

$$\hbar = \frac{h}{2\pi} = 1,053 \cdot 10^{-34} \text{ Дж} \cdot \text{с}$$

$$\frac{d\omega(\lambda, T)}{d\lambda} = \frac{4\pi^2 h c^2}{15} \frac{\omega^3 \exp(\frac{\hbar\omega}{kT}) - 5 \exp(\frac{\hbar\omega}{kT}) - 1}{\omega^5 \exp(\frac{\hbar\omega}{kT}) - 1} = 0$$

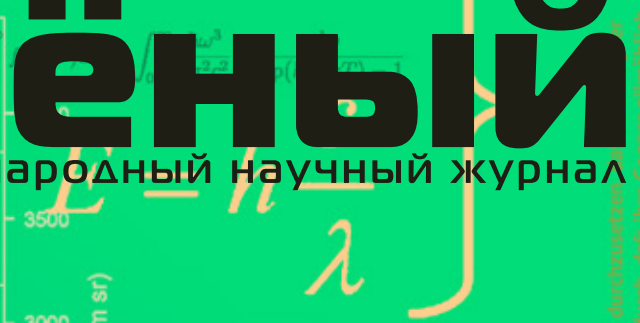
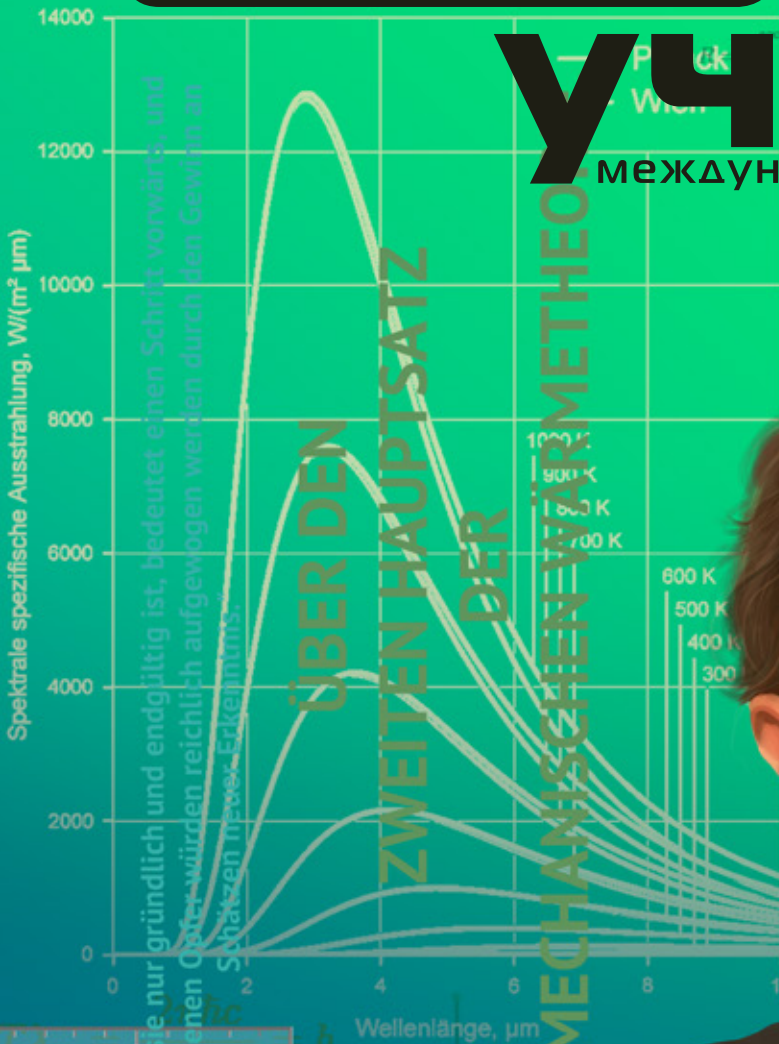
МОЛОДОЙ

$$E = h\nu$$

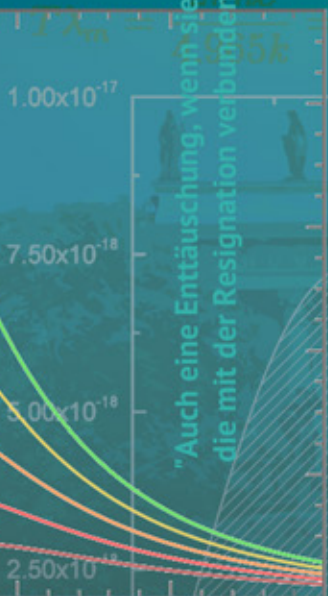
ISSN 2072-0297

Учёный

международный научный журнал



"Auch eine Enttäuschung, wenn sie nur gründlich und endgültig ist, bedeutet einen Schritt vorwärts, und die mit der Resignation verbundenen Opfer würden reichlich aufgewogen werden durch den Gewinn an Schätzen neuer Erkenntnisse."



