрой;
Никишина Ольга Евгеньевна, студент
Рязанский филиал Московского университета имени С. Ю. Витте

В статье проведен конкурентный анализ рынка фитнес-услуг в Рязанской области, определены факторы развития исследуемой сферы и потенциальные угрозы.

Ключевые слова: региональный рынок, фитнес-индустрия, конкурентный анализ, PEST-анализ.

В настоящее время развитие отечественной экономики с присущими ей чертами стремительного развития товарных рынков, усиления конкуренции на действующих и ростом входных барьеров на вновь формирующихся рынках осуществляется в условиях кризиса, сопровождающегося дефицитом финансов и падением оборотов. Поэтому обеспечение конкурентоспособности организаций достигается преимущественно не через новые производ-

ственные технологии, а посредством новых методов управления и привлечения клиентов. Современная ситуация на рынке сопровождается применением новых форм организации бизнеса и методов управления. В связи с этим становится очевидным, что потребность в эффективных маркетинговых решениях неуклонно растет.

В настоящее время в России количество людей, занимающихся фитнесом, по сравнению с зарубежными стра-

нами составляет незначительную величину от общей численности населения. По данным ВЦИОМ, только 3% от общей численности населения России занимаются фитнесом. При этом число любителей фитнеса в России растет, и это позволяет утверждать, что резервы у российского рынка фитнес-услуг достаточно велики.

Следует отметить, что региональный рынок фитнес-услуг значительно отличается от столичного рынка. По мнению экспертов, можно выделить ряд особенностей, характерных для региональных рынков фитнес-услуг.

Во-первых, региональный рынок на несколько лет отстает от столичного в развитии фитнес-индустрии, однако, в региональных центрах в настоящее время функционируют клубы премиум-класса, в более маленьких городах они отсутствуют. Таким образом, фитнес-центры наиболее

распространены в крупных городах с большой численностью населения, с развитой инфраструктурой и наличием предпосылок для интенсивного развития во всех сегментах рынка.

В настоящее время развитие сетей фитнес-клубов в основном и происходит за счет интенсивной региональной экспансии, однако около половины рынка в стоимостном выражении принадлежит Москве (рисунок 1). Второе место на рынке занимает Санкт-Петербург.

Сегмент клубов для среднего класса пока достаточно свободен, но становится все более привлекательным для инвесторов из премиум-класса с точки зрения расширения бизнеса и повышения его доходности. Расширяя границы бизнеса, фитнес-операторы выходят на средний сегмент с целью получения новой целевой аудитории.

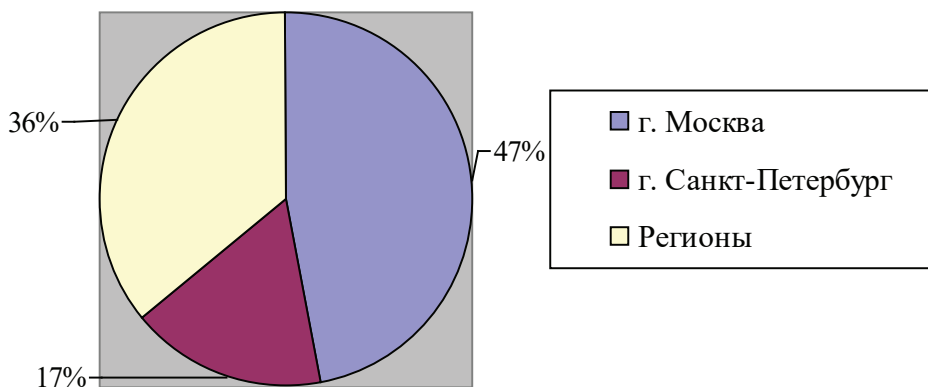


Рис. 1. Структура рынка фитнес-услуг в России в стоимостном выражении, % [2]

В последние годы фитнес-индустрия в России развивается за счет привлечения различных ресурсов, в частности с помощью организации и проведения выставочных и фестивальных проектов.

Данное направление находится на втором месте в списке физкультурно-оздоровительных услуг после плавания.

В Рязанской области наибольшее количество фитнес-клубов в региональном центре. В настоящее время насчитывается порядка 36 таких спортивно-оздоровительных заведений.

Региональный рынок фитнес-услуг развивается в трех ценовых сегментах: премиум, средний класс, эконом (или демократический). Сразу следует отметить, что пре-

миум сегмент имеет незначительную долю в г. Рязани, по разным оценкам, составляет 10–12%.

Для клубов категории премиум и люкс характерен высокий уровень обслуживания и высокие цены. Стоимость годовой клубной карты в таких заведениях составляет выше 40000 рублей.

Для клубов массового спроса характерно динамичное развитие, поскольку предлагаемая ценовая категория является наиболее приемлемой. Стоимость годового абонемента в клубах среднего класса составляет порядка 15000 рублей в год. Существует мнение, что именно за этой группой клубов будущее.

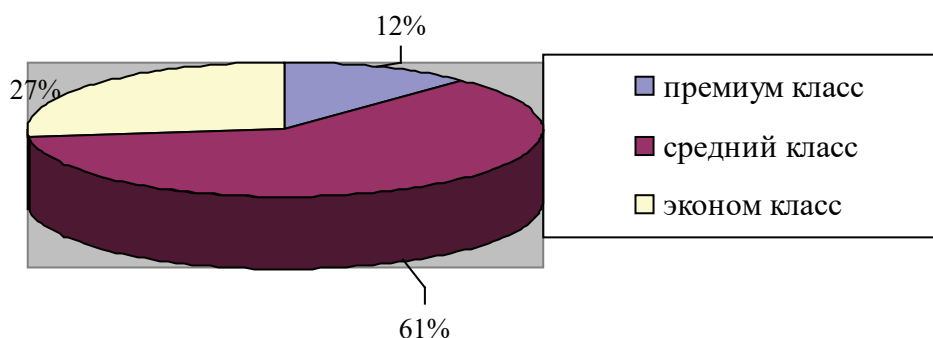


Рис. 2. Ценовая структура рынка фитнес-услуг, %

Клубы низкой ценовой категории представляют ограниченный ассортимент услуг. Они характеризуются использованием морально устаревшего оборудования, ограниченным перечнем услуг и отсутствием дополнительных сопутствующих услуг, низким уровнем квалификации спортивных тренеров.

На основе проведенного исследования нами была построена конкурентная карта рынка фитнес-услуг в разрезе ценовой привлекательности и широты оказываемых услуг, в соответствии с которой можно выделить несколько сильнейших компаний на Рязанском рынке. К ним относятся «Fit-elit», «Fit Profi», «Premium», «Beauty & Body», «Аристократ», «ALEX FITNESS». Обозначенные фитнес-центры занимают большую долю рынка и представляют наиболее привлекательные по цене предложения.

Рассмотрим, основные преимущества и недостатки основных крупных игроков исследуемого рынка, сгруппированные по результатам проведенного опроса.

При выборе фитнес-клуба люди руководствуются рядом критериев, в числе которых по степени снижения значимости находятся:

- стоимость услуги;
- близость к дому;
- набор и разнообразие программ;
- приветливость, услужливость и профессионализм сотрудников;
- наличие бассейна;
- наличие сопутствующих услуг;
- современные тренажеры;
- отсутствие тесноты.

Таблица 1. Конкурентный анализ крупнейших фитнес-центров г. Рязани

Наименование	Основные сильные стороны	Основные слабые стороны
Фитнес-центр «Fit Profi»	<ul style="list-style-type: none"> • качественное обслуживание • исправная работа всех интересующих вас тренажеров • удобное расположение • возможность самим выбирать время 	<ul style="list-style-type: none"> • завышенная цена • непродуманность групповых занятий с тренером • отсутствие по близости детских центров • небольшие залы
Фитнес-клуб ALEX FITNESS	<ul style="list-style-type: none"> • качественное обслуживание • исправная работа всех тренажеров • возможность самим выбирать время 	<ul style="list-style-type: none"> • завышенная цена • небольшие залы • ограниченный перечень услуг
Фитнес-клуб Premium	<ul style="list-style-type: none"> • качественное обслуживание • удобное расположение • разнообразие тренажеров 	<ul style="list-style-type: none"> • слабая гибкость расписания • высокие цены
Аристократ	<ul style="list-style-type: none"> • качественное обслуживание • удобное расположение • разнообразие видов фитнеса 	<ul style="list-style-type: none"> • недостаточность дополнительных услуг • слабая гибкость графика
«Beauty & Body»	<ul style="list-style-type: none"> • качественное обслуживание • гибкое расписание 	<ul style="list-style-type: none"> • мало тренажеров • небольшой тренажерный зал • ограниченное количество программ

Поскольку главным фактором в выборе фитнес-компании является ценовой фактор, важно знать размер денежных доходов населения и численность этих групп.

Во-первых, важно отметить, что за последние годы численность населения Рязанской области сократилась на 0,5%, в том числе трудоспособного населения на 12000 человек. При этом численность пенсионеров на протяжении последних пяти лет не изменяется и составляет 38600 человек. Таким образом, наблюдается естественная убыль населения.

По данным Росстата, в 2015 году наблюдается снижение денежных доходов населения региона на 8,1% [1, с. 357]. При этом потребительские расходы в среднем на душу населения возросли на 1645 рублей. Удельный вес численности населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в 2015 году составил 10,9%.

Таким образом, общая демографическая ситуация в регионе может быть оценена как неблагоприятная, выступая

в качестве сдерживающего фактора развития исследуемой сферы.

Обозначенные выше критерии позволяют определять направления развития фитнес-индустрии от изменения количества клубов среднего ценового сегмента, приближения фитнеса к дому клиента до разнообразия программ и т. п.

В настоящее время развитие рынка фитнес-услуг осуществляется преимущественно за счет трех основных направлений: улучшение качества технического оснащения фитнес-центра, индивидуализация отношения к клиенту, введение новых эксклюзивных или популярных массовых тренировочных программ. Жесткая конкуренция в сегменте люкс подталкивает клубы к использованию различных маркетинговых ходов. Так, многие фитнес-клубы сегодня выдвигают конкурентные предложения по оплате. Время от времени клубы объявляют о скидках (как правило, не более 15% от стоимости карты), предлагают

особые условия для корпоративных клиентов, пенсионеров и детей. Для привлечения клиентов многие фитнес-операторы также предлагают перечень услуг, связанных

не только с фитнесом, но и с досугом: организация дня рождения, детские праздники, корпоративные и туристические мероприятия.

Таблица 2. Структура населения по величине среднедушевых денежных доходов, %

№	Наименование показателя	Период исследования		
		2013 г.	2014 г.	2015 г.
1	До 8600 рублей	12,5	11,7	10,9
2	8600–15000 рублей	18,4	19,2	19,8
3	15001–25000 рублей	20,1	22,4	22,8
4	25001–35000 рублей	40,4	37,3	36,7
5	Более 35000 рублей	8,6	9,4	9,8

По данным экспертов, женщины в четыре раза чаще мужчин увлекаются фитнесом. Среди спортивных женщин 71 % считает фитнес наиболее подходящим занятием, а вот среди спортивных мужчин доля приверженцев фитнеса не превышает 40 %.

Среди возрастных групп, наиболее активной частью клиентов фитнеса является группа 20–29 лет. Одновременно с этим, сегодня формируется потребитель фитнес-

услуг старшей возрастной группы. Уже сейчас на клиентов старше 40 лет приходится 13,2 %. А дальнейшее общественное развитие фитнес-культуры в ближайшие 10 лет потребует от фитнес-клубов разработки специальных программ для возрастных категорий.

Для общей оценки отрасли проведем PEST-анализ рынка, который позволит установить основные тенденции и перспективы его развития.

Таблица 3. PEST-анализ рынка фитнес-услуг для Рязанского региона

P (Political) — политические факторы	E (Economic) — экономические факторы
<ul style="list-style-type: none"> • разработанность нормативно-правовой базы • стабильность политической системы • высокий уровень коррумпированности 	<ul style="list-style-type: none"> • перспективы развития рынка фитнес-услуг • уровень инфляции в 2015 году 12,9% • снижение реальных доходов населения на 8,1% • уровень безработицы 4,9%
S (Socio — cultural) — социальные факторы	T (Technological) — технологические факторы
<ul style="list-style-type: none"> • численность населения 1135,4 тысяч человек, из них 45,5% мужчин • трудоспособного населения 638,6 тысяч человек • продолжительность жизни мужчин– 64,7 лет, женщин — 70,8 лет • среднемесячная заработная плата 24909 рублей • величина прожиточного минимума 8442 рубля 	<ul style="list-style-type: none"> • модернизация силовых тренажеров • совершенствование оздоровительных методик • развитие мобильных коммуникаций • развитие информационных технологий в маркетинговой деятельности компаний

Таким образом, среди факторов, благоприятствующих развитию рынка фитнес-услуг, можно отметить совершенствование оздоровительных методик, развитие информационных технологий, развитие правовой базы, регулирующей физкультурно-оздоровительную деятельность.

Группы социальных и экономических факторов носят негативный характер, отрицательно влияющих на функционирование и развитие предприятий фитнес-индустрии.

Они выступают в качестве основных рисков для исследуемого объекта.

Итак, потенциал развития фитнес-индустрии регионального рынка можно оценивать как высокий в связи с большим спросом на фитнес-услуги. При этом успех фитнес-клуба обеспечивает высокое качество услуг, выбор выгодного местоположения клуба, проведение гибкой ценовой политики, расширение разнообразия услуг.

Литература:

1. Социально-экономическое положение России. 2015 год — М.: Росстат, 2016.
2. Структура рынка фитнес-услуг в России в стоимостном выражении // Экспресс-обзор / Режим доступа: <http://www.allmedia.ru/PressRelease/PressReleaseShow.asp?ID=100620>

Тенденции в сегменте FMCG

Григорьевская Кристина Валерьевна, магистрант
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

В статье рассматривается проблема оценки потребительских товаров с точки зрения институционального подхода. Сегмент рынка FMCG открыл новое явление — исследуемые блага, качественные свойства которых известны до момента потребления. На теоретическом уровне проблема принимает характер изучения асимметрии информации, снижения издержек оппортунистического поведения.

Ключевые слова: институциональная экономика, асимметрия информации, исследуемые блага

Trends in FMCG-market

The paper covers the problem of evaluating consumer products from the point of view of institutional approach. The FMCG-segment has opened a new phenomenon — “search goods” — qualitative properties are known before consumption. At the theoretical level, the problem takes on the character of the study of asymmetry of information and reduce the costs of opportunistic behavior.

Keywords: institutional economics, information asymmetry, search goods.

Термин FMCG (Fast moving consumer goods) сравнительно новый в теоретических направлениях исследований рынка. В целом под этим акронимом понимают, прежде всего, группы товаров «быстрой продажи» — товары, которые реализуются торговыми компаниями и приобретаются потребителями регулярно, в том числе на основе закрепленных привычек, стереотипов, если прежний потребительский опыт зарекомендовал себя.

Проблемой функционирования данного сегмента рынка являются различные формы оппортунистического поведения. Из-за нехватки информации или ее асимметричного распределения некоторые розничные торговые компании могут вводить, по сути, покупателей в заблуждение, продавая им товар сомнительного или даже ненадлежащего качества. В результате многие потребители могут априори делать предположения о плохом качестве продукта и будут ориентироваться на приобретение как некачественных, так и качественных продуктов, однако за более низкую цену. Это явление очень удачно было описано Нобелевским лауреатом по экономике Дж. Акерлофом в классической статье «Рынок лимонов» [1].

Для того, что «дистанцироваться» от обычного «среднего» продавца в глазах следующих клиентов и сохранить за собой потребительский сегмент рынка FMCG, производители и продавцы качественных товаров будут давать сигналы о надлежащем уровне потребительских свойств соответствующих товаров. Таким определенным сигналом в FMCG-сегменте в основном выступает бренд.

Одним из авторов, впервые исследовавшим проблему сигнализирования на розничном рынке товаров с неявными потребительскими свойствами, был Ф. Нельсон (P. Nelson) [2]. Он разработал теоретическую модель, в которой первоначальная, исходная цена товара и бренд компании могут использоваться как сигналы качества вновь предлагаемого товара.

Бренд может воздействовать на выбор человека, поэтому компании применяют его для своего рода информирования потенциальных покупателей о наличии, свойствах и ценах предлагаемых товаров в FMCG-сегменте. Реклама в этой модели становится своего рода символом благонадежности фирмы. Речь идет о том, что рекламируя свой товар, компания как бы сообщает потенциальным покупателям, что этот товар будет присутствовать в FMCG-сегменте достаточно длительное время и на разных рынках (в международном аспекте), потому что этот продукт обладает высоким качеством. При этом осуществлять рекламную кампанию было бы не в интересах фирмы, если бы качество продукта было бы невысоким. Таким образом компания призывает протестировать потребителям предлагаемый продукт, попробовать его. Для компании важно, что была осуществлена первая покупка, первое приобретение ее товара, тогда этот товар «скажет все сам за себя».

В том случае, если тестовая, первоначальная покупка была совершена, а клиент нашел продукт вполне удовлетворительным для себя, то следующие транзакции повторятся с высокой вероятностью. В FMCG-сегменте они осуществляются уже на основе стереотипа, развития привычки или даже шаблона. Это еще одна из важных специфических черт данного сегмента рынка. То есть, чем выше качественное превосходство продукта, то тем больше вероятность повторных покупок и, следовательно, выше поток будущих доходов, которые берутся в расчет при стимулировании предварительных, пробных сделок, и, следовательно, тем больше компания затрачивает на рекламу и развитие своего бренда.

Таким образом, компания-производитель товара хорошего качества в FMCG-сегменте с высокой вероятностью охотно расстанется с временной, краткосрочной прибылью, чем производитель низкокачественного продукта. Тем самым привлекает клиента в соответствующий сегмент

рынка с помощью рекламы. Далее, у компании-производителя товаров сравнительно низкого качества будет меньше причин расходовать средства на рекламу. Следовательно, реклама как бы разделяет компании на тех, для кого существуют экономические основы продвигать бренд на рынке FMCG, и тех, чьи расходы на этот процесс оказываются нецелесообразными.

Из этого Ф. Нельсон — автор гипотезы — делает заключение, что наиболее активно рекламируемые продукты являются де-факто и, по сути, самыми лучшими в сегменте. При последующем развитии теории Нельсона оказалось, что ее прогностические гипотезы достаточно сильно зависят от изменений в соответствующих предпосылках. Так, если клиентам непросто оценить качество продукта даже после первой, тестовой покупки (особенно если объектом становятся товары, потребляя которые клиент ориентируется на такие составляющие выбора, как доверие, личностные интерпретации, вкусовые предпочтения и т.д.), может создаться ряд неоднозначных ситуаций. Например, товары относительно низкого качества будут рекламироваться также активно, как и товары сравнительно высокого качества, поскольку «низкокачественные» компании-производители в FMCG-сегменте уже будут осведомлены о восприятии рекламы потенциальными потребителями. Интерпретируя рекламную кампанию традиционным образом в такой ситуации, можно легко совершить ошибку.

В дальнейшем концепция Ф. Нельсона была доработана известными исследователями Полом Милгромом (Milgrom) и Джоном Робертсом (Roberts) в статье «Ценовые и рекламные сигналы качества продукции» [3]. Исследователи предположили вероятность того, что цена товара сама по себе может быть сигналом в сегменте FMCG. Эта гипотеза подтвердила и обосновала еще раз главный тезис Ф. Нельсона: неинформативная рекламная кампания в ряде случаев может являться прямым сигналом о качестве товара. Однако, как правило, присутствует наряду с рекламой и ценовое сигнализирование. Устанавливаемые цены дифференцированы для «высоко- и низкокачественных» компаний-производителей. Следовательно, покупатели в состоянии выявить качество товаров, отслеживая ценовые параметры. Необходимое сигнализирование осуществляется через ценовые параметры товаров, если устанавливается цена, которая обеспечивает необходимую дифференциацию в FMCG-сегменте.

В том случае, когда ряд клиентов выбирают продукты в FMCG-сегменте на основе рекламы, тогда как другие

потребители осуществляют поиск лучших покупок, реклама может давать сигналы о том, что товары обладают скорее таким же или весьма близким, но, в то же время, не самым лучшим качеством на рынке. На решения потребителей могут влиять высокие цены в такой же мере, что и, например, высокие демонстративные расходы компаний, совершаемые, однако, с одной целью — убедить покупателя в намерении присутствовать в FMCG-сегменте долгое время.

Работа П. Милгрона и Дж. Робертса получила развитие и в дальнейшем. Так Йи Кьян (Yi Qian) в исследовании «Бренд-менеджмент и стратегии борьбы с подделками» при помощи эмпирических данных проанализировала влияние подделок в FMCG-сегменте, а также роль сигнализирования о качестве брендов на них. Принято считать, что подделки вредят бизнесу компаний, продукцию которых подделывают, тогда как защита прав собственника торговой марки поощряет его к инновациям и помогает поддерживать цены на уровне, необходимом для окупаемости инновационной деятельности. Однако в действительности качество и цена оригинальных продуктов могут повыситься, когда в FMCG-сегменте появятся товары-подделки.

При оценке качества товаров в FMCG-сегменте потребители неявно, на подсознательном уровне составляют репутацию продавцов. Информационное взаимодействие было значительно облегчено с появлением новых коммуникационных технологий, поскольку сведения о релевантных характеристиках и деловой репутации стала более доступными. Более того возможности Интернета позволяют с большой точностью и небольшими затратами определить потенциального потребителя, посылать сигналы, взаимодействовать с ним и устанавливать специальные цены.

Особенностью организации управления брендами в международном FMCG-бизнесе является, прежде всего, то, что продвижение товара в данном сегменте потребительского рынка — это многофакторный процесс, который не всегда определяется качеством и ценой блага, как на других рынках. Потребительский мир демонстрирует перегруженность информацией. Часто, в представленном разнообразии FMCG-сегмента сложно разобраться, и потенциальные потребители не ощущают потребности в приобретении последних новинок. Каким бы уникальным не было предложение продавца, очень важно уметь привлечь к нему внимание!

Литература:

1. Акерлоф Дж. Неопределенность качества и рыночный механизм // THESIS. 1994. Вып. 5. С. 91–104.
2. Milgrom P., Roberts D. Price and advertising signals of product quality // Journal of Political Economy. 1986. Vol. 94. No. 4. P. 796–821.
3. Nelson P. Advertising as information // Journal of Political Economy. 1974. Vol. 82. P. 729–754.

Диагностика адаптации медицинских сотрудников уголовно-исполнительной системы

Грицан Диана Геннадьевна, стажер
ООО «Юридическая клиника» (г. Владивосток)

В статье рассмотрена специфика работы медицинского персонала в уголовно-исполнительной сфере. Выявлены основные проблемы адаптации медицинских сотрудников. Также даны рекомендации по улучшению качества прохождения адаптации медицинского персонала, работающего в данной сфере.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, персонал, адаптация персонала, медицинский персонал, управление персоналом.

Цель кадрового менеджмента, понимаемая в современном смысле, состоит в удовлетворении потребности организации в квалифицированных кадрах и эффективном использовании их с учетом возможностей самореализации каждого работника в рамках данной организации [1]. Перед менеджерами стоит сложная задача — найти хороших специалистов, однако после поиска и найма персонала еще трудней обеспечить их грамотное вхождение в коллектив компании. Как известно, новый сотрудник встречается с большой численностью трудностей, основная масса которых связана с отсутствием информации о порядке работы, о месте расположения рабочего места и т. д. Для того чтобы не возникало таких проблем и устанавливать с новыми специалистами долгосрочные отношения, применяют систему адаптации сотрудников.

Руководитель каждой организации, понимающий всю значимость адаптации, крайне серьезно относится к адаптации персонала, так как именно здесь можно потерять ценного сотрудника и свести на нет потраченные до этого усилия.

Система адаптации необходима как новому сотруднику, так и руководству компании. Если система адаптации применяется грамотно, то сотрудник, только что пришедший в компанию, будет чувствовать себя комфортно на новом месте, а руководство сможет получить от него наибольшую отдачу в работе. Здесь стоит подчеркнуть, что адаптация — процесс обоюдный: человек приспосабливается к новой для него организации, организация приспосабливается к новому для нее человеку. И от того, насколько плавно пройдет данный процесс во многом зависит дальнейшая эффективность, как нового сотрудника, так и его коллег.

Таким образом, адаптация персонала — это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [2].

Особенно остро проблема с адаптацией стоит в бюджетных медицинских организациях, так как они испытывают острый дефицит медицинских кадров, обусловленный высокой физической и психологической нагрузкой на персонал, низкой заработной платой. В современных условиях, когда все активнее развивается коммерческая медицина, в государственные медицинские учреждения выпускники

чаще всего устраиваются, чтобы получить стаж работы по специальности. Но и для специалистов с опытом работы период адаптации является определяющим. Именно от успешности адаптации зависит продолжительность и эффективность деятельности нового сотрудника вне зависимости от его профессионального стажа [3].

Наибольшую нагрузку несут сотрудники медицинских частей, входящих в уголовно-исполнительную систему (УИС), где медицинский персонал оказывает медицинскую помощь подозреваемым, обвиняемым и осужденным, содержащимся под стражей. Медицинские работники федеральных органов исполнительной власти обеспечивают соблюдение прав пациента при оказании медицинской помощи подозреваемым и обвиняемым, осужденным, за исключением ограничений, предусмотренных федеральными законами [4].

Персонал медицинских частей несут большую нагрузку по достижению поставленных перед органами и учреждениями уголовно-исполнительной системы задач. Их деятельность связана с постоянной тратой душевных и физических сил: стрессами, перегрузками, эмоциональным напряжением. В учреждениях уголовно-исполнительной системы она нередко протекает в экстремальных условиях групповых неповиновений со стороны лиц, содержащихся в них, массовых беспорядках. Следует отметить и повышенную угрозу их жизни и здоровью вследствие большей вероятности заразиться инфекционными заболеваниями (туберкулез, гепатит, ВИЧ/СПИД), а также проявление агрессивности со стороны осужденных.

У врачей, медицинских сестер и вспомогательного персонала, которые в начале своей профессиональной деятельности очень бурно переживали все события, тяжело влияющие на психику больных, например, страдания, смерть больных, операции, кровотечение, проявление психических заболеваний и т. д., постепенно развивается определенная эмоциональная сопротивляемость [5]. Именно поэтому, профессиональная адаптация является необходимой для медицинского работника.

Для того чтобы выявить степень эффективности адаптации работников и ее проблемы был проведен опрос сотрудников Федерального казенного учреждения здравоохранения «Медико-санитарной части № 25 Федеральной службы исполнения наказаний» (ФКУЗ МСЧ — 25 ФСИН

России), подчиняющейся Главному управлению Федеральной службы исполнения наказаний по Приморскому краю (ГУФСИН России по Приморскому краю), города Владивостока.

Как известно, период адаптации сотрудника может охватывать период от одного месяца до трех лет. Конкретная его продолжительность прямо зависит от помощи, которую ему оказывают непосредственный руководитель, служба персонала, коллеги и подчиненные. В этот период новый сотрудник должен акклиматизироваться в коллективе. Именно поэтому, для участия в опросе были отобраны респонденты, проработавшие в учреждении менее трех лет.

Стоит отметить, что работниками уголовно-исполнительной системы (УИС) принято считать гражданами Российской Федерации, состоящих в должностях рядового и начальствующего состава уголовно-исполнительной системы, которым в установленном порядке присвоены специальные звания рядового и начальствующего состава (аттестованные сотрудники), но также в персонал учреждений и органов, исполняющих наказания, входят вольнонаемный состав (гражданские сотрудники).

Таким образом, среди опрошенных, аттестованных врачей — 26 человек в возрасте от 22 до 39 лет, гражданских — 207 человека в возрасте от 22 до 49 лет. Всего было опрошено 233 человека. Респондентам была предложена разработанная автором анкета из 15 вопросов.

Проанализировав результаты опроса, были сделаны следующие выводы:

1. Большая часть опрошенных гражданских сотрудников работает в ФКУЗ МСЧ — 25 ФСИН России от полугода до 1 года, учитывая данный показатель, именно в этот период времени самая высокая вероятность увольнений среди персонала.

2. Большинство аттестованных сотрудников на новом рабочем месте освоились уже через 3 месяца, гражданские же сотрудники на новом рабочем месте в основном освоились через полгода и через 1 год работы. Такие показатели указывают на то, гражданские сотрудники намного медленнее адаптируются к работе в данной организации, чем аттестованные.

3. Для гражданских сотрудников, как и для аттестованных, самым сложным в период адаптации было привыкание к новым условиям труда, что связано со спецификой выполняемой работы, к которой относится как напряженность работы, так и работа с осужденными.

4. Аттестованным сотрудникам наиболее ощутимую помощь оказывали прикрепленные им при приеме на работу наставники, гражданские медицинские сотрудники в связи с отсутствием наставника, обращались за помощью к своим коллегам.

5. Гражданские сотрудники, как и аттестованные, из-за специфики работы со спецконтингентом испытывают психологический дискомфорт, однако такое со-

стояние не постоянно и может зависеть от ряда различных причин. Но, не смотря на это, именно наличие психологического дискомфорта у сотрудников может быть основанием для увольнений из учреждения.

Для решения вышеперечисленных проблем, была разработана программа по адаптации персонала. В программу входит введение новой должности «психолога» и создание кабинета психологической разгрузки для медицинских сотрудников. Прежде всего, это необходимо для оказания индивидуальной помощи сотрудникам в виде психологического консультирования, так же для работы с группами сотрудников по расширению их психологической и коммуникативной компетентности: семинары, лекции, беседы, тренинги, работа по профилактике профессиональных деформаций, развитию профессионально важных качеств личности медицинских сотрудников, необходимых для работы в тесном контакте с осужденными и многое другое.

Так же было предложено ввести систему наставничества для гражданских медицинских работников, так как именно они остались без должного внимания в период адаптации и могут положиться лишь на помощь коллег. Таким образом, целесообразно назначать наставников из специалистов имеющих большой стаж работы в организации, первую или высшую квалификационную категорию, пользующихся уважением в коллективе. В обязанности наставника должно входить представление нового сотрудника коллегам, знакомство с местом работы, и, конечно же, консультирование по интересующим вопросам, касающимся выполняемой им деятельности.

Для полноценной работы данного нововведения его необходимо задокументировать, путем разработки и издания положения о наставничестве для гражданских сотрудников. Как известно, регламентация деятельности персонала не требует дополнительных капиталовложений и доступна абсолютно любой организации. Она позволяет не только систематизировать работу персонала, но и сделать ее более эффективной, повысить ее значимость [6].

Таким образом, при поступлении на новое место работы вновь принятый сотрудник проходит процесс адаптации. На этот процесс оказывают влияние определенные факторы, как общие для любой профессиональной деятельности, так и специфические, присущие только уголовно-исполнительной системе, а именно постоянная работа в тесном контакте со спецконтингентом. Совокупность всех этих факторов влияет на профессиональное и психологическое состояние медицинских работников, что может привести к неэффективности и нежеланию продолжать работать в данном учреждении.

Именно поэтому, стоит уделить большое внимание новым сотрудникам, оказать им необходимую помощь и поддержку, а также создать все необходимые условия для более быстрого и успешного включения в работу.

Литература:

1. Якимова З. В., Столетняя С. А. Профессиональный стандарт кадрового менеджмента // Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11–12 декабря 2012 г. — Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. — С. 62–66.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
3. Королев Н. Н., Ермолаев Д. О., Ермолаева Ю. Н. Особенности адаптации в начале трудовой деятельности молодого специалиста в сфере здравоохранения // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. — 2011. — № 3. — С. 33–35.
4. О Порядке организации медицинской помощи лицам, отбывающим наказание в местах лишения свободы и заключенным под стражу: приказ Минздравсоцразвития РФ № 640, Минюста РФ № 190 от 17.10.2005 (с изм. от 06.06.2014) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_56331/f51e9249b137dc683da5a47bdb328a5e642a54b4/ (дата обращения: 20.04.2016).
5. Конечный Р., Боухал М. Психология в медицине. — Прага: Авиценум, 1985. — 412 с.
6. Якимова З. В., Фисенко И. Д. Регламентация системы управления персоналом // Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11–12 декабря 2012 г. — Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. — С. 66–70.

Корпоративная культура дошкольного образовательного учреждения

Губайдуллина Елена Витальевна, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
АНО ДО «Планета детства «Лада» детский сад № 134 «Веснушки» г. Тольятти

Новая политическая концепция общества усилила социальную значимость образования и вызвала необходимость в его качественном обновлении. Вариативность дошкольного образования, появление новых видов дошкольных учреждений и организационных форм дошкольного образования, развитие сектора автономных некоммерческих организаций дошкольного образования и рост требовательности родителей к качеству дошкольного образования актуализируют задачу повышения конкурентоспособности учреждений на рынке образовательных услуг.

В условиях рыночной экономики конкуренция среди образовательных учреждений принимает глобальный характер. Время на постепенную адаптацию к быстро меняющимся условиям нет. Стратегией руководителя сегодня является не только выживание, но и курс на процветание, развитие, поиск конкурентных преимуществ, умелое позиционирование на рынке образовательных услуг, привлечение в образовательное учреждений родителей и детей.

Успех организации зависит не только от использования эффективных педагогических технологий, методик, профессионально подобранных кадров, создания современной предметно-развивающей среды. Важнейшим фактором успеха в управлении имиджем и репутацией организации является управление ее внутренней культурой.

Конкуренция среди образовательных учреждений уже почти выровняла разницу в наборе и стоимости образовательных услуг. Сегодня важным становится отношения

между всеми субъектами образовательной деятельности и развитая культура организации: комплекс систем ценностей, идеологии, корпоративных норм, правил, знаний, символов, принципов делового поведения, регулирующих жизнедеятельность сотрудников, определяющих характер взаимодействия с детьми и родителями.

Именно корпоративная культура определяет индивидуальность учреждения, придает ей здравый смысл, обеспечивает стабильность и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

Несмотря на все многообразие исследований в системе управления образовательными учреждениями, вопрос управления развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения еще не нашел полного освещения в науке и практике.

Главными причинами этого являются: рассмотрение путей становления дошкольного учреждения вне контекста общей проблемы управления; игнорирование потребностей конкретных образовательных учреждений при постановке задач развития образовательных систем; отсутствие общих подходов к определению путей обновления деятельности и системы управления ДОУ.

Выделяют четыре типа организационной культуры (типология К. Камерона и Р. Куинна):

- иерархическая (или бюрократическая);
- рыночная;
- клановая;

— адхократическая.

Каждый из перечисленных типов имеет как положительные, сильные стороны, так и отрицательные.

В дошкольном образовательном учреждении, развивающемся в контексте иерархической культуры, администрация обращает внимание, прежде всего на процедуры, правила и инструкции, как главные средства обеспечения качества воспитательного и образовательного процесса. Главными методическими проблемами, темами в таком ДООУ могут стать вопросы, связанные с технологиями непосредственной образовательной деятельности, технологиями взаимодействия, обеспечения качества образования и т. п. «Мы знаем как» — вот лозунг такого детского сада. Оценка педагогического коллектива и сотрудников здесь производится только в соответствии с профессиональными достижениями, «любимчики» практически отсутствуют. Сотрудники, являясь частью стабильной, отлаженной системы, чувствуют свою защищенность.