"Eine neue wissenschaftliche Wahrheit pflügt sich nicht in der Weise durchzusetzen, sondern vielmehr dadurch, daß ihre Gegner allmählich aussterben und daß die heranwachsende Generation von vornherein mit der Wahrheit vertraut gemacht ist."

$$h\nu = A + \frac{mv^2}{2}$$



10
2016
Часть VII

$$u(\omega, T) = \frac{\omega^2}{\pi^2 c^3} \frac{\hbar\omega}{\exp(\frac{\hbar\omega}{kT}) - 1}$$

16+

Max Planck

"Eine neue wissenschaftliche Wahrheit pflügt sich nicht in der Weise durchzusetzen, sondern vielmehr dadurch, daß ihre Gegner allmählich aussterben und daß die heranwachsende Generation von vornherein mit der Wahrheit vertraut gemacht ist."

ISSN 2072-0297

Молодой учёный

Международный научный журнал

Выходит два раза в месяц

№ 10 (114) / 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 Хуснидин 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 Макс Карл Эрнст Людвиг Планк (1858–1947) — немецкий физик-теоретик, основоположник квантовой физики. Лауреат Нобелевской премии по физике (1918).

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 Бекмурадович, *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, *доктор 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, Майен 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: 15.06.2016. 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

**Гаврилова И. В., Захарова К. В.,
Малашенкова Т. А.**

Понятие и характеристика экономики знаний,
необходимые условия ее формирования 655

Гаврилова И. В., Каблукова А. А., Колосова К. С.
Развитие малого бизнеса в сфере туризма
в России 659

Гайдарулы Е., Мынжасаров Р. И.
Инновационный процесс как механизм
развития предприятия 663

Гарбузов А. В.
Управленческий потенциал как основа
формирования управленческого резерва 665

Горшкова О. В., Жильцова М. С.
Проблемы и пути совершенствования кадрового
резерва в органах местного самоуправления
Приморского края 670

Гребенюк Т. А., Бусоедов И. А.
Конфликтные ситуации в организации 675

Дронова А. Н.
Взаимодополняемость стран БРИКС: возможности
установления прочных взаимных отношений
и роль БРИКС в построении нового
экономического порядка 678

Духович Е. Э.
Формирование кадрового резерва как средство
повышения управляемости
в ООО «Кадровик» 680

Дьяконова В. В.
Проблемы системы управления
производственной компании по разработке
программного обеспечения на основе поддержки
и принятия решений 684

Егоричев В. А., Малярчук П. И.
Системный подход в исследовании
организационных коммуникаций 686

Егоричев В. А.
Исследование классификации системных
свойств организаций 688

Еременко И. А., Безуглова М. Н., Гедиева И. М.
Проблемы трудоустройства выпускников вузов
(на примере Ростовской области) 691

Ермолина Е. А.
Налоговые источники формирования доходов
местных бюджетов 693

Жуков Е. А., Селиванов И. Ю.
Анализ факторов, влияющих на уровень
безработицы в субъектах
Российской Федерации 697

Зайлиев А. А.
Оценка кредитоспособности будущего заемщика
как фактор снижения кредитного риска 700

Запруднова Л. А., Трегубова Н. О.
Эволюция кадровой политики
в эпоху экономики знаний 701

Зеленская А. М.
Совершенствование системы адаптации
персонала (на примере ОАО «РЖД») 704

Ижевский В. Л., Кононов В. Н.
Определение степени влияния данных
консолидированной финансовой отчетности
на принятие решений пользователями
финансовой отчетности 707

Илюхина Я. П.
Особенности транзакционных издержек
в российской экономике и способы
их снижения 712