Любая из обозначенных черт, несомненно, позитивна для ДООУ. Так, специализация и назначение на должность в соответствии с мастерством и реальными заслугами педагогов, постоянное повышение квалификации обеспечивают высокое качество обучения и воспитания, а иерархия полномочий и ответственности, система правил формируют четкое осознание сотрудниками своих функциональных обязанностей и являются профилактикой конфликтов на этой почве.

Вместе с тем полное подчинение иерархической культуре может иметь и негативные последствия для ДООУ. Такой тип культуры, в частности, способствует:

- подавлению творческого начала в сотрудниках;
- выработке у них формализованного поведения, не учитывающего личностные особенности воспитанников и коллег в ситуациях взаимодействия;
- неумению быстро находить решения в нестандартных ситуациях, которые часто случаются в ДООУ.

Задачей администрации образовательного учреждения, развивающейся в рамках рыночного типа культуры, является удовлетворение потребностей всех тех людей, групп и организаций, от которых зависит успех ДООУ. Такой детский сад активно и всестороннее позиционирует себя на рынке образовательных услуг, демонстрирует свои конкурентные преимущества как воспитанникам и родителям, так и педагогической общественности города, городской администрации, различным общественным, коммерческим и некоммерческим организациям. Администрация ДООУ заботится о том, чтобы воспитанники и их родители считали, что они посещают лучший или очень хороший детский сад. Чтобы поддерживать свой имидж на высоте, ДООУ активно участвует в различных проектах и конкурсах.

Для ОУ с рыночным типом организационной культуры характерно развитие платных образовательных услуг. При этом качеству собственных образовательных услуг здесь также уделяется большое внимание. «Тотальное управление качеством» или «Качество, качество и еще раз

качество» — вот принципы, которые могут стать программными для такого детского сада.

Опасность рыночного типа организационной культуры заключается в том, что дух конкуренции может проникнуть и в сферы межличностных отношений воспитанников и педагогов. Сотрудники и дети начнут ощущать, что находятся в постоянной конкуренции между собой, — это будет способствовать росту тревожности, недоверия ко всему и вся. Отношение педагогов к воспитанникам в таком детском саду может оказаться в сильной зависимости от успешности ребят в тех сферах, которые заявляются как сферы внешней конкуренции. Под угрозой оказывается развитие у детей таких качеств, как симпатия, дружелюбность, взаимопомощь. Внешнее благополучие и успешность ОУ могут содействовать с серьезными внутренними проблемами, а педагоги, воспитанники, родители будут бояться не только решать проблемы, но даже обнаруживать их.

Для образовательного учреждения, развивающегося в рамках клановой организационной культуры, характерен «командный дух». Сотрудников объединяет чувство большой семьи, ощущение детского сада, как своего дома, поэтому они, как правило, преданы своему учреждению, текучесть кадров низкая. Педагоги и их воспитанники часто участвуют в проектах, для осуществления которых организуются команды. Большое значение в таком ОУ придается поиску новых эффективных способов работы и постоянному повышению квалификации. Идея диалога — с воспитанниками, родителями, педагогами, внешкольным окружением — становится одной из основополагающих в таком образовательном учреждении.

Традиционными направлениями деятельности в ОУ с клановым типом организационной культуры являются:

- большая многоплановая внеучебная работа с воспитанниками;
- проведение праздников для сотрудников;
- развитие позитивных межличностных отношений в коллективе.

Лозунг такого ОУ: «Детский сад — наш общий дом».

Опасность, скрывающаяся в клановой организационной культуре, — проявления нетерпимости к педагогам или детям, не похожим на большинство, «чужим». Такие сотрудники или воспитанники не понимаются, не принимаются и отчуждаются. Более того — прием новых сотрудников и воспитанников может оказаться в существенной зависимости от «семейственности». Клановость может перерасти саму себя и стать своим негативным антиподом — сектой.

Дошкольное образовательное учреждение, воспринявшее элементы адхократической культуры, ориентируется на творчество и инновации. Это детский сад — лаборатория, сад — экспериментальная площадка, для которой характерно внедрение действительно инновационных проектов, с расчетом на будущее. Такие ДООУ нацелены на активное взаимодействие с научной и педагогической общественностью, постоянный обмен опытом. Каждый

педагог, сотрудник находится в постоянном поиске и в плоскости творческих идей. Для решения новых творческих задач педагоги включаются в подвижные объединения. В ДОУ с адхократическим типом организационной культуры приветствуется уход от стереотипов, креативность, оригинальность.

Опасность адхократии — недооценка правил и регламента, «рутинных» обязанностей, сфер личной ответственности работников, что в результате приводит к сбоям в планируемости и систематичности ежедневной работы.

В каждой конкретном дошкольном образовательном учреждении присутствуют элементы всех четырех типов культур, но при этом один из типов обязательно доминирует. Администрации ОУ необходимо знать, насколько индивидуальный профиль их учреждения (соотношение разных типов культур) соответствует требованиям, вызовам времени и всего внешнего окружения, характеру сотрудников; гармоничен ли он или противоречив. Корпоративная культура может стать тормозом развития ДОУ, а может — конкурентным преимуществом, нематериальным активом. По словам К. Камерона и Р. Куинна, «Вызов времени заключается не в решении — меняться или не меняться, а в том, как именно меняться, чтобы повысить эффективность организации».

Таким образом, организационная культура образовательного учреждения представляет собой инструмент управления поведением сотрудников образовательного учреждения и вместе с этим педагогическим коллективом в целом, использование которого позволяет руководителю формировать определенную модель поведения сотрудников, поддерживать доминирование определенного типа культуры в своей организации, повышать и использовать его позитивный потенциал.

Управление формированием и развитием организационной культуры детского сада, служит определяющим фактором эффективного учебно-воспитательного процесса, детерминирует его высокие результаты. Ибо организационная культура любого образовательного учреждения влияет на протекающий в нем воспитательный процесс. Существует возможность повышения воспитательного потенциала ДОУ через корректировку организационной культуры.

Приобщение сотрудников к корпоративной культуре обычно начинается в учреждении сразу после приема на работу. Проводятся мероприятия по знакомству с техникой безопасности и общими условиями труда. Принцип «обучение через всю жизнь» распространяется на всех сотрудников и педагогов. Каждый педагог имеет возможность повысить свою квалификацию в любой сфере и при этом чувствует поддержку и одобрение администрации детского сада. Проводятся тренинги и семинары, обучающие сотрудников необходимым навыкам — от овладения информационными технологиями до развития коммуникативных способностей. Неотъемлемой частью корпоративной культуры является и стимулирование творческой активности

педагогов. Во многих детских садах существует разработанный комплекс коллективных мероприятий, который способствует налаживанию теплых взаимоотношений между сотрудниками, воспитанниками и их родителями, а, следовательно, и «здорового» корпоративного климата в коллективе; хорошо развиты внутренние коммуникации.

Однако при реализации комплекса мер по развитию корпоративной культуры, руководство детского сада, как правило, сталкивается с рядом проблем. Сложность непрерывного приспособления ДОУ к условиям меняющегося окружения, недостаточная подготовленность педагогического коллектива к инновационным процессам, слабая материально-техническая база, низкая творческая активность сотрудников, неумение и нежелание персонала работать в команде, слабое осознание родителями воспитанников своего места в дошкольном образовательном учреждении.

Одним из путей решения подобных проблем, является разработка комплекса мер по совершенствованию корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения, как условия более эффективного развития корпоративной культуры, качества образования, результативности образовательного процесса.

Этапы реализации комплекса мер по совершенствованию корпоративной культуры в ДОУ.

Подготовительный этап. Диагностика состояния корпоративной культуры и внутренних коммуникаций.

Определение базовых ценностей и стандартов, существующих в учреждении. Сопоставление их со стандартами и ценностями, необходимыми для достижения целей образовательного учреждения. Создание корпоративных правил и стандартов.

Проработка противоречий и разрывов между «реальными» и «идеальными» корпоративными ценностями. Описание целей, к которым стремимся, и правил, по которым движемся к ним в виде корпоративного кодекса.

1. Издание кодекса.
 2. Формирование единого информационного пространства.
 3. Создание корпоративного СМИ (журнала, интернет-сайта, стенда, электронной рассылки, ит. п.).
 4. Привлечение к работе в корпоративном СМИ сотрудников детского сада.
 5. Работа над разрывами в коммуникационных потоках.
 6. Обеспечение обратной связи с сотрудниками.
- Основной этап. Реализация.

Работа над внешними и внутренними изменениями ОУ. Привнесение правил кодекса в жизнь учреждения. Использование кодекса при адаптации нового персонала и обучении старого. Плановая работа по отслеживанию новых (плановых) каналов коммуникации. Организация регулярных выступлений руководства учреждения перед сотрудниками. Анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшей работы для достижения намеченных целей.

Обобщающий этап. Мониторинг и выработка новых задач.

Мониторинг корпоративной культуры и отношений внутри коллектива. Оценка предпринятых действий и сопоставление с поставленными задачами. Выработка задач для нового цикла.

Развитие корпоративной культуры — процесс долгий, непрерывный и систематический. Программа по совершенствованию корпоративной культуры в детском саду является общепедагогической, подразумевает активное

включение в процесс весь педагогический коллектив, персонал, родителей и детский коллектив. Должна быть разработана с учетом особенностей коллектива ДОО и его потребностей.

Детский сад, занимающийся процессом формирования корпоративной культуры, придающий ей должное значение, обречен на развитие, так как выжить в современных рыночных условиях учреждение может только с сильной сплоченной командой всех участников образовательного процесса, то есть с эффективной корпоративной культурой.

Литература:

1. Капустина, Н. Г. Корпоративная культура дошкольного образовательного учреждения как концепт / Капустина Наталья Геннадьевна, Леонова Ирина Сергеевна // Детский сад: теория и практика. 2011. № 5. С. 6–9.
2. Корпоративная культура: теория и практика / В. А. Спивак. СПб.: Питер, 2001. С. 13
3. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения / Сергеева Т. Б., Горбатъко О. И. / Педагогика. 2006. № 10.

Современные методы управления кредитным портфелем банка

Дадыко Сергей Игоревич, магистрант;

Мандрон Виктория Валериевна, кандидат экономических наук, доцент

Брянский государственный университет имени академика И. Г. Петровского

На современном этапе эволюции экономических отношений кредит является наиболее активным и важным «участником» хозяйственных процессов. Без данной формы экономической поддержки не может существовать ни государство, ни предприятие, ни население. С его использованием происходит перелив капитала, ресурсов и создается кардинально новая стоимость. Кредитная деятельность представляет собой важнейшее, конституирующее понятие банка или его признаком. Степень организации указанного процесса является одним из наилучших показателей полноценной деятельности банка и уровня его менеджмента.

Актуальность настоящего исследования связана с текущей экономической ситуацией, когда некоторые банки проводят рискованные кредитные операции, пренебрегают ликвидностью и не применяют современных методов управления, в связи с чем у них отзываются лицензии.

Выполнение функций управления требует целого ряда затрат сил и времени, в результате которых объект управления приводится в целевое состояние. Это и является основным содержанием понятия «процесс управления». Прежде всего, под указанным выше понятием понимается определенная совокупность тех или иных управленческих действий, которые логично связаны друг с другом, в целях обеспечения достижения поставленных целей [4. С. 186].

В представленном выше определении подчеркивается целенаправленный характер процесса, который осуществляется органами управления кредитной организации,

а также его связь с целями, функциями и необходимыми для их реализации ресурсами.

Исследователями выделяются следующие этапы управления портфелем кредитования:

- определение основных критериев, по которым будет производиться оценивание кредитов;
- составление определенного числа показателей, требующихся для оценки ссуд, входящих в портфель;
- определение структуры портфеля кредитования в зависимости от классифицированных ссуд;
- целостное оценивание качества кредитного портфеля;
- расчет достаточной величины резерва, который будет адекватен совокупному риску кредитного портфеля;
- проведение анализа по выяснению причин изменения в структуре кредитного портфеля;
- разработка мер, направленных на улучшение качества и структуры кредитного портфеля.

Достижение необходимого состояния портфеля можно достичь посредством оперативного влияния на его отдельные сегменты или так называемые субпортфели. Из числа последних следует выделить розничный кредитный портфель банка.

Основополагающим аспектом в управлении указанным кредитным портфелем банка является выбор определенных критериев оценки его качества. На этапе оценки происходит определение основных групп ссуд посредством указания, связанных с ними процентов риска [5, с. 117].

Характеризуя качество любого портфеля, следует учитывать такие критерии, как уровень ликвидности, кредитный риск и уровень доходности, так как операции, связанные с кредитованием отличаются высоким риском. В то же время операции кредитования должны обеспечивать извлечение кредитными учреждениями максимальной прибыли при допустимом уровне риска.

Целым рядом исследователей при определении оценки качества портфеля кредитования, называются такие критерии, которые относятся к качеству кредита: обеспеченность кредита, финансовое положение заемщика и характеристика обслуживания долга [3. С. 12]. Вместе с тем данные критерии характеризуют исключительно степень кредитного риска потенциального заемщика, но не затрагивают доходность и ликвидность.

В основе управления качеством портфеля лежит его оценка на постоянной основе и управление ликвидностью, риском и доходностью, которые работают в качестве единой системы [1. С. 17].

В целом анализ рисков портфеля нельзя проводить с опорой на единственный метод аналитики, современными исследователями предлагается целый набор инструментов для анализа риска, которые можно использовать как по отдельности, так и совместно. Важно подчеркнуть, что на сегодняшний день наиболее известными моделями оценки рисков являются CreditMetrics, KMV, CreditPortfolioView и CreditRisk+, которые в основном ориентированы на корпоративные кредиты. Перенос указанных моделей оценки на управление розничным портфелем весьма проблематичен. Практикой доказано, что изучению, адаптации и настройке имеющихся в практике систем риск-менеджерами российских банков предпочтение отдается разработке собственных моделей оценки рисков портфеля.

Существуют следующие методы, позволяющие провести анализ рисков кредитного розничного портфеля:

1. Оценка качества поколений портфеля, которая подразумевает качество ссуды, зависящее от поколения, в котором она была выдана. Ссуда, которая выдана в неблагоприятный период, будет проявлять себя хуже, чем та, которая выдана в период благоприятствования.

2. Оценка жизненного цикла кредита, которая подразумевает, что жизненный цикл кредита заключается в изменении его качества в зависимости от срока, который прошел с момента его выдачи. Представленная методика основана на наблюдениях за «поведением» выданных кредитов в различные моменты их жизненного цикла.

3. Метод построения матриц переходов, который подразумевает построение матрицы переходов. Данный метод осуществляется с целью сравнения просроченной (проблемной) задолженности, которая определяется в месяц n^1 , с задолженностью, определенной в месяц n^2 . Кроме того, в данном контексте следует упомянуть требуемый расчет доли кредитов, которые стали лучше или перешли в следующую стадию просрочки [6. С. 75].

Следует отметить, что при оценивании розничного кредитного портфеля по мере возможности следует использовать методы стресс-тестирования, которые позволяют определять степень его чувствительности к различным категориям риска. Кроме того, такой метод позволяет определить прогнозные значения потерь в случае наступления факторов неопределенности. Именно, ситуация неопределенности характерна для нашего государства. Соответственно представленный метод является наиболее подходящим [2. С. 35].

На следующем этапе следует выделить факторы, которые оказывают влияние на изменение структуры кредитного портфеля в рознице в динамике.

На шестом этапе управления, как правило, производится формирование резервных фондов, которых будет достаточно для осуществления деятельности.

Необходимость формирования резерва автоматически предполагает кредитные риски в деятельности банков. Банком формируется резерв под возможное обесценение ссуды, которое может возникнуть в результате реализованного связанного с данной ссудой кредитного риска.

Формируя резерв, банк, как правило, исходит из категории ссуды. В соответствии с категорией определяется размер расчетного резерва, т. е. резерва, который отражает величину его возможных финансовых потерь по ссуде. Указанные выше потери будут признаны таковыми при условии соблюдения, предусмотренного Положением порядка оценки факторов кредитного риска, но без учета наличия и качества обеспечения ссуды [1. С. 15].

При наличии обеспечения размеры необходимого резерва определяются в качественно ином порядке.

На заключительном этапе управления на основе рассмотрения сложившейся структуры портфеля и факторов, которые вызвали его изменение, намечаются те или иные корректирующие меры, включающие в себя:

- реализация переговоров по реструктуризации займа;
- изменения в целенаправленности займов или сфер вложения данных кредитных ресурсов;
- увеличение предварительного и дальнейшего контроля за выполнением условий кредитного договора;
- совершенствование частных основных элементов организации кредитной линии и др.

Далее руководящему звену необходимо провести анализ эффективности принятых мер и обновленного портфеля кредитования.

В рамках указанных выше этапов реализуются основные управленческие функции. Под функциями следует понимать планирование, организация, анализ и контроль.

На этапе планирования определяются краткосрочные и долгосрочные цели кредитного портфеля, которые находят свое отражение в лимитах, нормативах, приоритетах при выборе целевых направлений выдачи кредитов, выборе отдельных видов кредитных продуктов, разработка плановых значений по реализации кредитования; расчет прогнозируемых финансовых результатов.