Иощенко А. С. Проблемы системы территориального управления России..... 714	Киселева К. В. Мотивация как основа формирования трудового потенциала у работников госслужбы 730
Кабанов С. С., Пыжов Д. О., Макаров М. П. Особенности регулирования курса национальной валюты в условиях экономической нестабильности 716	Киселевская Е. Е. Анализ финансовой грамотности студентов вузов 733
Кадыров А., Кокуева Ж. М. Пять фаз формулирования и осуществления стратегии 720	Клименко К. А. Оценка результативности управления персоналом 736
Катина К. В. Влияние инфраструктуры сферы ЖКХ на качество жизни населения: современный аспект..... 725	Климова Е. В. Методы стратегического управления ресурсами организации здравоохранения 739
Кеворкова Ж. А., Нелидов В. А. Зарубежный опыт организации эффективного финансового контроля..... 727	Коваленко С. В., Шарипова А. Р. Проблемы малого бизнеса в России..... 743
	Ковальчук Ю. Ю., Проценко Р. В. Персонал сферы услуг: специфика трудовой мотивации..... 746

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Понятие и характеристика экономики знаний, необходимые условия ее формирования

Гаврилова Ирина Викторовна, кандидат экономических наук, доцент;
Захарова Кира Валерьевна, студент;
Малашенкова Татьяна Андреевна, студент
Московский гуманитарно-экономический институт

Статья посвящена исследованию современного представления о понятии «экономика знаний», ее характеристиках, функциях, элементах, а также этапах формирования. В статье также исследуется методика измерения «экономики знаний». Особое внимание в статье уделяется самому понятию экономики знаний, ее сущности и характеристикам.

Ключевые слова: экономика знаний, инновационный путь развития, методика измерения «экономики знаний», рейтинг.

Понятие «экономика знаний»

Термин «экономика знаний» был предложен в 1962 г. американским экономистом Ф. Махлупом, который обозначил им сектор экономики, ориентированный на производство знаний.

Сейчас этот термин используется более широко для определения типа экономики, в которой знания играют решающую роль, а создание и использование знаний становится источником роста, фактором, определяющим конкурентоспособность компаний, регионов и стран.

Функции знаний в «экономике знаний»

В условиях инновационной постиндустриальной экономики знания принято воспринимать как:

- прямой результат деятельности;
- продукт прямого конечного потребления;
- фактор производства, использующийся при производстве экономических благ;
- предмет и средство распределения и/или сделок на рынке;
- средство накопления интеллектуальной информации;
- средство управленческой деятельности;
- способ объединения общества и воспроизводства общественных институтов.

В современной экономической литературе чаще всего используется определение, предложенное специалистами Всемирного банка, согласно которому под экономикой знаний следует понимать экономику, которая создает, распространяет и использует знания для ускорения собственного роста и повышения конкурентоспособности.

Выделяют следующие четыре фундаментальных элемента «Экономики знаний»:

1. Институциональная структура.

Институциональная структура основывается на создании определенных стимулов экономического характера и институциональной природы, поддерживающих масштабное распространение и эффективное применение локальных и глобальных знаний во всех сферах экономической жизни общества, способствующих развитию предпринимательства, а также поддерживающих экономические и социальные преобразования, порождаемые революцией знаний.

2. Инновационная система.

В условиях инновационной системы создаются эффективные организационные формы и деловое окружение, которые поощряют инновации и предпринимательство, охватывают коммерческие структуры, научные и исследовательские центры, университеты и другие учреждения, действующие в интересах развития глобальных знаний и одновременно, трансформируясь в соответствии с местными требованиями, применяют знания для производства инновационных продуктов, услуг и путей реализации деловых операций.

3. Образование и обучение.

Указанный элемент призван формировать общество квалифицированных, динамичных и творческих людей с перспективами получения достойного образования и пожизненного обучения для всех представителей общества.

4. Информационная инфраструктура.

Процесс создания динамичной инфраструктуры, а также конкурентоспособного, инновационного, инфор-

мационного экономического пространства предоставляет собой различные эффективные и конкурирующие услуги и инструменты, предназначенные для широкого спектра сфер жизнедеятельности общества. Данный процесс реализуется не только в формате высоких технологий — таких, как Интернет и мобильная связь, но также радио, телевидение и разнообразные медиа-средства, компьютерные технологии и другие средства для хранения, реализации операций и применения информации, в том числе большой набор коммуникационных услуг.

Мануэль Кастельс (один из крупнейших социологов современности, специализирующийся в области теории информационного общества) выделяет следующие пять отличительных черт новой экономики:

1) производительность все в большей степени зависит от использования достижений науки и техники, а также от качества информации и менеджмента;

2) в развитых капиталистических странах внимание производителей и потребителей смещается от материального производства в сторону информационной деятельности;

3) происходит глубокая трансформация организации производственного процесса (от стандартизированного массового в сторону «кастомизированного» (т. е. гибко перестраивающегося в соответствии с меняющимися требованиями потребителя) производства и от вертикально интегрированной организации в сторону горизонтальных сетевых взаимоотношений и взаимосвязей между подразделениями).

4) экономика становится все более глобальной, вследствие чего капитал, производство, менеджмент, рынки, труд, информация и технологии организованы вне зависимости от национальных границ;

5) технологические изменения, в основе которых — информационные технологии, преобразующие материальную основу современного мира, приобретают все более революционный характер.

Главная и отличительная черта новой экономики — ускоренное развитие и использование нематериальных активов и нематериальной среды хозяйственной деятельности.

Производство, распределение и использование знаний составляют основу «экономики знаний», а ее инфраструктурой становится всемирная информационная «паутина».

Особенности:

В указанном аспекте важно обратить внимание на ниже представленные обстоятельства и особенности:

— дискретность знаний как продуктов (любых знания либо созданы, либо не созданы; в природе не существует «знания наполовину» или на «две третьих»);

— Знание, так же как и иное общественное (публичное) благо, являясь созданным, доступно всем без исключения;

— по своей природе происхождения, знание — это информационный продукт (информация после процесса по-

требления, не исчезает, как стандартный материальный продукт).

Предпосылки формирования «экономики знаний»:

— позиционирование знаний в качестве важнейшего ресурса наряду с природными ресурсами, трудовыми ресурсами и различными формами существования капитала;

— повышение удельного веса сферы услуг и высокий рост информационно емких услуг для бизнес-структур;

— высокая значимость человеческого капитала и инвестиций в образование и профессиональную подготовку рабочих кадров;

— развитие и широкое применение новых форм информационно — коммуникационных технологий;

— трансформация роли инноваций в первоочередной источник экономического роста и конкурентоспособности фирм, регионов и национальных экономик [1].

Методика измерения «экономики знаний»

Всемирным Банком в рамках программы «Знания для развития» (Knowledge for Development — K4D) разработана методика, позволяющая оценить готовность той или иной страны к переходу на модель развития, основанную на знаниях. Методика включает 109 показателей, объединенные в 4 группы и характеризующие следующие ключевые параметры:

1. институциональный режим, который стимулирует эффективное использование существующего и создание нового знания, а также развитие предпринимательства;

2. уровень образования населения и наличие у него навыков, связанных с использованием, обменом и созданием знаний;

3. информационная и коммуникационная инфраструктура, способствующая эффективному распространению и переработке информации;

4. национальная инновационная система.

Методика предполагает расчет двух сводных индексов — Индекса экономики знаний (The Knowledge Economy Index, KEI) и Индекса знаний (The Knowledge Index, KI).

Индекс знаний — комплексный экономический показатель для оценки способности страны создавать, принимать и распространять знания, то есть своего рода индикатор ее общего потенциала к развитию интеллектуальных продуктов. Он характеризует потенциал той или иной страны или региона по отношению к экономике знаний. Индекс знаний представляет собой среднее арифметическое баллов, которые государство имеет по трем переменным в каждом из трех направлений: образование и человеческие ресурсы, масштабы инноваций и информационно-коммуникационные технологии.

Индекс экономики знаний — комплексный показатель для оценки эффективности использования страной знаний в целях ее экономического и общественного развития. Он характеризует уровень развития той или иной страны или региона по отношению к экономике знаний. В основе расчета Индекса экономики знаний лежит предложенная Всемирным банком «Методология оценки знаний» (The

Knowledge Assessment Methodology — КАМ), в которой установлена прямая взаимосвязь между так называемой «интеллектуальностью» экономики и долгосрочным, стабильным экономическим ростом, а также конкурентоспособностью страны.