Анализ является обоснованием управленческих решений, которые подлежат принятию. Под влиянием таких решений происходит формирование кредитного портфеля банка. Важно отметить, что рассматриваемый этап является непрерывным процессом. В связи с этим сформированный на определённую дату портфель кредитования становится предметом анализа последующего отрезка времени.

Реализация контрольной функции происходит в следующих ключевых направлениях: правильность организации проведения управленческих действий, их эффективность; снижение потерь по кредитам на уровне кредитного портфеля банка в целом.

Существуют различные методы управления портфелем кредитования банка, которые используются в момент принятия и непосредственной реализации тех или иных управленческих решений.

Диверсификация ссудного портфеля является наиболее распространённым, относительно недорогим и простым методом хеджирования риска неплатежа по ссуде.

Указанный метод заключается в распределении портфеля кредитования среди широкого круга заемщиков. При этом заемщики отличаются друг от друга по величине капитала, по условиям деятельности и по форме собственности.

На практике, как правило, используются четыре типа рассматриваемого метода:

- портфельный, который представляет собой рассредоточение кредитов между различными категориями заемщиков;
- географический метод или метод снижения кредитного риска заключается в распределении тех или иных кредитных ресурсов между заемщиками, которые находятся на разных территориях с разным уровнем экономических условий;
- отраслевой метод предполагает распределение кредитов между клиентами, осуществляющими деятельность в разных отраслях экономики;
- типизацией по срокам погашения предполагается выдача и привлечение ссуд в разные сроки.

Под концентрацией следует понимать сосредоточение кредитных операций банка в рамках определенной области. Поскольку каждый банк осуществляет деятельность в конкретном рыночном сегменте, специализируется на обслуживании клиентуры в рамках данного сегмента, определение оптимального соотношения между уровнями концентрации и диверсификации портфеля кредитования является задачей, которую приходится решать топ-менеджменту практически каждого банка в зависимости от выбранной ранее стратегии, наличием определенного набора возможностей и конкретной экономической ситуации.

Результативный и безопасный риск-менеджмент подразумевает эффективное использование механизма нейтрализации рисков кредитного портфеля. Данный механизм до-

стигается посредством системы лимитирования кредитных операций, заключающейся в установлении максимально допустимых размеров предоставленных ссуд.

Указанные лимиты могут устанавливаться по определенным видам кредитов, отдельным категориям или группам взаимосвязанных заемщиков.

Перед определением лимитов кредитования, необходимо провести идентификацию основных сфер и факторов риска. Для различных банков, для отдельных регионов и стран в ключевых сферах риска возможны отличия. С учетом выявленных особенностей, руководство банка вправе устанавливать определенные лимиты для кредитного портфеля.

Ещё одним методом управления кредитным портфелем можно считать создание и регулирование резервов, ориентированных на предполагаемые потери по ссудам коммерческих банков. Данная процедура определяется Положением Центрального банка России и осуществляется на шестом этапе управления кредитным портфелем.

Реструктуризация в качестве метода управления кредитным портфелем предполагает изменение условий использования активов с целью повышения экономической эффективности деятельности банка, а также получения непосредственного экономического эффекта от мероприятий по реструктуризации.

Следует отметить, что оптимизацию существующего розничного кредитного портфеля можно проводить лишь путем изменения структуры портфеля. В данном контексте следует указать на отличие от управления розничным портфелем кредитования при выдаче кредитов. В частности, скоринговая модель позволяет создать портфель кредитования по определенным заданным в соответствии со стратегией характеристикам. В качестве примера успешной деятельности в данном аспекте следует привести ПАО Сбербанк.

Изменение структуры кредитного портфеля производится такими корректирующими воздействиями на отдельных должников, как внесудебное взыскание, реструктуризация долга, судебное взыскание, цессия, досрочное погашение, увеличение стоимости залога и др.

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что на каждом этапе управления указанным портфелем происходит осуществление основных управленческих функций, на основании которых происходит разработка системы мер, которые позволяют сделать лучше портфель кредитования банка в соответствии с рациональностью.

С применением подобных специальных методов субъектам управления портфелем розничного кредитования сдерживаются вероятные кредитные риски всего портфеля. Кроме того, обеспечивается его доходность в соответствии с требуемым уровнем. Таким образом, управление портфелем кредитования носит комплексный характер и требует соответствующего подхода.

Литература:

1. Аброкова Л. С. Оптимизация кредитного портфеля коммерческого банка по критериям доходности, ликвидности и риска // В сборнике: Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика сборник научных статей 5-й Международной научно-практической конференции. — 2015. — С. 14–18.
2. Артамонов В. Н. Оптимизация кредитного портфеля коммерческого банка // Известия высших учебных заведений. Уральский регион. — 2014. — № 2. — С. 32–41.
3. Болдышев А. С., Гребеник В. В. Управление качеством кредитного портфеля коммерческого банка РФ в современных условиях // Интернет-журнал Науковедение. — 2015. — Т. 7. № 5 (30). — С. 12.
4. Гаджиева Б. А., Дьякова Ю. Н. Сущность и понятие кредитного портфеля коммерческого банка // Новое слово в науке: перспективы развития. — 2015. — № 1 (3). — С. 185–186.
5. Гаджиагаев М. А. Кредитный портфель и надёжность коммерческого банка // Фундаментальные исследования. — 2015. — № 9–1. — С. 116–119.
6. Галимова Д. И. Управление кредитным портфелем коммерческого банка // Символ науки. — 2015. — Т. 1. — № 4. — С. 74–75.

Основные проблемы российских бизнес-инкубаторов и технопарков и пути их решения

Данина Екатерина Александровна, магистрант;

Некипелова Алевтина Дмитриевна, магистрант

Северный (Арктический) федеральный университет им. М. В. Ломоносова

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся ключевых проблем современных отечественных технопарковых структур, в первую очередь бизнес-инкубаторов и технопарков. Приведен анализ исследования ОАО «Российская венчурная компания» (ОАО «РВК»), выявлены необходимые мероприятия по совершенствованию инновационных процессов в России.

Российская Федерация установила переход к инновационному пути развития как стратегическую цель государственной политики в области развития науки и технологий, достижение которой является необходимым условием дальнейшей модернизации экономики и обеспечения конкурентоспособности отечественного производства. С 2006 г. на территории России действует комплексная правительственная программа «Создание в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий», которую координирует министерство связи и массовых коммуникаций РФ. Она была рассчитана на реализацию в течение 2006–2014 гг. и проходила в несколько этапов: от подготовки базовой инфраструктуры и привлечения ведущих мировых высокотехнологичных компаний для размещения своих производств в технопарках до непосредственного вывода технопарковых структур на проектную мощность с целью обеспечения модернизации отечественной экономики [1]. Первые итоги программы были представлены уже в 2014 г. на первом всероссийском Слете технопарков. В 2015 году по данным Минкомсвязи РФ на третий квартал было 12 построенных технопарков, введено в эксплуатацию 475 тыс. кв.м. площади и 843 компании-резидента технопарков, создано 19,5 тыс. высокопроизводительных рабочих мест в компаниях-резидентах. Суммарный объем выручки составил более 40 млрд рублей [4].

Важную роль в развитии и регулировании инновационной экономики страны играет ОАО «Российская венчурная компания», созданная распоряжением Правительства РФ в 2006 г. Организация представляет собой государственный фонд фондов и институт развития Российской Федерации, один из ключевых инструментов государства в области построения национальной инновационной системы [2]. Общее количество фондов, сформированных ОАО «РВК», достигло двадцати двух (включая 2 фонда в зарубежной юрисдикции), их суммарный размер — 33 млрд руб. Число одобренных к инвестированию фондами ОАО «РВК» инновационных компаний в 2016 году достигло 197. Совокупный объем одобренных к инвестированию средств — 17,9 млрд руб. [3].

В 2014 г. ОАО «РВК» опубликовала результаты исследования, проведенного совместно с международной аудиторской компанией EY (ООО «Эрнст энд Янг») для анализа текущей ситуации в отечественной системе бизнес-инкубаторов и технопарков, путем проведения опросов и глубинных интервью руководителей, представителей, резидентов и инвесторов технопарковых структур России. В рамках анализа были охвачены все федеральные округа России, значительная часть спектра муниципальных образований (от городов-миллионников до небольших поселений). Кроме того, учитывались объекты исследования,

находящиеся в государственной и муниципальной собственности, частные, а также созданные в рамках ВУЗов. Среди актуальных проблем, выявленных в ходе исследования, наиболее острыми являются проблемы, связанные с образованием и кадрами, инфраструктурой, спросом и инвестициями [3].

Первая группа проблем связана с тем, что и бизнес — инкубаторам, и технопаркам приходится оказывать значительную часть образовательных услуг исключительно силами своих сотрудников, которые, по вполне объективным причинам, не имеют достаточного опыта предпринимательской деятельности и знания философии эффективного менеджмента. Эксперты «РВК» отмечают также серьезный дефицит технических специалистов практически всех уровней квалификации и их высокую стоимость, которая, очевидно, ограничивает количество новых стартапов и возможности инкубаторов и технопарков в отношении найма обучающего персонала. В связи с этим, возникают трудности в установлении бизнес-контактов с иностранными инвесторами, что препятствует дальнейшему выходу предприятий на международный рынок. Среди предложенных мероприятий по решению указанной проблемы лидирующее место занимает идея о необходимости постоянного повышения квалификации персонала, с использованием как существующих разнообразных образовательных программ, так и передового международного опыта. Российским бизнес-инкубаторам целесообразно привлекать англоязычных специалистов, организовывать лекции, стажировки за рубежом при взаимодействии с иностранными ВУЗами. Необходимо также создание центров молодежного инновационного творчества, которые позволят поднять интерес школьников и студентов к техническому творчеству, привлекая их к решению реальных бизнес задач с использованием современного оборудования.

Следующий блок проблем в области отечественных технопарковых структур касается инфраструктуры. Решения, предлагаемые экспертами ОАО «РВК», касаются построения целенаправленного контакта с ведущими производителями программного обеспечения, которые могут в рамках своих мер поддержки предпринимательства предоставить необходимое программное обеспечение со скидкой. В качестве меры, которая в некоторой степени могла бы решить трудности, связанные с недостатком высокотехнологичного оборудования, лабораторных и производственных площадей в одних объектах и недозагрузки в других, высказывается идея о создании информационной системы высокотехнологичной инфраструктуры. Она позволяла бы резидентам находить необходимое им оборудование или помещения с минимальными затратами. Еще одной функцией такой программы станет эффективное распределение существующих ресурсов технопарковой структуры в целях роста бизнеса компаний-резидентов. По итогам анализа было также сформулировано предложение по созданию на территории бизнес-инкубаторов и технопарков частных инжиниринговых центров. Кроме всего прочего, экспертам

представляется исключительно важным процесс выделения общественных зон и их последующее оснащение в соответствии с базовыми принципами создания комфортного и уютного пространства для проведения неформальных встреч.

Третье направление, на которое необходимо обратить внимание — низкий спрос на инновационную продукцию со стороны крупных и средних российских предприятий. Власти большинства регионов России не оказывают значительной поддержки резидентам инкубаторов и технопарков, что, в свою очередь, не мотивирует потенциальных заказчиков к сотрудничеству с руководством технопарковых структур. Предприниматели тратят свои основные силы на решение популярных и обсуждаемых вопросов, а в это время, задачи, действительно требующие решения, остаются без внимания (ввиду недостатка информации о реальных задачах).

Возможным решением может стать организация специальных мероприятий для общения резидентов с потенциальными покупателями их инновационных решений и, в целом, популяризация среди крупных российских компаний преимуществ сотрудничества с резидентами инкубаторов/технопарков по сравнению с компаниями, работающими за пределами таких структур. Для плодотворного развития бизнеса на глобальном рынке российские технопарковые структуры должны предоставлять своим резидентам возможности выхода на партнерские отношения с зарубежными объектами инновационной отрасли. Важнейшим инструментом для решения данной группы проблем может стать создание на федеральном уровне современной системы отслеживания и определения актуальных задач в различных отраслях промышленности. Такая система будет осуществлять постоянный мониторинг отечественных и мировых направлений развития в сфере высоких технологий с тем, чтобы повысить международный потенциал российских компаний.

Заключительная группа проблем современных технопарковых структур в России связана с недостатком инвестиций на ранних стадиях развития компаний. Инвесторы и венчурные фонды предпочитают вкладывать средства на более поздней стадии развития проекта, для того чтобы уменьшить возможные риски. В тоже время число предоставляемых грантов крайне мало и их размеры очень лимитированы. Трудность заключается в отсутствии опытного инвестора, который бы осуществлял направленную постоянную поддержку стартапа. Сегодня многие инвесторы просто не понимают специфики деятельности молодых компаний и ждут гарантированного быстрого дохода от своих вложений. Значительная их доля привыкла воспринимать компании-резиденты инкубаторов и технопарков как слабые компании, находящиеся в полной финансовой и технической зависимости от поддержки технопарковой структуры и грантов. Аналитики «РВК» предлагают создать региональные фонды и фонды при технопарковых структурах с использованием государственных средств, для того

чтобы финансировать проекты на начальной стадии их формирования. Возможно также совместное инвестирование надежных резидентов с частными инвесторами (бизнес-ангелами), для снижения инвестиционных рисков. Высока вероятность того, что привлечение частных инвесторов может повысить эффективность капиталовложений за счет участия успешных предпринимателей в компаниях-объектах инвестиций. Бесспорно, необходимо ознакомить потенциальных бизнес-ангелов с особенностями создания и ведения инновационного бизнеса (например, использовать возможности онлайн — обучения). По мнению экспертов, эффективнее всего организовать данный образовательный процесс на федеральном уровне для максимально полного контроля качества. Для систематизации всех ресурсов, необходимых для финансовой поддержки инновационных проектов, целесообразно иметь в штате сотрудников бизнес-инкубатора/технопарка координатора по работе с органами власти. Наконец, следует в ближайшей перспективе

сосредоточить внимание на создании системы ключевых показателей эффективности технопарков и инкубаторов, основанной на показателях успешности резидентов. Перечисленные меры позволят стимулировать руководство структур к более тщательному отбору проектов, привлечению необходимых экспертов, поиску возможностей предоставления качественных услуг, а также к реальному, а не формальному созданию такой системы поддержки, которая будет систематически содействовать развитию привлекательных для инвестирования компаний.

Анализ проведенного исследования установил, что для бизнес-инкубаторов и технопарков России существует комплекс ключевых проблем по ряду рассмотренных показателей, в том числе системного характера. Тем не менее, предложенные экспертами стратегические решения могут в будущем помочь преодолеть существующие сегодня барьеры для максимально эффективной работы отечественных технопарковых структур.

Литература:

1. Комплексная программа «Создание в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий» [Одобрена распоряжением Правительства РФ от 10 марта 2006 № 328-р] URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?>
2. Бебешко, И. Ю., Тихонова, М. В. Технопарковые структуры как элемент национальной инновационной системы // Современные проблемы науки и образования. — 2012. — № 3.
3. Проблемы и решения: технопарки и бизнес-инкубаторы России URL: <http://www.rusventure.ru/ru/programm/analytics/docs/201403>
4. Реализации комплексной программы «Создание в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий» URL: http://community.sk.ru/foundation/events/november2014/technoparks_meeting/m/file/11112

Оптимизация системы контроля персонала на примере банковского сектора

Дикусарова Марина Юрьевна, кандидат социологических наук, доцент
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Михалькова Евгения Алексеевна, стажер
ООО «Юридическая клиника» (г. Фокино)

В статье проводится анализ эффективности системы контроля персонала в организации с целью выявления факторов, снижающих оптимальный уровень ее результативности. Определяется понятие системы контроля персонала и ее основные элементы. Обозначаются взаимосвязи элементов системы со спецификой организации. Выделяются особенности построения системы контроля персонала в банковском секторе. На основе данных авторского исследования определяются факторы, влияющие на эффективность системы контроля персонала. Разрабатываются меры нейтрализации негативного эффекта выявленных факторов на основе авторской разработки инструмента «Матрица контрольных результатов».

Ключевые слова: контроль персонала, эффективность системы контроля персонала, банковский сектор, обратная связь, матрица контрольных результатов.

Персонал современной организации является ее важнейшим стратегическим ресурсом. От уровня квалификации, профессиональной подготовки работников в решающей степени зависят результаты деятельности ор-

ганизации. Система контроля персонала является неотъемлемым элементом управления во многих компаниях. Это обусловлено потребностями предприятия в строгом соблюдении порядка использования различных ресурсов, вы-

бренных способов выполнения процессов и достижения целевых результатов, в оперативном реагировании на отклонения от плановых показателей.

Контроль персонала, выступая общим элементом системы контроля в организации — необходимый механизм обеспечения реализации планов на всех уровнях управления.

В литературе представлены различные точки зрения на систему контроля персонала. Одни авторы рассматривают систему контроля персонала, как управленческую деятельность, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы персонала организации [1].

С точки зрения других авторов, система контроля персонала выступает инструментом обеспечения достижения целей, поставленных организацией, при помощи контроля руководство организации определяет правильность своих решений и устанавливает потребность в их корректировке [2].

Осуществлять контроль — это значит, с одной стороны, устанавливать стандарты, измерять фактически достигнутые результаты и их отклонения от установленных стандартов; с другой — отслеживать ход выполнения принятых управленческих решений и оценивать достигнутые результаты в ходе их выполнения [3].

Осуществление контроля персонала в организации реализуется посредством применения совокупности взаимообусловленных приемов и процедур, образующих методы контроля персонала. Существует множество различных методов контроля, выбор которых зависит от вида контроля и специфики организации, на базе которой будут проводиться контрольные мероприятия. Приведенные факторы чрезвычайно важно учитывать при построении системы контроля.

Существует три основных вида контроля: предварительный, текущий и итоговый. Выделение видов контроля обусловлено их особенностями и особенностями сферы деятельности организации, в которой осуществляется контроль. Поэтому необходимо использовать те методы контроля, которые будут служить полноценным инструментом для осуществления данного вида контроля. Например, в торговой сфере весьма разумно использовать метод «Тайный клиент» для текущего контроля качества обслуживания клиентов розничного магазина бытовой техники. Напротив, метод сопоставления запланированных и реальных результатов больше отвечает целям, поставленным перед итоговым контролем: выявление отклонений, анализ причин — с его помощью можно отслеживать выполнение плана продаж [3].

Специфика организации оказывает наибольшее влияние на построение эффективной системы контроля персонала через определенные аспекты своей деятельности [2].

Во-первых, это направление деятельности. При производстве товаров объектом контроля становится качество изготовления изделий и выполнение плана производства.

В торговой сфере, зачастую, контролируются качество обслуживания клиентов и выполнение плана продаж. Если организация оказывает какие-либо услуги, то на контроль ставится качество предоставления услуг.

Во-вторых, ресурсы, которыми располагает организация. К таким ресурсам, в первую очередь, относятся: персонал — и субъект, и объект контроля; денежные и временные ресурсы; теоретическая база, на основе которой будет строиться система контроля. Оценка имеющихся ресурсов позволяет организации прогнозировать масштаб дальнейших действий по созданию системы контроля.

Кроме определения методов и инструментов контроля, отвечающих поставленным целям, необходимо разработать нормативную документацию, которая послужит основанием и регулятором для всей системы контроля в целом. Информация в нормативных документах должна быть отражена достаточно полно и прозрачно для устранения возможности появления различных толкований.

Первоочередной документ — это положение о системе контроля персонала, в котором раскрываются назначение и цели данной системы, определяется круг ее элементов, выстраивается структура, указываются ответственные лица, используемый инструментарий и руководство по его использованию, обуславливаются методы оценки результатов, способ доведения полученной в результате контроля информации до заинтересованных лиц, а также механизм обратной связи.

Во многих организациях ознакомление объекта контроля с результатами контрольной деятельности может само по себе являться инструментом улучшения контрольных показателей. Связано это с тем, что работник осознает существование системы контроля, как реально действующий инструмент оценки его деятельности, который влияет на материальное вознаграждение или иные аспекты рабочего процесса. Таким образом, систематическое ознакомление работников с результатами контроля напрямую влияет на продуктивность работы персонала. Однако, для эффективного действия этой системы необходима обратная связь, анализ которой покажет, каким образом объект контроля интерпретировал результаты контроля и к каким выводам пришел [4].

Анализ совокупности всех представленных аспектов позволяет создать на каждом предприятии эффективную систему контроля, отвечающую всем объективным требованиям данного предприятия. В отечественной практике все большее количество компаний, в том числе в банковском секторе, испытывают проблемы с контролем персонала. Связано это с недостаточной разработанностью теоретической базы, опирающейся на практические исследования, которая раскрыла бы все аспекты построения эффективной системы контроля персонала.

Контроль персонала в банковской сфере условно можно разделить на три вида: контроль клиентоориентированности, контроль результативности и контроль движения денежных средств.

Контроль клиентоориентированности позволяет оценить качество обслуживания клиентов и повысить его, повлияв тем самым на количество клиентов и оказанных услуг [5].

Контроль результативности служит инструментом выявления отклонений от плановых показателей, тем самым, оценивает результативность труда персонала.

Контроль движения денежных средств в банковской сфере имеет прямую зависимость с прибылью организации и защищает ее от человеческого фактора, который,

зачастую, заключается в невнимательности или умышленном незаконном присвоении денежных средств путем махинаций.

С целью анализа системы контроля в банковском секторе нами была проведена диагностика существующей системы контроля персонала на базе Центрального отделения Операционного офиса № 18 ПАО «Азиатско-Тихоокеанский Банк». Теоретической основой исследования явилась универсальная модель осуществления контроля в организации, представленная на рисунке 1.

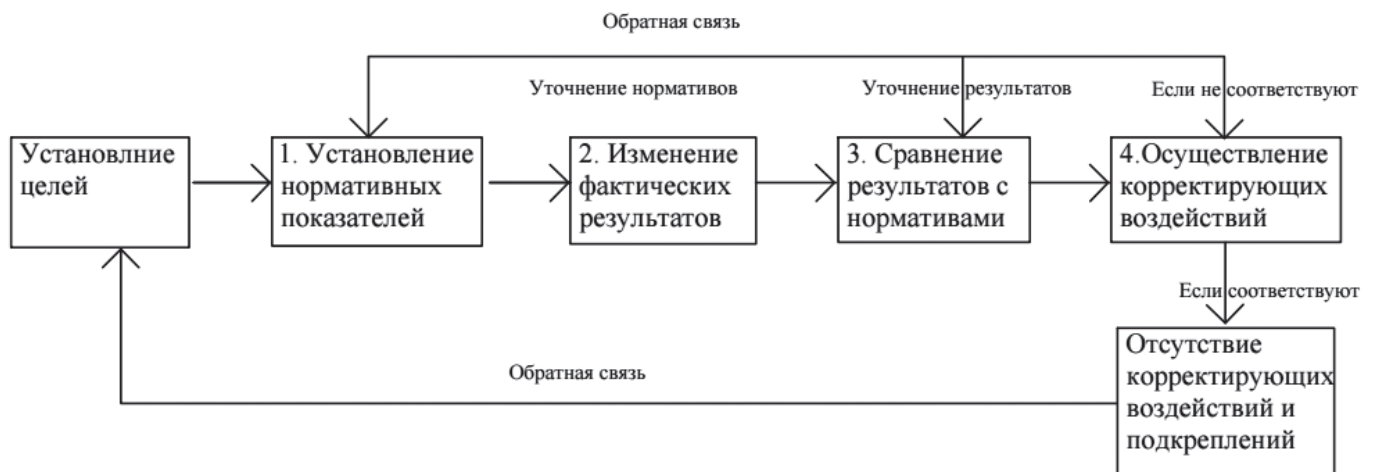


Рис. 1. Этапы контроля персонала

Методами диагностики в данной исследовательской работе выступали следующие методы: анализ документов, регулирующих систему контроля персонала; опрос нескольких категорий работников. В ходе проведенной исследовательской работы были обнаружены следующие элементы системы контроля персонала: положение «О внутреннем контроле качества», положение «О функциях и обязанностях куратора по качеству», перечень мероприятий по обеспечению контроля, инструмент «Тайный клиент», инструмент «Анкетирование клиентов», «Отчет работника о проделанной работе» и «Реестр негативных обращений клиентов».

Анализ нормативной документации, регулирующей систему контроля персонала, показал, что в целом, нормативная база достаточно актуальна, но нуждается в некоторой оптимизации. Не все инструменты контроля применяются на практике, например, инструмент «Чек-лист наблюдения за сотрудником» устарел из-за трудоемкости и больших временных затрат. Положение «О внутреннем контроле качества» не включает в себя такой элемент, как обратная связь, важность которой была раскрыта выше. Также, в документе отсутствуют рекомендации по обязательному доведению информации о результатах контрольной деятельности до объекта контроля.

После выявления отрицательных для системы контроля факторов, был проведен опрос 19 работников Центрального отделения Операционного офиса № 18 об эффективности системы контроля персонала в банке, представленный

на рисунке 2. Опрос проводился среди работников, наделенных контролирующей функцией — кураторов по качеству, и среди работников, над которыми осуществляется контроль. Сотрудникам было предложено присвоить уровни развития трем аспектам системы контроля персонала.

Из результатов опроса видно, что более половины респондентов считают, что система контроля персонала сложна для понимания: 2 из опрошенных посчитали ее достаточно простой и понятной, против 9 — присвоивших ей среднее значение и 8 — отметивших низкий уровень. Данный факт обусловлен тем, что с сотрудниками не проводятся разъяснительные семинары о целях и задачах контроля персонала, а также отсутствует система ознакомления персонала с нормативной документацией о контроле персонала в данной организации.

Достаточно низкий уровень прозрачности результатов контроля, также связан с непониманием сотрудниками всей системы контроля персонала в целом и системы оценивания в частности. Данный фактор негативно сказывается на восприятии персоналом системы контроля.

Оценка производительности системы обратной связи оказалась наиболее низкой из выбранных показателей: 16 из 19 респондентов считают уровень организации системы обратной связи низким, 3 респондента присвоили ей средний уровень.

Таким образом, система контроля персонала имеет сложную структуру, которую необходимо соблюдать в целях поддержания оптимального уровня эффективности.

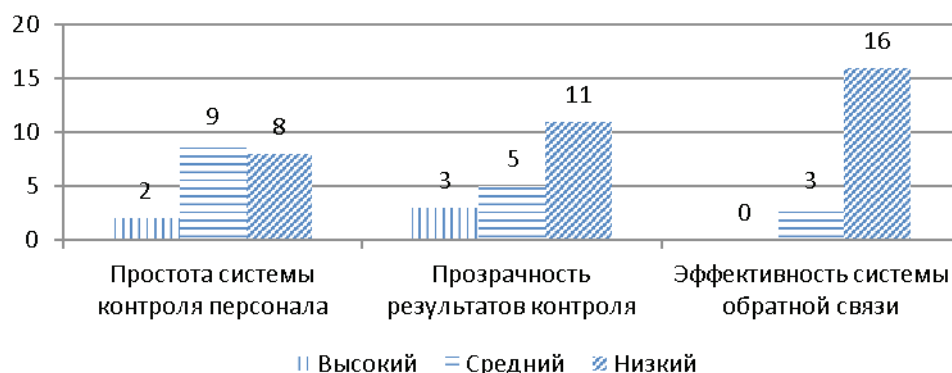


Рис. 2. Результаты опроса персонала об эффективности существующей системы контроля персонала

По итогам проведенного исследования, можно сделать следующие выводы:

— система контроля персонала должна не только иметь ясные цели и задачи, но и доводить их смысл до всех сотрудников своевременно и достаточно просто: неосведомленность ведет к появлению неверных суждений о системе контроля и вызывает отрицательную реакцию персонала, что влияет на эффективность рабочего процесса;

— сотрудников, над которыми осуществляется контроль, необходимо систематически знакомить с результатами контрольных исследований в доступной для понимания форме, чтобы задействовать внутренние факторы регуляции поведения;

— обязательным элементом системы контроля персонала является обратная связь, которая, с одной стороны, позволяет выявить некоторые несовершенства существующей системы, а с другой — сводит к минимуму появление негативных настроений по отношению к системе контроля персонала, так как сам процесс контроля, благодаря обратной связи, перестает быть односторонним, сотрудники чувствуют свое участие и значимость в данной системе.

В рамках данной исследовательской работы нами был разработан авторский инструмент (матрица контрольных результатов), позволяющий достаточно просто ознакомить всех сотрудников с результатами контроля и получить от них обратную связь. Модель «Матрицы контрольных результатов» представлена на рисунке 3.

Таблица 1. Матрица контрольных результатов

ФИО	Анкетирование клиентов (20)	Тайный клиент (30)	Отчет сотрудника о выполнении плана (50)	Реестр негативных обращений (-50)	Итого		Комментарий
					квартал	Динамика по отношению к прошлому кварталу	
Аникин К. Л.	17	23	45	0	85	-7	
Баринов Н. А.	15	26	50	-3	88	-5	

Матрица основывается на бальной системе оценивания итогов рабочей деятельности персонала. Раз в квартал происходит подсчет средних значений результатов контрольных мероприятий, данные вносятся в таблицу индивидуально по каждому сотруднику. После заполнения «Матрица контрольных результатов» размещается на внутреннем портале организации и каждый контролируемый сотрудник оповещается об этом по корпоративной почте. Работник обязан дать обратную связь куратору по качеству об итогах ознакомления с таблицей в виде небольшого отчета внутри корпоративной почты. В среднем субъект контроля курирует от 5 до 20 работников, большая нагрузка не позволяет качественно выполнять основную работу, что отражено в положении «О функциях и обязанностях куратора по качеству». В подразделении, для которого создавался данный инструмент, 19 штатных единиц, включая куратора по качеству.

В ходе экспериментального внедрения в организации «Матрицы контрольных результатов» выявился следующий положительный эффект:

- упрощение системы отчетности, благодаря локальному отражению итогов контрольной деятельности;
- оптимизация процесса работы с контрольными результатами, за счет простоты бальной системы;
- определение и внедрение механизма обратной связи.

Данный инструмент не требует дополнительных материальных затрат, что существенно важно при оптимизации расходов на систему контроля персонала, систематизирует существующую систему контроля, повышает ее эффективность за счет совершенствования механизма обратной связи в системе контроля.

Литература:

1. Шлендер П. Э. Аудит и контроллинг персонала организации: учебное пособие / П. Э. Шлендер. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Вузовский учебник, 2011. — 262 с.
2. Жигун Л. А. Менеджмент: современные основы организации контроля на предприятии: учебное пособие / Л. А. Жигун. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2007. — 470 с.
3. Муллахметов Х. Ш. Организация персонала в системе контроля / Х. Ш. Муллахметов // Управление персоналом. — 2008. — № 19. — 21 с.
4. Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе [Текст]: колл. монография / Н. Н. Богдан, О. В. Горшкова, М. Ю. Дикусарова, М. Г. Масилова, Е. А. Могилёвкин, А. С. Новгородов, З. В. Якимова. — Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. — 240 с.
5. Могилёвкин Е. А. Организация системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий / Е. А. Могилёвкин, А. С. Новгородов // Управление человеческим потенциалом. 2009. № 1. С. 54–65.

Моделирование авиапотоков на примере АО «Международный аэропорт Сочи»

Ермолаева Анастасия Александровна, студент
Кубанский государственный университет

В статье сделана попытка оценки деятельности аэропортов, в частности, на примере, влияние задержек рейсов на изменение пассажиропотока АО «Международный аэропорт Сочи».

Ключевые слова: авиaperевозки, задержки рейсов, авиапотоки.

Большую долю в транспортной сфере на данный период времени занимает авиатранспорт. Этот вид транспорта, не смотря на накладываемые ограничения и высокую стоимость, пользуется большим спросом у населения, так как в современном мире, прежде всего, ценится экономия времени, комфорт и безопасность. Кроме авиакомпаний, осуществляющих перевозку пассажиров, в формирование выбора данного вида транспорта не малую роль играет и сам аэропорт. Аэропорт осуществляет все подготовительные мероприятия: контроль и обслуживание воз-

душного судна, встреча и досмотр пассажиров, обеспечение комфортного ожидания посадки на борт и отправления. От комплекса данных мероприятий зависит дальнейшая безопасность и комфорт перелета пассажиров.

Для оценки деятельности аэропортов Российской Федерации необходимо прежде всего рассмотреть данные о количестве пассажиров, обслуживаемых аэропортом. Первые строчки рейтинга аэропортов по количеству пассажиропотока занимают аэропорты Москвы, обслуживающие в общей сложности более 70 млн пассажиров в год (табл. 1)

Таблица 1. Рейтинг аэропортов России по пассажиропотоку

Место	Аэропорт	Город	Пассажиропоток, млн человек
1.	Домодедово	Москва	33,04
2.	Шереметьево	Москва	31,57
3.	Пулково	Санкт-Петербург	14,26
4.	Внуково	Москва	12,73
5.	Кольцово	Екатеринбург	4,526
6.	Толмачёво	Новосибирск	3,957
7.	Пашковский	Краснодар	3,4
8.	Сочи	Сочи	3,1
9.	Симферополь	Симферополь	2,8
10.	Уфа	Уфа	2,381

АО «Международный аэропорт Сочи» (аэропорт) входит в десятку лидирующих аэропортов России по пассажиропотоку на внутренних воздушных линиях и за-

нимает восьмую строчку с количеством пассажиропотока более 3 млн человек в год. Регулярные и чартерные рейсы из АО «Международный аэропорт Сочи» выпол-

няют 40 авиакомпаний, а маршрутная сеть включает 60 внутренних и зарубежных направлений. (официальный

сайт Международного аэропорта Сочи-<http://basel.aero/sochi/>)



Рис. 1. Оценка функционирования аэропорта пассажирами

Руководство аэропорта заинтересованно в обеспечении качественных перевозок, предоставило автору необходимую для исследования эмпирическую базу, на основании которой были проведены исследования в кластере анализа авиапотока пассажиров и задерживаемых рейсов. С целью изучения мнения пассажиров и провожающих посетителей о функционировании аэропорта был проведен социальный опрос, результаты которого представлены на рисунке 1.

Из полученных данных следует, что более 80% респондентов довольны функционированием аэропорта и считают его очень развитым и комфортным.

Для выбора инструментария моделирования проведен анализ научных работ в сфере повышения качества жизни населения современных ученых, таких как, Е. Н. Калайдин [2], Е. И. Шокин, Г. И. Фощан, М. М. Нагучев [4] и др.

Проведенные автором исследования причин задержек вылетов и их влияние на желание пассажиров летать рейсами из АО «Международный аэропорт Сочи» показало, что наибольшая часть задержек осуществляется по внешним причинам, не зависящих от работы менеджеров аэропорта, а внутренние причины можно разделить на объективные и субъективные. Стандартные методы оценки рисков отличаются высокой волатильностью, поэтому некоторые авторы рекомендуют использование методов многофакторного эконометрического моделирования [9, с. 40]. Наличие качественных факторов не мешает провести попытку оценить количественно их размеры. С этой целью была проведена корреляция зависимости между количе-

ством пассажиров на рейсах и задержками вылетов воздушных судов аэропорта. Анализ корреляции показал, что можно проводить регрессионный анализ, то есть искать зависимость, например, в виде линейной модели.