Индекс экономики знаний, в отличие от Индекса знаний, оценивает не потенциал страны, а то, насколько среда в той или иной стране способствует тому, чтобы знания эффективно использовались в экономическом развитии. Для этого в дополнение к трем вышеперечисленным группам факторов добавляется четвертая категория — институциональный режим.

Таким образом, индекс экономики знаний представляет собой среднее арифметическое из четырех субиндексов: институциональный режим, образование, информационная и коммуникационная инфраструктура, инновационная система. В каждый субиндекс входит три показателя, имеющих одинаковый вес.

Рассмотрим каждый из субиндексов в отдельности.

1. Институциональный режим страны.

Определяется при помощи трех показателей:

- тарифные и нетарифные барьеры;

Оценивает существующие тарифные и нетарифные барьеры, ограничивающие свободную торговлю: запреты на импорт, квоты, таможенные пошлины, требования по лицензированию и т. д.

- качество регулятивных мер;

Оценивает распространение враждебных по отношению к рынку действий органов власти: контроль цен, чрезмерный банковский надзор, неадекватное регулирование внешней торговли и развития бизнеса и т. д.

Для оценки показателя используются Governance Indicators — оценки экономических мер органов власти различных стран — членов Группы Всемирного банка.

- власть закона;

В рамках этого показателя оценивается уровень преемственности, эффективность и предсказуемость судебной власти, возможность принудительного осуществления контрактов и т. д.

Для его оценки также используются Governance Indicators Всемирного банка.

2. Уровень образованности населения.

Данный субиндекс образуют три показателя:

- уровень образования взрослого населения (рассчитывается как процент людей, умеющих читать и писать, среди населения старше 15 лет);

- валовой охват средним образованием (рассчитывается как отношение численности людей, фактически получающих среднее образование, вне зависимости от возраста, к количеству людей, имеющих возраст, типичный для получения среднего образования в данной стране);

- валовой охват высшим образованием (рассчитывается как отношение численности людей, фактически получающих высшее образование, вне зависимости от возраста, к численности людей, имеющих возраст, типичный для получения высшего образования в данной стране).

3. Информационная и коммуникационная инфраструктура.

Индекс развития ИКТ (ICT Development Index) разработан Международным телекоммуникационным союзом (International Telecommunication Union, ITU) в 2007 г. В него включены следующие показатели:

- количество телефонов на 1000 жителей;

Показатель рассчитывается как сумма количества телефонных линий, соединяющих аппарат пользователя с сетью телефонной связи, на 1000 жителей и количества мобильных телефонов на 1000 жителей.

- количество компьютеров на 1000 жителей;

Показатель рассчитывается как сумма настольных компьютеров и ноутбуков, приходящихся на 1000 жителей.

- количество пользователей Интернета на 1000 жителей;

Показатель рассчитывается по данным национальных статистических агентств, которые используют разные способы проведения исследования.

4. Инновационная система.

Развитие инновационной системы определяют следующие показатели:

- сумма роялти (вид лицензионного вознаграждения) и лицензионных платежей на 1 млн жителей;

Для обеспечения сопоставимости информации по разным странам показатель рассчитывается в долларах США.

- количество научных и технических статей в журналах, посвященных физике, биологии, химии, математике, клинической медицине, инженерии, технологии и астрономии, на 1 млн жителей.

- количество патентов, выданных United States Patent and Trademark Office (USPTO), в том числе патенты на изобретения, патенты на промышленные образцы, патенты на новые виды растений, переизданные патенты, защитные публикации и др., на 1 млн жителей.

После определения субиндексов вычисляется показатель Nw , соответствующий числу стран, чьи показатели хуже, чем у данной страны, и это число сопоставляется с общим числом стран в рассматриваемой группе Nc по следующей формуле:

$$\text{Нормализованный показатель} = 10 (Nw/Nc) \quad (1)$$

Нормализованный показатель принимает значения от 0 до 10. Чем выше балл, тем более высоко оценивается страна по данному критерию.

Таким образом, нормализованный показатель описывает положение той или иной страны по сравнению с показателями других стран, чем ближе к 10, тем выше уровень развития экономики знаний.

Индексы экономики знаний рассчитываются для каждой страны, для групп стран и для всего мира в целом [2,3].

В каждой стране создаются свои условия для формирования экономики знаний. Целью формирования и развития экономики знаний в России является повышение качества жизни граждан, обеспечение конкурентоспособности России, развитие экономической, социально-поли-

тической, культурной и духовной сфер жизни общества, совершенствование системы государственного управления на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий.