Анализ исходной информации показал высокую корреляцию нежелания пассажиров совершать перелеты авиакомпаниями, у которых чаще всего рейсы осуществляются с задержками. Для повышения конкурентоспособности АО «Международный аэропорт Сочи» нами предлагается руководству аэропорта проводить следующие мероприятия:

1. Повышение прозрачности и управляемости деятельности компании на всех уровнях.
2. Снижение времени и издержек, повышение качества и эффективности бизнес-процессов.
3. Возможности для комплексного развития компании. Описание бизнес-процессов является этапом комплексного проекта по развитию деятельности компании. На основе описанных бизнес-процессов можно: проводить их дальнейшую оптимизацию; проектировать новые бизнес-процессы; оптимизировать организационную структуру; построить систему менеджмента качества (СМК) по стандартам ISO 9000 совершенствовать системы управления (информационную систему, управление финансами, стратегическое управление и т. д.).
4. Повышение эффективности работы персонала и руководителей, а также уменьшение зависимости от персонала.
5. Финансовый результат [3].

Литература:

1. Ергин С. М. Альтернатива стратегического развития регионов, не связанная с международной конкуренцией // Бизнес информ. 2013. № 9. С. 132–136.

2. Калайдин Е. Н. Качество жизни: проблемы и перспективы XXI века / Астратова Г. А., Пронин А. А., Черепанов В. С., Тотчасова Е. И., Мехренцев А. В., Хрущева М. И., Залесов С. В., Леонгардт В. А., Пачикова Л. П., Стариков Е. Н., Хрущев К. В., Шпак Н. А., Азаренок В. А., Астратова Г. В., Белан С. В., Буриашева Э. П., Вураско А. В., Герц Э. Ф., Голиков Э. Ф., Груздев В. В. и др. коллективная монография / под редакцией Г. А. Астратовой; Уральский государственный лесотехнический университет. Екатеринбург, 2013.
3. Калайдин Е. Н., Калайдина Г. В. Природа неустойчивости рыночных механизмов // В сборнике: Феномен рыночного хозяйства: от источников до наших дней. Материалы III-ой международной научно-практической конференции / под ред. д. экон. н., проф. Ядгарова Я. С., Сидорова В. А. и др. Краснодар. 2015. С. 198–202.
4. Нагучев М. М., Плаван Т. К. Модернизация организационной структуры предприятий малого бизнеса в сфере туризма с использованием средств ARISEXSPRESS // Молодой ученый. 2015. № 24 (104). С. 513–517.
5. Сайбель Н. Ю., Видякина Н. А. Оценка продовольственной безопасности России // TerraEconomicus. 2008. Т. 6. № 4–2. С. 107–109.
6. Сидоров В. А. Социалистическая система хозяйствования: экономическая аномалия или прорывной способ производства // Современная экономическая мысль. 2013. № 2. С. 5–21.
7. Спирина С. Г., Нагучев М. М. Проблемы внедрения территорий опережающего развития: от свободных экономических зон к финансовой устойчивости этих территорий // В сборнике: Актуальные проблемы экономической теории и практики. Сборник научных трудов / под редакцией В. А. Сидорова. Краснодар, 2015. С. 225–232.
8. Спирина С. Г. Финансовая устойчивость экономики региона в призме мировых финансовых кризисов // Вестник Института дружбы народов Кавказа. Теория экономики и управления народным хозяйством. 2014. № 1 (29). С. 19.
9. Спирина С. Г., Тонян Р. К. Цикличность в моделировании финансовых рисков территорий опережающего развития // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2015. № 48 (282). С. 35–49.

«Импортный» НДС

Ершов Константин

Российский государственный аграрный университет — Московская сельскохозяйственная академия имени К. А. Тимирязева

В статье рассмотрен механизм расчета и порядок взимания НДС на операции импорта. Подробно рассмотрены нюансы его уплаты.

Ключевые слова: НДС, импорт, налог, налогообложение, таможеня, декларант, реестр, декларация, реэкспорт, пошлина.

“Import” VAT

Ershov Konstantin

Moscow Agricultural Academy named after K. A. Timiryazev

The article describes the mechanism of calculation and order of charging VAT of import operations. The nuances of VAT payments was considered in detail.

Keywords: VAT, import, tax, taxation, customs, declarant, registry, declaration, reexport, duty.

НДС на ввозимую продукцию уплачивается не по механизму взимания косвенного налога, а в виде соответствующего таможенного платежа.

Порядок взимания НДС с импортных товаров регулируется как главой 21 НК, Таможенным кодексом Таможенного союза (ТК ТС) и ФЗ от 27.11.2010 г. № 311-ФЗ «О таможенном регулировании в РФ».

При ввозе товаров в РФ НДС уплачивается, в том числе теми компаниями и предпринимателями, которые не признаются плательщиками по данному налогу относительно операций, проводящихся внутри страны (см., на

пример, письмо Минфина России от 29 декабря 2011 г. № 03–07–14/132).

Плательщиком «ввозного» налога является декларант (ст. 79 ТК ТС).

Таможенное декларирование может осуществляться (ст. 179 ТК ТС): самим декларантом, либо таможенным представителем, который действует от имени и по поручению декларанта или иного заинтересованного лица.

Таможенным представителем признается юридическое лицо государства — члена ТС, которое совершает от имени и по поручению декларанта или иного заинтересованного

лица таможенные операции. Таможенным представителем может быть только лицо, внесенное в реестр таможенных представителей (подп. 34 п. 1 ст. 4 ТК ТС, п. 1 ст. 60 ФЗ от 27.11.2010 г. № 311-ФЗ).

Интересно, что при декларировании товаров через таможенного представителя последний несет солидарную ответственность с декларантом в части уплаты НДС (п. 6 ст. 60 ФЗ от 27.11.2010 г. № 311-ФЗ).

Порядок уплаты НДС напрямую зависит от таможенного режима ввоза товара. Так, налог может перечисляться в казну: полностью, частично, либо вовсе не перечисляться.

Полностью НДС должен уплачиваться при помещении ввозимой продукции под такие таможенные процедуры как (подп. 1 и подп. 7 п. 1 ст. 151 НК РФ): выпуск для внутреннего потребления, либо переработка для внутреннего потребления.

Полное или частичное освобождение от уплаты НДС может быть предусмотрено: при временном ввозе (подп. 5 п. 1 ст. 151 НК РФ), либо при ввозе продуктов переработки товаров, помещенных под таможенный режим переработки вне таможенной территории (подп. 6 п. 1 ст. 151 НК РФ).

Налог не должен уплачиваться при процедурах: транзита, таможенного склада, реэкспорта, беспошлинной торговли, свободной таможенной зоны, свободного склада, уничтожения, отказа в пользу государства, переработки на таможенной территории.

Обязательным условием освобождения от НДС при процедуре переработки на таможенной территории является своевременный вывоз продуктов переработки с таможенной территории ТС — пп. 4 п. 1 ст. 151 НК.

Подлежащий уплате НДС исчисляется по ставке 10% или 18%. Это зависит от вида ввозимого товара, который определяется в соответствии с Товарной номенклатурой внешнеэкономической деятельности ТС.

Для определения базы по «ввозному» НДС следует сложить (п. 1 ст. 160 НК РФ): таможенную стоимость товаров, таможенную пошлину к уплате, акцизы к уплате (по подакцизным товарам).

Здесь следует иметь в виду, что таможенная стоимость товаров может определяться (п. 3 ст. 64 ТК ТС): самим декларантом, таможенным органом, таможенным представителем, действующим от имени и по поручению декларанта.

Декларирование таможенной стоимости ввозимых товаров осуществляется путем заявления (с предоставлением подтверждающих документов) сведений о (п. 2 ст. 65 ТК ТС): методе определения таможенной стоимости товаров, величине таможенной стоимости товаров и о соответствующих обстоятельствах и условиях внешнеэкономической сделки.

Таможенные органы имеют право не согласиться с представленным расчетом таможенной стоимости. В этом случае ими проводится корректировка данных и увеличивается сумма ввозных платежей. Декларант, в свою очередь, может обжаловать не устраивающее его решение таможни.

База по НДС определяется отдельно по каждой группе товаров одного наименования, вида и марки, которые ввозятся в РФ (п. 3 ст. 160 НК РФ).

Соответственно, общая сумма налога вычисляется путем сложения сумм по каждой указанной позиции.

Имейте в виду: «ввозной» НДС исчисляется в рублях с округлением до второго знака после запятой (п. 3 ст. 84 ТК ТС и п. 30 Инструкции, утв. приказом ГТК России от 7 февраля 2001 г. № 131).

Некоторые ввозимые товары освобождаются от НДС, независимо от используемого таможенного режима. К ним относятся (ст. 150 НК РФ):

- товары, ввозимые в качестве безвозмездной помощи РФ;
- медицинские товары, а также сырье и комплектующие для их изготовления. Преференция предоставляется не на всю продукцию медицинского назначения. Для ее получения необходимо, чтобы товар был поименован в перечне важнейшей и жизненно необходимой медицинской техники, реализация которой на территории РФ не подлежит обложению НДС, утвержденном постановлением Правительства РФ от 17 января 2002 г. № 19;
- протезно-ортопедические изделия, сырье и материалы для их изготовления; технические средства и материалы, которые могут использоваться исключительно для профилактики инвалидности или реабилитации инвалидов. Преференция предоставляется не на всю реабилитационно-профилактическую продукцию. Для ее получения необходимо, чтобы товар был поименован в перечне технических средств, используемых исключительно для профилактики инвалидности или реабилитации инвалидов, реализация которых не подлежит обложению НДС, утвержденном постановлением Правительства РФ от 21 декабря 2000 г. № 998;
- очки, линзы и оправы для очков. Преференция предоставляется не на всю оптику. Для ее получения необходимо, чтобы товар был поименован в перечне линз и оправ для очков, реализация которых не подлежит обложению НДС, утвержденном постановлением Правительства РФ от 28.03.2001 г. № 240;
- материалы для изготовления медицинских иммунобиологических препаратов для диагностики, профилактики и (или) лечения инфекционных заболеваний. Преференция предоставляется не на все препараты. Для ее получения необходимо, чтобы товар был поименован в перечне материалов для изготовления медицинских иммунобиологических препаратов для диагностики, профилактики и лечения инфекционных заболеваний, ввоз которых в РФ не подлежит обложению НДС, утвержденном постановлением Правительства РФ от 29.04.2002 г. № 283;
- культурные ценности, приобретенные или полученные в дар государственными или муниципаль-

ными учреждениями культуры, архивами, а также культурные ценности, передаваемые в качестве дара учреждениям, отнесенным в соответствии с российским законодательством к особо ценным объектам культурного и национального наследия народов Российской Федерации;

- печатные издания, получаемые государственными и муниципальными библиотеками и музеями по международному книгообмену, а также произведения кинематографа, которые были ввезены специализированными государственными организациями в целях осуществления международных некоммерческих обменов;
- товары, произведенные в результате хозяйственной деятельности российских организаций на земельных участках, являющихся территорией иностранного государства, с правом землепользования РФ на основании международного договора;
- технологическое оборудование, аналоги которого не производятся в РФ. Преференция предоставляется не на все технологическое оборудование. Для ее получения необходимо, чтобы имущество было поименовано в перечне технологического обо-

рудования, аналоги которого не производятся в РФ, ввоз которого не подлежит обложению НДС. Перечень утвержден постановлением Правительства РФ от 30.04.2009 г. № 372;

- необработанные природные алмазы;
- товары, предназначенные для официального использования иностранными дипломатическими представительствами;
- российская и иностранная валюта, а также ценные бумаги;
- продукция морского промысла, выловленная и переработанная рыбопромышленными российскими предприятиями;
- суда, подлежащие регистрации в Российском международном реестре судов;
- товары, которые перемещаются в рамках международного сотрудничества по исследованию и использованию космического пространства;
- незарегистрированные лекарственные средства, предназначенные для оказания медицинской помощи по жизненным показаниям конкретных пациентов, гемопоэтические стволовые клетки и костный мозг для проведения неродственной трансплантации.

Подходы к определению кредитоспособности предприятия

Зайцева Екатерина Валерьевна, студент

Научный руководитель: Миловидова Светлана Николаевна, кандидат экономических наук, доцент
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Данная статья рассматривает различные мнения и трактовки российских и зарубежных ученых на понятие кредитоспособности организации. В заключении автор дает собственное определение кредитоспособности.

Ключевые слова: кредитоспособность, платежеспособность, срочность, возвратность, платность, анализ, долг.

Одним из наиболее значительных факторов, о которых необходимо иметь представление заимодавцам и кредиторам в условиях совершенствования и формирования рыночных отношений является кредитоспособность заемщика. Устойчивая и надежная программа оценки финансового положения и кредитоспособности заемщика оказывает очень сильное влияние на работу кредитной (банковской) организации. Неправильные расчеты и ошибки в оценке заемщика опасны для банка, в одном случае они могут обернуться только лишь невозвратом долга, а в другом — привести к банкротству. Именно поэтому большая часть нынешних кредитных организаций уделяет огромное внимание созданию и разработке современных и более точных методик оценки клиентов-заемщиков, подбору квалифицированных кадров, и, кроме того, программам оценки кредитных рисков.

Банк, у которого есть надежная и эффективно работающая программа отбора заемщиков и их кредитных

заявок, смело может претендовать на получение абсолютного или хотя бы частичного возмещения денежных средств и сумм, направляемых на кредитование, даже при условии, что по истечении времени клиент может оказаться неплатежеспособен.

Острой проблемой российских банков является отсутствие у большей части из них отлаженной методики комплексной оценки состояния клиента, а также недостаточная информационная база для того, чтобы в полной мере проанализировать финансовое положение заемщика. Эти факторы усложняют кредитную деятельность банков.

Как уже было сказано выше, кредитные организации создают и разрабатывают собственные алгоритмы, методы с целью оценки кредитоспособности предприятий-хозяйствующих субъектов. Так, для этого необходимо точно определить, какие же аспекты включает в себя и охватывает понятие кредитоспособности в рамках рыночной эко-

номики. Обратимся к истории и заметим, что при плановой экономике, когда существовала острая проблема недостатка базиса, основы для эффективного построения и формирования кредитных отношений и происходило искажение правил кредитования, вопрос «кредитоспособности» как возможности хозяйствующего субъекта осуществлять свои обязательства, отсутствовал. Вследствие того, что директивная плановая система разделения финансовых ресурсов не подразумевала использовать возможности свободных рыночных отношений, не было потребности в анализе кредитоспособности хозяйствующего субъекта [1, с. 10]. Но, в ходе перехода от плановой экономики к рыночной, процесс экономических взаимоотношений между кредитором и заемщиком значительно улучшился. В рамках рыночной экономики, демократизации общества главенствующую роль стали занимать возможности именно такого взаимодействия, где выгоду имели бы обе стороны — как заимодавец, так и заемщик. Кроме того, необходимо отметить, что совокупная заинтересованность в сделке, операции между кредитором и заемщиком была напрямую связана с оценкой кредитоспособности еще в самом начале формирования рыночных экономических отношений. Для оценки рассматриваемого аспекта финансово-хозяйственной деятельности предприятия возникли инструменты, возможности и методики. В связи с этим необходимо рассмотреть и разобраться в различной трактовке определений понятия «кредитоспособности» для того, чтобы в конечном счете дать определение, которое бы наиболее полно демонстрировало идею кредитоспособности заемщика.

Существуют различные определения и трактовки понятия «кредитоспособность». Так, например, профессор О. И. Лаврушин придерживается мнения, что кредитоспособность — это способность заемщика в срок и в полном мере погасить проценты и основной долг — свои обязательства по долгу [5, с. 35]. Аналогичного мнения в определении термина «кредитоспособности» придерживается профессор А. Д. Шеремет [3, с. 85]. Поскольку практическая часть будет связана непосредственно с анализом кредитоспособности сельскохозяйственного предприятия, интересно рассмотреть позицию профессора, доктора сельскохозяйственных наук, академика Академии наук о Земле В. В. Острошенко в трактовке кредитоспособности. Она выделяет два критерия: это наличие предпосылок для получения кредита, а также способность возратить его. Видно, что кроме выделенного О. А. Лаврушиным и А. Д. Шереметом признака — способности возврата кредита, выделяется еще такой признак как возможность его получения. Интересно рассмотреть мнение зарубежного ученого Чарльза Дж. Вулфела из США. Он считает, что трактовать данный термин стоит как способность частного лица, фирмы или корпорации получать кредит или обеспечивать себе доступ к банку. Среди специалистов по кредиту критерий кредитоспособности они называют предпринимательским риском [2, с. 57].

Другой, не менее уважаемый и известный профессор, А. И. Ачкасов, утверждает, что кредитоспособность — это способность и возможность экономического субъекта точно в срок производить все необходимые платежи при условии, что поддерживается естественный ход производства без каких-либо простоев за счет наличия у предприятия достаточного объема собственных оборотных средств. А. И. Ачкасов делает упор на то, что организация должна производить платежи именно в такой форме, которая бы позволила ей без существенных экономических, финансовых лишений выделить и заплатить кредитору необходимый объем наиболее ликвидных активов для того, чтобы покрыть все срочные обязательства перед заимодавцами. Трактовку, данную Ачкасовым, можно дополнить формулировкой понятия кредитоспособности В. Т. Севрука: «Финансовое состояние организации определяется его платежеспособностью и кредитоспособностью, а именно способностью точно в срок погасить срочные обязательства в соответствии с договорами по обязательствам, выплачивать заработную плату своим работникам, отдавать кредиты, осуществлять платежи и производить отчисление налогов в бюджет».

Трактовки, изложенные выше, имеют определенные неточности. Во-первых, в приведенных определениях нет точного разграничения понятий «платежеспособности» и «кредитоспособности». Действительно, финансовая устойчивость и стабильность заемщика играет очень важную роль. Ведь это оказывает влияние не только на эффективность банковской работы, но и влияет на стабильность кредитной организации в общем и целом. В основном финансовая устойчивость заемщика проявляется в его кредитоспособности и платежеспособности. Однако платежеспособность является более широким понятием, включающим в себя кредитоспособность. А именно, под кредитоспособностью видится возможность организации погасить свои кредитные обязательства, в тот момент как под платежеспособностью понимается возможность погасить и другие обязательства, не только кредитные. Также следует отметить, что платежеспособность — это возможность осуществить кредитные обязательства в данный, текущий момент, а кредитоспособность — прогноз возможности осуществить обязательства перед кредиторами в текущий, настоящий период. Другими словами, кредитоспособность — это прогноз возможности погасить, исполнить кредитные обязательства, в то время как платежеспособность — это и есть сама возможность.

Во-вторых, наблюдается еще одна неточность в трактовке кредитоспособности — определенная ограниченность, обособленность определений. Данная неточность появляется из-за того, как определяются источники для покрытия кредитных долгов и обязательств. Используя выручку от реализации продукции (товаров), работ или услуг, заемщик выполняет свои обыкновенные обязательства (не включая долги и обязательства по кредитам). Однако покрытие долговых, кредитных обязательств осуществляется не только за счет использования выручки экономиче-

ского субъекта- организации. Для того, чтобы погасить кредитные обязательства кредитуемое предприятие пользуется свои собственные средства, например, капитал и резервы, или средства, оказывающиеся у предприятия от реализации банком залогового имущества, обеспечения гаранта и поручителя. Необходимо отметить, что банк, кредитное учреждение, выступающее в роли кредитора имеет право запросить под обеспечение не только залоговое имущество, но и страховые возмещения или поручительство третьих лиц, и в случае, если заемщик не сможет рассчитаться по своим кредитным, долговым обязательствам за счет собственных средств, то именно из страховых возмещений и поручительств третьих лиц будет производиться покрытие кредитных обязательств заемщика.

В -третьих, не совсем правильная трактовка рассмотренных определений исходит из того, что их авторы ограничивают определение кредитоспособности ликвидностью активов кредитуемого. В то время, как кредитоспособность хозяйствующего субъекта состоит из множества факторов, которые достаточно сложно количественно измерить и порой напрямую не зависящих от финансового состояния заемщика. Примерами таких факторов являются факторы делового риска или бизнес-риска. В данной связи необходимо обозначить факторы бизнес-риска как условия, которые непосредственно не зависят от предприятия. Эти факторы не всегда могут быть измерены количественно. Например, зависимость от покупателей и поставщиков, доля занимаемого рынка, контроль и учет организации, надежность менеджмента и иные условия.

Невзирая на изложенные выше доводы в защиту подхода, предполагающего четкие разграничения между понятиями кредитоспособности и платежеспособности, существуют подходы и варианты, при которых определения платежеспособности и кредитоспособности могут быть связаны. Необходимо обозначить, что именно в зависимости от целей, которые поставлены при анализе финансового положения предприятия, нужно сделать выбор в пользу того или иного. Так, например, советник Российской Академии Естественных наук А. И. Ольшаный трактует кредитоспособность достаточно в узком смысле, говорит, что это

способность и возможность заемщика погасить лишь свои кредитные обязательства и предполагает, что понятия, характеристики и критерии платежеспособности и кредитоспособности все-таки должны быть различны и разграничиваться, поскольку принимая во внимание принципы кредитования долговые, кредитные обязательства можно погасить не только за счет выручки от реализации товаров, работ, услуг, то есть от основной деятельности, а также за счет других обеспечительных ресурсов, таких как поручительство третьих лиц или выручка от реализации залогового имущества [4, с. 34]. Рассмотрим точку зрения профессора Д. А. Ендовицкого на определение кредитоспособности, она состоит в следующем: это именно такое хозяйственное и финансовое положение организации — заемщика, доказывающее эффективное и результативное расходование средств, которые были взяты, и способность кредитуемого в соответствии с условиям кредитного договора в полном мере и в срок возратить кредит.

Таким образом, при определении кредитоспособности следует учитывать все аспекты, исходящие из трех основных принципов кредитования — платности, возвратности и срочности. То есть нужно обратить внимание не только тот факт, что заемные средства необходимо вернуть в установленный кредитным договором срок, но также на тот факт, что помимо основного долга необходимо уплатить проценты по кредиту. Кроме того, нужно учитывать все важнейшие аспекты при определении способности заемщика покрыть свои кредитные обязательства, а именно факторы бизнес-риска, финансового риска и риска кредитной истории. На основании всего вышеизложенного можно дать следующее определение: кредитоспособность предприятия — заемщика — это его комплексная финансовая и правовая характеристика, представленная как показателями финансового риска, так и показателями делового риска. Кредитоспособность в данном понимании показывает способность предприятия в будущем в установленный срок и в полном объеме покрыть свои кредитные обязательства в соответствии с кредитным договором и определяет степень риска банка при кредитовании конкретно данного заемщика.

Литература:

1. Балабанов И. Т. Основы финансового менеджмента: Как управлять экономикой / И. Т. Балабанов. М.: Финансы и статистика, 1999. — 512 с.
2. Вулфел Ч. Энциклопедия банковского дела и финансов. — Федоров, 2000. — 1037 с.
3. Лаврушин О. И. Банковские риски: учебник для ВУЗов / О. И. Лаврушин, К. Л. Красавина, Н. И. Валенцева. М.: КНОРУС, 2012. — 210 с.
4. Ольшаный А. И. Банковское кредитование — российский и зарубежный опыт / А. И. Ольшаный. М.: РДЛ, 2001. — 78 с.
5. Шеремет А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин, Е. В. Негашев. М.: ИНФРА-М, 2001. — 320 с.

Кадровое планирование организации: необходимость, тенденции развития, пути совершенствования

Зенина Елена Александровна, стажёр
АО «Тернейлес» (п. Пластун, Приморский край)

Для начала дадим определение кадрового планирования — это целенаправленная деятельность, которая имеет под собой научное обоснование, характеристику деятельности организации. Также кадровое планирование представляет собой цель организации рабочих мест в нужный момент времени, в том необходимом количестве, которое необходимо для работодателя и работника [1, с. 5].

Кадровое планирование — это целостная система, состоящая из комплекса задач и включающая огромное число независимых переменных: инновации, изменения структуры населения, сопротивление изменениям, рост потребительского спроса, вмешательство государства в рыночную экономику.

Кадровое планирование должно подразумевать под собой наличие обратной связи, так как если запланированные действия не могут быть выполнены, то может возникнуть необходимость в корректировке задач компании и чтобы данные задачи были выполнены имеющимися человеческими ресурсами.

Кроме того, кадровое планирование позволяет усовершенствовать средства планирования организации экономики с точки зрения организации работодателя и его поставленных целей [2, с. 107].

Основания для вышесказанного выступает тот факт, что кадровое планирование — это достаточно широкое всеобъемлющее явление. Однозначным и совершенным образом выступает показатель, что огромное число аспектов, сводящихся к необходимости кадров должно ориентироваться на существующие производственные вопросы.

Однако кадровое планирование не всегда находит свое признание в том объеме, в котором она могла бы быть. Изменения в организационной технической структуре производства диктуют необходимость в поиске и подготовки персонала, который бы мог решить возложенные на него новые производственные задачи и задачи управленческого плана [3, с. 31].

Также кадровое планирование может снизить и социальную напряженность внутри организации по отношению к работникам, рабочие места которых могут быть ликвидированы. Такие сложные задачи невозможно решить в кратчайшие сроки. Следовательно, кадровое планирование это признак ответственности организации или предприятия относительно своего персонала.

Также кадровое планирование обязан обеспечить возможность раскрытия потенциала всех наемных работников и обеспечить их мотивацию, создав соответствующую условия между производственными процессами организации

Предпосылки кадрового планирования.

1. Готовность руководства организации к интеграции личностного аспекта в общее планирование и к созданию для этого необходимых организационных и кадровых предпосылок.

2. Выбор частных аспектов кадрового планирования, которым следует отдать предпочтение. Как показывает опыт, разумно начинать планирование с определения потребности в кадрах, решения вопроса их привлечения или увольнения, а позже дополнить его планированием использования и развития кадров, расходов.

3. Выбор периода планирования на первом этапе его введения можно было бы ограничить одним — двумя годами, постепенно дополняя его среднесрочным (до трех лет) и долгосрочным планированием (свыше трех лет).

4. Решение о том, насколько дифференцированным должно быть кадровое планирование, зависит от типа организации: чем разнообразнее квалификация сотрудников, необходимая для решения производственных задач, тем более дифференцирование следует определять плановые даты.

5. Минимальный набор информационных документов с возможностью различать данные, касающиеся рабочих мест, органов управления, кадров и статистики [4, с. 7].

Особенные модели планирования, которые можно использовать в контексте незначительных затрат труда и денежных средств организации, целиком и полностью могут отвечать требованиям современных организаций.

В связи с этим каждая отдельная организация обязана стараться в них внутри себя процесса кадрового планирования, которые бы соответствовали условиям рынка.

Достаточно крупные организации с разделенной структуры персонала чаще всего осуществляется более стратегическая или детальное кадровое планирование в отличие от маленьких организации, в которых легко обозримой трудовой коллектив.

Хотя кадровое планирование методически имеет много общего с другими областями планирования, тем не менее, по ряду важных аспектов оно от них отличается.

Проблемы кадрового планирования обусловлены:

- трудностью планирования кадров, обусловленной сложностью прогнозирования трудового поведения, возможностью возникновения конфликтов и др.
- двойственностью системы экономических целей в кадровой политике. Если при планировании в области маркетинга, инвестиций производства и т. д. цели планирования затрагивают экономические аспекты, то при планировании кадров к экономической добавляются компоненты социальной эффективности [4, с. 33].

Процесс использования запланированных кадров в перспективе и прогноз их будущего отношения к работе может быть спрогнозирован том случае, если для этого существуют определенные анализируемые факты.

Чаще всего этот процесс может быть достаточно неопределенный. В соответствии со сказанным, процесс планирования представляет собой обязательный элемент, но несколько ненадежный. По той простой причине что организация или сотрудники организации могут сопротивляться плановым действиям руководства и это может повлечь внутреннюю напряженность либо конфликт.

Следовательно, могут возникнуть сложности в вопросе урегулирования конкуренции целей и планов, которые бы касались кадрового планирования. Проблемы согласования таких планов могут быть усложнены отсутствием различной объективной информации по планированию.

Допустим если в других областях, которые не связаны с персоналом, можно внедрять и качественные и количественные величины, то при кадровом планировании анализ кадров носит преимущественно качественный характер. Осуществляя кадровое планирование, предприятия чаще всего стремятся достичь следующих целей: получить, удержать, необходимые кадры в нужном количестве или использовать наилучшим образом потенциал своего персонала. Также у организации возникает необходимость быть способной предвидеть проблемы, которые возникают из возможного избытка или нехватки персонала.

Следовательно, кадровое планирование - это необходимая деятельность, направленная на подготовку высококвалифицированных кадров, обеспечение динамичного поступательного развития персонала и расчет его квалификационной структуры в соответствии с требованиями организации и использованием этого персонала.

Литература:

1. П. Беляев М. К. Управление персоналом на предприятии: учебное пособие / П. Беляев. — Волгоград: ВолгГАСА, 2012. — 356 с.
2. Костикова О. Н. Система формирования заработной платы с учетом стимулирующих выплат / О. Н. Костикова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. — 2015. — № 1. — С. 106–113.
3. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. — СПб.: Изд-во Питер, 2011. — 211 с.
4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. — М.: Юристъ, 2013. — 496 с.

Банковская система России: современное состояние и проблемы

Зуенко Марина Юрьевна, студент
Российский государственный социальный университет

Банки играют значительную роль в современной экономике. Надежная банковская система является важнейшим условием стабильного функционирования национальной экономики. В соответствии с нынешним положением в мировой экономике в целом и в российской экономике в частности, возникают предпосылки неустойчивости банковской системы нашей страны. В настоящее время банковская отрасль России столкнулась с большим количеством проблем, связанным с кризисом экономики (ликвидность, просроченная задолженность по кредитам, рост давления государства на малые и средние банки). Существует много разных взглядов на текущее положение дел в экономике, однако, большинство экспертов сходятся во мнении, что банковская система России, как и вся экономика, переживают сложный период и испытывают острую необходимость быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. В настоящее время с точки зрения потенциального инвестора, банковская отрасль России — отрасль с растущими рисками и снижающейся доходностью по сравнению с периодом 2010–2012 гг.

Ключевые слова: банковская система России, банковский сектор, санкции, просроченная задолженность, отзыв лицензий, докапитализация, кредиты, доходность.

Банковская система России — разнообразная и сложная система, включающая два уровня. На ее верхнем уровне расположен Банк России, он же Центральный банк, на втором — кредитные организации, которые вклю-

чают в себя банки и небанковские кредитные организации (НКО). Существует и ряд микрофинансовых организаций (МФО), негосударственные пенсионные фонды (НПФ), иные финансовые организации, деятельность которых хоть

и регулируется Банком России, но в банковскую систему не входят. В ряде развитых стран, в отличие от России, сложилась трехуровневая система, включающая помимо тех двух уровней, которые имеются в российской системе, еще и третий, как раз таки включающий «парабанковские» институты вроде МФО, НПФ, кредитные кооперативы и т. п. В России же, несмотря на их наличие, «третьего уровня» как полнофункциональной части системы нет.

Тем не менее, банковская система России является в настоящее время зрелым рыночным институтом, который за 26 лет продвижения российской экономики по пути к рынку овладел значительным потенциалом к самостоятельному развитию. Однако, указанный период был ознаменован неоднократными кризисными явлениями, каждое из которых можно охарактеризовать собственным и, в определенной степени, уникальным синтезом внутри и внешнеэкономических рисков, определявших глубину и длительность финансовых кризисов. Кризисные обстоятельства потребовали активных действий как со стороны собственно кредитных организаций, так и государственных регуляторов, основным из которых является Банк России — Центральный Банк Российской Федерации (а также, например, Агентство страхования вкладов, занимающееся, в том числе, вопросами банкротства кредитных организаций). Таким образом, в целом, развитие банковской системы страны происходило посредством поиска соответствующих ответов на кризисные явления [6, с. 23]. Такими ответами за эти годы стали: постоянное увеличение мини-

миального размера капитала банков, что сильно сократило их количество по сравнению с 90-ми годами (в том числе, и за счет укрупнения, поглощения), введение системы страхования вкладов и средств индивидуальных предпринимателей на текущих счетах (что упростило для рядовых потребителей множество вопросов, связанных с возможностью банкротства банков), допуск на российский рынок крупных иностранных игроков (Райффайзенбанк, BSGV, некоторых иных), с открытием их дочерних банков здесь, и при одновременном выходе российских банков на иностранные рынки (Сбербанк, ВТБ, Альфа-банк, притом, не только в страны СНГ, но и в такие страны как Словакия, Турция, африканские и азиатские страны), усиление регулирования в банковской сфере (борьба с легализацией средств, нажитых преступным путем, с незаконной банковской деятельностью, с криминальными схемами, используемыми, в том числе, банками, с уклонением от налогов, а также жесткий контроль за соблюдением нормативов, усиление проверок и т. п.).

2013—2015 годы для банковской системы России оказались негативными: если до этого имел место рост кредитования, доходов банков, то, начиная с 2013 года, система испытывает значительные кризисные явления. Так, прошедший 2015 год оказался наиболее сложным для экономики РФ, корпоративного и банковского секторов, населения страны в целом. Основные тенденции развития банковской системы России за 2012—2015 гг. рассмотрим в таблице 1 [4].

Таблица 1. Основные тенденции банковской системы России за 2012–2015 гг.