В таблице 1 представлены данные из отчета Всемирного банка по индексам экономики знаний отдельных стран для 2012 г., так как более актуальных данных нет [4].

Таблица 1.. Рейтинг стран по уровню индекса экономики знаний

Ранг	Страна	Индексы		Субиндексы			
		КЕІ	КІ	Институциональный режим	Инновации	Образование	Информационная инфраструктура
1	Швеция	9,43	9,38	9,58	9,74	8,92	9,49
2	Финляндия	9,33	9,22	9,65	9,66	8,77	9,22
3	Дания	9,16	9	9,63	9,49	8,63	8,88
4	Нидерланды	9,11	9,22	8,79	9,46	8,75	9,45
5	Норвегия	9,11	8,99	9,47	9,01	9,43	8,53
6	Новая Зеландия	8,97	8,93	9,09	8,06	9,81	8,3
7	Канада	8,92	8,72	9,52	9,32	8,61	8,23
8	Германия	8,9	8,83	9,1	9,11	8,2	9,17
9	Австралия	8,88	8,98	8,56	8,92	9,71	8,32
10	Швейцария	8,87	8,65	9,54	9,86	6,9	9,2
...
55	Россия	8,78	6,96	2,23	6,93	6,79	7,16

Как видно из таблицы, в первую пятерку вошли страны Северной Европы, которые уже сформировали условия для создания и развития экономики знаний. Россия находится на 55 месте. По Индексу экономики знаний несколько превосходит средние данные по группе стран, опережает по уровню институционального режима эко-

номики и по уровню образования. Но сильно отстает по индексу инноваций. По сравнению с другими странами в России низкими являются: качество государственного регулирования, эффективность правительства, уровень выполнения законов, контроль коррупции, гражданские свободы, политические права и политические свободы.

Литература:

1. Максаковский, В. П. Экономика знаний. — Смоленск: Универсум, 2012. — 104 с.
2. Пипия, Л. К. Измерение экономики знаний: теория и практика. — М.: Институт проблем развития науки РАН, 2008. — 191 с.
3. Трофимова, Л. А., Трофимов В. В. Управление знаниями. Учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2012. — 77 с.
4. Группа Всемирного Банка. Режим доступа. <http://russian.doingbusiness.org/>

Развитие малого бизнеса в сфере туризма в России

Гаврилова Ирина Викторовна, кандидат экономических наук, доцент;
Московский гуманитарно-экономический институт

Каблукова Анастасия Александровна, студент;
Колосова Клавдия Сергеевна, студент
Московский городской педагогический университет

Статья посвящена оценке и анализу перспектив развития малого предпринимательства в сфере туризма России, приводятся теоретические и нормативно-правовые понятия и сведения, связанные с деятельностью малого бизнеса в России в целом и в отрасли туризма в частности, а также анализируются тенденции и перспективы развития сферы туризма в России.

Ключевые слова: малый бизнес, туризм, нормативно-правовая база, туристская сфера деятельности, перспектива развития.

Малый бизнес как один из важных и неотъемлемых элементов рыночной экономики обеспечивает рабочими местами часть населения, включая самих предпринимателей. Дополнительными экономическими преференциями малого и среднего предпринимательства являются рост валового внутреннего продукта, налоговых поступлений и экономического потенциала страны в целом. А также, повышение качества жизни граждан, поскольку данные предприятия ориентируются на наиболее актуальные пробелы и запросы рынка, с целью их удовлетворения.

Деятельность субъектов малого и среднего предпринимательства в России регулируется принятым 24 июля 2007 года Федеральным законом 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [6]. Уровень развития малого и среднего бизнеса в России в значительной мере отстает от дан-

ного сектора в промышленно-развитых странах, о чем свидетельствуют данные Таблицы 1. Подобная ситуация вызвана более длительным периодом становления рыночных экономических отношений на постсоветском пространстве [5].

По данным таблицы за 2011 год можно сделать вывод о том, что количество малых и средних предприятий в России в 5–10 раз меньше, чем в промышленно-развитых странах Европы и Азии.

По состоянию на 1 января 2013 г. в Российской Федерации зарегистрировано 6037 тыс. субъектов малого и среднего предпринимательства, на которых занято 17844,8 тыс. человек (по данным Росстата и ФНС России) [7]. Комментируя отраслевую структуру принадлежности хозяйствующих субъектов малого предпринимательства важно отметить, что значительная часть эко-

Таблица 1. Основные показатели развития малых и средних предприятий в мире 2011 год

Показатель	Микропредприятия	Малые предприятия	Средние предприятия
Численность МСП**, единиц			
Россия (данные за 2011 г.)	1594 + 2490 ИП*	243	16
Европа	19143	1357	226
США	3803	1109	85
Китай	Более 12500 предприятий		
Доля МСП** от общего числа малого и среднего бизнеса, %			
Россия	36,7 + ИП* 57,4%	5,5	0,37
Европа	92,1	6,6	1,1
США	76,1	н/д	1,8
Китай	н/д		

ИП* — индивидуальные предприятия

МСП** — малые и средние предприятия

Таблица составлена автором на основе данных из статьи «Сравнительный анализ развития малого и среднего предпринимательства в России и за рубежом», Ларичева Е.А., Скляр Е.Н. БГТУ, 2013 год и на основе данных с официального сайта Росстата.

номического потенциала отводится сфере услуг, причем, в большей степени — туристических услуг.

Туризм — это важная отрасль экономики государства, которая обеспечивает население рабочими местами, приток валюты в страну, загрузку гостиничных комплексов, отельных зон и развлекательных центров, улучшение инфраструктуры и экономический рост в целом [3]. Индустрия туризма основана на использовании и применении локальных туристических ресурсов, при которых вместе с предпринимателями и государство получает доход.

В России сфера туризма регулируется Федеральным законом от 24.11.1996 № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации», в котором определены цели, принципы, приоритетные направления развития и расширения, а также способы государственного регулирования деятельности предприятий сферы туризма [6]. По законодательству в России оказывается неопределяемая поддержка в развитии внутреннего, въездного, социального и самодельного туризма.

Для повышения привлекательности туристических услуг среди предпринимателей каждое государство разрабатывает определенную политику. В Российской Федерации реализуется Федеральная целевая программа «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2018 годы)» [8]. Реализация Программы нацелена на повышение конкурентоспособности отечественного рынка туристических услуг, удовлетворяющих потребности российских и иностранных туристов в качественных и необходимых туристических услугах; на создание условий и развитие инфраструктуры, и наиболее важное — привлечение инвестиций. Это Программа также позволит продвинуть национальный туристский продукт не только на внутреннем, но и на международном рынках. В рамках данной Программы создаются туристические особые экономические зоны, которые предполагают благоприятные условия для организации туристического бизнеса [8]. На сегодняшний день внутренний и въездной туризм в России активно развивается. За последние несколько лет уже виден прогресс адаптации туристских зон под нужды российских и иностранных граждан. Резиденты России уже понемногу привыкают к той мысли, что необязательно выезжать из страны, чтобы отдохнуть у моря, наслаждаться хорошим сервисом и съездить на различные экскурсии. Российские туристы, безусловно, и раньше ездили отдыхать на разные курорты своей страны, но активность в этом направлении была невысокой. В настоящий момент ситуация изменилась, причиной чего оказался целый ряд внутренних и внешних факторов. К причинам, послужившим толчками для определенных отраслевых изменений, в первую очередь можно отнести финансовый кризис 2014–2015 годов. Он повлек за собой ухудшение экономической обстановки в России, вызванное валютным кризисом, начавшимся в середине 2014 года, который усугубил структурный кризис российской экономики. Поэтому стремление к выездному отдыху, да и вообще, к растратам на отдых за последние пару лет

снизилось. Следующая причина — это валютный кризис, который входит в общий финансовый кризис, упомянутый выше. Резкое и многократное укрепление доллара и снижение цен на нефть сказались в первую очередь на российской национальной валюте, что повлекло девальвацию и ослабление рубля. Другими словами, жизнь в России стала дороже в 2, а то и в 3 раза, что, безусловно, явилось в определенной степени неожиданностью для домашних хозяйств. Третья причина, но не менее важная, это санкции Запада. Причем санкции заключаются не только в материальном выражении, но и в личном отношении к России и ее гражданам. В лидирующих европейских странах: Германии, Франции, Великобритании население считает, что на международной арене Россия занимает положение «агрессора». Бытует мнение о виновности России во внутрисоюзном конфликте Украины. Эти домыслы влекут за собой закрытие границ Европы на въезд для российских граждан, обращение с российскими туристами, как с нежелательными гостями и другие негативные аспекты. Финальная причина — это гражданская война в Украине. Она является косвенным началом всех остальных причин. Она легла в основу и финансового кризиса, и валютной неразберихи, и западных санкций. Вместе с тем, эта причина позволила расширить границы России путем возвращения полуострова Крым в состав субъектов РФ, что имеет следствием целый ряд положительных и отрицательных моментов политического, экономического и международного характера.