Показатель	2012	2013	2014	октябрь 15	ноябрь 15	декабрь 15
АКТИВЫ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА, млрд.руб.	49 510	57 423	77 653	78 123	79 031	83 000
рост к предыдущему периоду,%				-1,4%	1,2%	5,0%
рост год к году,%	18,9%	16,0%	35,2%	16,6%	11,1%	6,9%
Кредиты предприятиям, млрд.руб.	19 971	22 499	29 541	31 636	32 344	33 301
рост к предыдущему периоду,%				-0,4%	2,2%	3,0%
рост год к году,%	12,7%	12,7%	31,3%	18,1%	15,3%	12,7%
в т. ч. просроченная задолженность юр. лиц, млрд руб.	924	934	1 251	1 873	2 019	2 076
рост к предыдущему периоду,%				2,4%	7,8%	2,8%
рост год к году,%	12,3%	1,0%	34,0%	64,7%	72,2%	65,9%
в % от объема предоставленных кредитов	4,6%	4,1%	4,2%	5,9%	6,2%	6,2%
Кредиты физ. лицам, млрд руб.	7 737	9 957	11 330	10 713	10 673	10 684

Показатель	2012	2013	2014	октябрь 15	ноябрь 15	декабрь 15
рост к предыдущему периоду,%				-0,4%	-0,4%	0,1%
рост год к году,%	39,4%	28,7%	13,8%	-4,4%	-5,7%	-5,7%
в т. ч. просроченная задолженность физлиц, млрд руб.	313	440	668	873	866	864
рост год к году,%	8%	41%	52%	35%	29%	29%
рост к предыдущему периоду,%				1,5%	-0,7%	-0,3%
в% от объёма предоставленных кредитов	4,0%	4,4%	5,9%	8,1%	8,1%	8,1%
Прибыль текущего года (накопл.), млрд руб.	1 012	994	589	193	265	192
Прибыль (убыток) за месяц, млрд руб.				66,0	72,0	-73,0
рост год к году (накопл.), %	19,3%	-1,8%	-40,7%	-73,6%	-66,1%	-67,4%
ROAA Itm	2,3%	1,9%	0,9%	0,1%	0,1%	0,2%
ROAE Itm	18,2%	15,2%	7,9%	0,6%	0,9%	2,3%
Кредиты и средства, полученные от ЦБ РФ, млрд руб.	2 691	4 439	9 287	5 457	4 931	5 363
рост к предыдущему периоду,%				-5,2%	-9,6%	8,8%
рост год к году,%	122,0%	65,0%	109,2%	-11,4%	-26,9%	-42,2%
в% к активам	5,4%	7,7%	12,0%	7,0%	6,2%	6,5%
Средства клиентов (всего), млрд руб.	30 120	34 931	43 814	48 718	49 558	51 907
Средства предприятий на р/с, млрд руб.	5 707	6 516	7 435	8 359	8 733	8 905
рост к предыдущему периоду,%				-4,4%	4,5%	2,0%
рост год к году,%	7,1%	14,2%	14,1%	31,8%	26,2%	19,8%
ДЕПОЗИТЫ ЮРЛИЦ, млрд руб.	9 620	10 838	17 008	18 375	18 517	19 018
рост к предыдущему периоду,%				0,6%	0,8%	2,7%
рост год к году,%	15,0%	12,7%	56,9%	24,7%	19,6%	11,8%
ВКЛАДЫ ФИЗЛИЦ, млрд руб.	14 251	16 958	18 553	21 193	21 493	23 219
рост к предыдущему периоду,%				-0,1%	1,4%	8,0%
рост год к году,%	20,0%	19,0%	9,4%	19,8%	18,8%	25,2%
СОБСТВЕННЫЙ КАПИТАЛ (по Базелю), млрд руб.	6 113	7 064	7 928	8 824	8 891	9 009

Показатель	2012	2013	2014	октябрь 15	ноябрь 15	декабрь 15
рост к предыдущему периоду, %				1,0%	0,8%	1,3%
рост год к году, %	16,6%	15,6%	12,2%	14,0%	13,1%	13,6%
в% к активам	12,3%	12,3%	10,2%	11,3%	11,3%	10,9%
ДОСТАТОЧНОСТЬ КАПИТАЛА (Н1.0), %	13,7	13,5	12,5	12,9	12,9	12,7

По данным таблицы сделаем выводы. Прибыль российского банковского сектора за 2015 г. составила 192 млрд руб., сократившись в 3,1 раза по сравнению с результатами 2014 г. На результаты банков повлиял рост процентных расходов, а также рост потерь по кредитам и необходимость увеличения резервов. За 2015 г. просроченная задолженность по кредитам (более 1 дня) выросла на 1,07 трлн руб. (в 2014 г. просроченная задолженность выросла на 0,58 трлн руб.). На этом фоне резервы банков на возможные потери в 2015 г. выросли на 1,35 трлн руб. (в 2014 г. — на 1,2 трлн руб.). Второе полугодие 2015 г. для банков было более результативным. Исключением стал лишь декабрь, на результатах которого отразились убытки Внешпромбанка в размере 74,1 млрд руб. Результаты банков в 2015 г. были бы еще хуже, если бы не вливания со стороны акционеров частных банков на 156 млрд руб.

Программа докапитализации через ОФЗ позволила 25 банкам увеличить капитал на 803 млрд руб. Это стало главным фактором роста капитализации банковской системы в 2015 г. Помимо этого Сбербанк пролонгировал ранее привлеченный субординированный кредит от ЦБ на 500 млрд руб., который предстоял к погашению в 2018 г. Новые условия предполагают погашение займа через 50 лет с возможностью пролонгации.

Норматив достаточности собственных средств (Н1.0) в целом по системе на 1 декабря составил 12,9% при минимально требуемом значении показателя 10%. С 1 января 2016 г. ЦБ в рамках внедрения Базель-III понизил требования к нормативам достаточности собственных средств с 10% до 8%, что компенсирует отмену ряда регуляторных послаблений и повышение коэффициентов оценки риска по некоторым классам активов.

Активы банковского сектора за 2015 год выросли на 6,9%. Основной рост активов пришелся на 4-й квартал, за который активы банков выросли на 4,8% по сравнению с 2,0% роста за первые 9 месяцев текущего года. Ключевыми драйверами роста активов банков в 4-м квартале стала девальвация рубля, поскольку порядка

35% активов банков сформировано в валюте. Так, в 4-м квартале курс USD/RUR вырос на 10%, а курс евро вырос на 7%. Кроме того, рост активов банков был обеспечен увеличением подушки ликвидности за счет рекордного притока средств клиентов, который в свою очередь был

обеспечен традиционным увеличением госрасходов в конце года. Так, расходы федерального бюджета в 4-м квартале составили 4,8 трлн руб. по сравнению с 3,5 трлн руб. во 2-м квартале (по данным Bloomberg).

Кредиты корпоративным клиентам за весь 2015 г. выросли на 12,7%. Кредиты физическим лицам сократились на 5,7%. Рост корпоративного кредитного портфеля в 2015 г. поддержал увеличение процентных доходов банков и стал основным драйвером роста активов банков. Причем, мы обращаем внимание, что наращивание кредитного портфеля произошло преимущественно за счет переоценки валютных кредитов. Рублевая часть корпоративного кредитного портфеля выросла всего на 1,7%.

Приток средств клиентов в банки в декабре продолжился, показав рекордную динамику, на фоне переоценки валютных остатков и традиционного «ударного» расходования средств бюджета в последний месяц года. Объем вкладов населения увеличился за декабрь на 8,0% до 23,2 трлн руб. За весь 2015 г. розничные депозиты выросли на 25,2%. Приток депозитов населения в банки на протяжении всего 2015 г. поддерживался высокими процентными ставками. Кроме того, на фоне ухудшения макроэкономической конъюнктуры население увеличило склонность к сбережению, сокращая потребление дорогих товаров. Так, по данным АЕВ, продажи новых автомобилей в России в 2015 г. сократились на 35,7%.

Объем депозитов и средств на счетах корпоративных клиентов вырос за декабрь на 8,8% до 27,1 трлн руб. В целом за 2015 г. депозиты и средства на счетах организаций увеличились на 15,6% (без учета валютной переоценки рост составил 2,7%). Приток средств корпоративных клиентов в банки стимулировали высокие ставки, а также замедление инвестиций при увеличении прибыли

В декабре банки увеличили заимствования у Банка России, что было обусловлено необходимостью возврата депозитов, ранее привлеченных от Федерального Казначейства. Доля привлеченных от ЦБ РФ средств в пассивах банков выросла с 6,2% до 6,5%, а от Федерального Казначейства — сократилась с 1,4% до 0,5%. На протяжении 2015 г. доля государственного финансирования в пассивах банков устойчиво снижалась. Поскольку приток средств клиентов опережал динамику кредитования, банки использовали свободную ликвидность для сокращения задолженности перед ЦБ.

Итоги банковского сектора за декабрь и весь 2015 г. отражают адекватную способность банков адаптироваться к ухудшению операционной среды. Значительную поддержку отрасли оказал пакет антикризисных мер, реализованных ЦБ РФ и Правительством. Вместе с этим, если ухудшение макроэкономической конъюнктуры в 2016 г. продолжится, то отдельным банкам потребуются дополнительные меры поддержки.

Подводя итоги, можно отметить ключевые факторы, оказавшие влияние на банковскую систему за последний год (хотя, это влияло и в 2014 году в меньшей мере, и влияет в 2016 году по сей день).

1. Во-первых, это снижение курса национальной валюты — рубля, одновременно — снижение цен на нефть, а также введенные санкции (коснувшиеся и банковской системы тоже, в том числе, отдельных банков, таких как «Банк Россия» и «СМП-Банк»). По мнению экспертов, банки России уязвимы в большей степени под влиянием западных санкций (в том числе, и по причине использования иностранных кредитов, иностранных платежных систем). Известно, что санкции затронули более 50% активов российского банковского сектора вследствие ограничения доступа банков к европейскому и американскому рынкам капитала [2].

2. Во-вторых, это политика Банка России по «зачистке» рынка от недобросовестных (по его мнению) банков, начатая с 2013 года. В части отзыва банковских лицензий 2015 год во многом стал рекордным. Лицензий лишились почти 100 банков или почти 15% от работающих. Таких масштабов отзыва лицензий в России не было никогда. В последние годы отзыв лицензий, и соответственно расчистка банковского сектора, заметно ускорилась. Решительность Центробанка РФ в вопросе отзыва лицензий позволяет говорить о том, что «фантастический» сценарий сокращения числа работающих банков приобретает реальные очертания. В 2016 году эксперты РИА Рейтинг ожидают продолжения политики Центробанка РФ по отзыву лицензий у ненадежных по его мнению банков [3].

Если объективно проанализировать причины отзыва лицензий у банков в текущем году, то, в большинстве случаев, проблемы банков начинались задолго до текущего кризиса, а колебания курса рубля, рост просрочки и другие негативные проявления текущего года лишь усилили проблемы прошлого. В основном, проблемой были просроченные долги, участие в сомнительных операциях. В этом смысле «очистка» банковской системы назрела, так как наблюдаемая «токсичность» банковских активов имела тенденции к росту.

3. В третьих, проблемой банковского сектора является увеличение числа «проблемных» заемщиков: все больше клиентов запрашивает реструктуризацию и пролонгацию кредитов. Вследствие этого появилась острая необходимость создавать дополнительные резервы на возможные потери по ссудам, что влечет за собой рост расходов банка. В то же время, рост проблемных клиентов напрямую связан с кризисом экономики в целом, со снижением доходов населения.

В целом в банковской системе РФ основной риск, связан с пассивами банков: плохая диверсификация фондирования (риск потери ликвидности); основной риск, связанный с активами банков: снижение объема кредитования, в результате, снижения спроса на кредитные продукты и снижения качества заемщиков (риск потери доходности) [1].

Главные задачи, стоящие в настоящее время перед банковской системой России — повышение устойчивости, укрепление доверия к российскому банковскому сектору со стороны инвесторов, кредиторов и вкладчиков, усиление их защиты, повышение эффективности системы страхования вкладов. С учетом этого необходимо осуществлять дальнейшее совершенствование правового обеспечения банковской деятельности, повышение эффективности банковского регулирования и банковского надзора, а также конкурентоспособности российских кредитных организаций.

Поддержка государства может стать в ближайшем будущем основным фактором стабильной жизнедеятельности российской банковской системы России. В связи с этим, уже предприняты определенные шаги, направленные на повышение эффективности и стабильности банковской системы России. Среди них решение Правительства РФ, подкрепленное уже принятыми законами и соответствующими правительственными актами, о взносе в АСВ облигаций федерального займа на сумму до 1 трлн руб., которые должны быть размещены в субординированные обязательства коммерческих банков, в том числе попавших под санкционное давление, с целью их докапитализации. Одновременно принят закон о повышении в двукратном размере максимальной суммы страховых выплат, что должно предотвратить отток средств со счетов. Также вступил в силу разработанный Правительством РФ закон, в соответствии с которым АСВ получило право на приобретение привилегированных акций или субординированных обязательств банков со сроком исполнения не менее 50 лет в целях увеличения их основного, уставного капитала, или капитала первого уровня [7, с.12].

В обозримой перспективе значительной прибыли в банковском секторе ожидать не следует, но и по наименее благоприятному сценарию реализован, скорее всего, не будет, а в 2016–2017 гг. ожидается увеличение доходности по операциям банковского сектора РФ, чему, несомненно, будет способствовать дальнейшее снижение ключевой ставки [7, с.24].

Таким образом, 2015 год для российских банков был очень непростым, о чем свидетельствуют как факты, так и статистические показатели. Основными тенденциями развития банковской системы России за 2013–2015 гг. являются: снижение прибыли российского банковского сектора за 2015 г. в 3,1 раза по сравнению с результатами 2014 г., рост процентных расходов, а также рост потерь по кредитам и необходимость увеличения резервов, темпы роста активов российских банков по итогам 2015 г. замедлились до 6,9% в годовом выражении. Основными факторами замедления роста банков стало сокращение

кредитования населения, а также снижение темпов роста корпоративного кредитного портфеля. Ключевыми факторами, оказавшими влияние на банковскую систему были девальвация рубля, снижение цен на нефть, санкции (в том числе, против банков), а также общий кризис экономики, повлекший снижение доходов клиентов банков,

их платежеспособности. Для дальнейшего развития банковской системы РФ необходимо повышение ее устойчивости, укрепление доверия к российскому банковскому сектору со стороны инвесторов, кредиторов и вкладчиков, усиление их защиты, повышение эффективности системы страхования вкладов.

Литература:

1. Адмаев В. Банковский сектор в 2016 году. Прогноз [Электронный ресурс]. — URL: // <http://fir-expert.ru/main/339-bankovskiy-sektor-v-2016-godu-prognoz.html> (дата обращения 15.04.2016)
2. Итоги работы банковского сектора в 2015 году и прогнозы на будущее [Электронный ресурс]. — URL: // http://giarating.ru/banks_study/20151225/630005336.html (дата обращения 15.04.2016)
3. Кобрянов А. С., Часовников С. Н. Системные проблемы Российского банковского сегмента в период кризиса 2014–15 гг. [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.nauteh-journal.ru/index.php/-ep15-11/1664-a> (дата обращения 15.04.2016)
4. Обзор банковского сектора [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.cbr.ru> (дата обращения 15.04.2016)
5. Поздышев В. А. Развитие банковского регулирования в России в 2015 году / В. А. Поздышев // Деньги и кредит. — 2016. — № 1. — С. 12–13.
6. Сухов М. И. Актуальные вопросы развития банковского сектора Российской Федерации / М. И. Сухов // Деньги и кредит. — 2016. — № 2. — С. 23–25.
7. Тосунян Г. А. Антикризисная тактика и стратегия: взаимодействие банков и регуляторов / Г. А. Тосунян // Деньги и кредит. — 2016. — № 3. — С. 24–28.

Молодой ученый

Международный научный журнал
Выходит два раза в месяц

№ 9 (113) / 2016

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Главный редактор:

Ахметов И. Г.

Члены редакционной коллегии:

Ахметова М. Н.
Иванова Ю. В.
Каленский А. В.
Куташов В. А.
Лактионов К. С.
Сараева Н. М.
Абдрасилов Т. К.
Авдеюк О. А.
Айдаров О. Т.
Алиева Т. И.
Ахметова В. В.
Брезгин В. С.
Данилов О. Е.
Дёмин А. В.
Дядюн К. В.
Желнова К. В.
Жуйкова Т. П.
Жураев Х. О.
Игнатова М. А.
Калдыбай К. К.
Кенесов А. А.
Коварда В. В.
Комогорцев М. Г.
Котляров А. В.
Кузьмина В. М.
Кучерявенко С. А.
Лескова Е. В.
Макеева И. А.
Матвиенко Е. В.
Матроскина Т. В.
Матусевич М. С.
Мусаева У. А.
Насимов М. О.
Паридинова Б. Ж.
Прончев Г. Б.
Семахин А. М.
Сенцов А. Э.
Сенюшкин Н. С.
Титова Е. И.
Ткаченко И. Г.

Фозилов С. Ф.

Яхина А. С.

Ячинова С. Н.

Международный редакционный совет:

Айрян З. Г. (Армения)
Арошидзе П. Л. (Грузия)
Атаев З. В. (Россия)
Ахмеденов К. М. (Казахстан)
Бидова Б. Б. (Россия)
Борисов В. В. (Украина)
Велковска Г. Ц. (Болгария)
Гайич Т. (Сербия)
Данатаров А. (Туркменистан)
Данилов А. М. (Россия)
Демидов А. А. (Россия)
Досманбетова З. Р. (Казахстан)
Ешиев А. М. (Кыргызстан)
Жолдошев С. Т. (Кыргызстан)
Игисинов Н. С. (Казахстан)
Кадыров К. Б. (Узбекистан)
Кайгородов И. Б. (Бразилия)
Каленский А. В. (Россия)
Козырева О. А. (Россия)
Колпак Е. П. (Россия)
Куташов В. А. (Россия)
Лю Цзюань (Китай)
Малес Л. В. (Украина)
Нагервадзе М. А. (Грузия)
Прокопьев Н. Я. (Россия)
Прокофьева М. А. (Казахстан)
Рахматуллин Р. Ю. (Россия)
Ребезов М. Б. (Россия)
Сорока Ю. Г. (Украина)
Узаков Г. Н. (Узбекистан)
Хоналиев Н. Х. (Таджикистан)
Хоссейни А. (Иран)
Шарипов А. К. (Казахстан)

Руководитель редакционного отдела: Кайнова Г. А.

Ответственные редакторы: Осянина Е. И., Вейса Л. Н.

Художник: Шишков Е. А.

Верстка: Бурьянов П. Я., Голубцов М. В., Майер О. В.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются.

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.

При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Материалы публикуются в авторской редакции.

АДРЕС РЕДАКЦИИ:

почтовый: 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231;

фактический: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; http://www.moluch.ru/

Учредитель и издатель:

ООО «Издательство Молодой ученый»

ISSN 2072-0297

Подписано в печать 27.05.2016. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, 25