Непростая экономическая ситуация открывает большие возможности для роста внутреннего туризма. Подтверждением тому является увеличение в 2014 году доли внутреннего туризма на 40% (по данным Таблицы 2). Дополнительно это связано с подорожанием туров на заграничных курортах и с возросшим уровнем патриотизма среди местного населения [9].

Многие крупные туроператоры, которые обычно специализировались на заграничных турах (Библио-Глобус, Pegas Touristik, Coral Travel, Anex tour) уже заявили о запуске новых программ, ориентированных на внутренний туризм. Так, Coral Travel предлагает пакетные туры в Сочи и Анапу из тридцати городов России. Аналогичный турпродукт, а также автобусные маршруты формирует и «Библио-Глобус», охватив при этом еще и города Сибири и Урала. А Pegas Touristik сообщил о продаже турпакетов в Симферополь, Сочи и Минеральные Воды [1].

Внутренний туризм в России развивается повсеместно, но есть особо популярные направления, которые больше всего любят посещать российские и иностранные туристы. Передовиками внутреннего и въездного туризма России являются: Симферополь, Сочи, Краснодар, Минеральные Воды.

Несмотря на то, что полуостров Крым еще не готов к такому количеству гостей на своих немногочисленных курортах, российских туристов сложно остановить в их желании посетить крымское побережье. Есть несколько причин, объясняющих поведение местного населения. Но

Таблица 2. Информация о турфирмах (количество единиц).

		Внут. туризм (кол-во предприятий)	М/н въездной туризм (кол-во предприятий)
Российская Федерация	2010	1858	566
	2011	1833	656
	2012	1889	580
	2013	2421	225
	2014	2626	161

Таблица 2 была заимствована с официального сайта Единой межведомственной информационно-статистической системы. (www.fedstat.ru)

Таблица 3. Рост поисковых запросов билетов в 2015 году

Направление	Рост в %
Симферополь	600
Анапа	150
Минеральные воды	126
Адлер	89

Таблица составлена автором по данным сайта поиска и покупки туристических путевок и авиабилетов www.tomondo.ru

наиболее важным является желание людей отдохнуть в Крыму по «старым» тарифам. Многие предприниматели, и не только резиденты, понемногу захватывают рынок туристских услуг на этом привлекательном полуострове, как это произошло после Олимпийских игр в Сочи. И простые граждане теперь не могут себе позволить поездки в «жемчужину» Краснодарского края из-за слишком высоких цен на туристические продукты.

Таким образом, на сегодняшний день, полуостров Крым — основное направление для развития малого предпринимательства в России. Но Крым только начал свое «перерождение» как курорт России, поэтому малое предпринимательство сталкивается там с рядом проблем, которые препятствуют быстрому развитию региона. Одной из главных проблем является недоступность финансовых ресурсов. В Крыму пока нет крупных банков, которые могли бы выгодно кредитовать предпринимателей. Кроме того, перед крымскими бизнесменами стоит задача интегрирования в российскую правовую среду (различие в налогообложении, проблемы с получением лицензий и др.) Также на первый план выходит и фактическая изоляция Крыма. Санкции Евросоюза и США повлекли за собой много ограничений для полуострова: парализована работа международных морских портов, аэропорт Симферополь из международного превратился в местный, прекращены все экспортно-импортные операции, пострадала банковская сфера и другое.

Однако, в числе приоритетных направлений экономического развития субъектов Российской Федерации, Крымский полуостров занимает одно из важных мест. Закон Республики Крым от 17 июля 2014 г. N 30-ЗРК «О

развитии малого и среднего предпринимательства в Республике Крым» уже вступил в силу [6]. В соответствии с законом, устанавливаются особенности поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства в Республике Крым в приоритетных социально-экономических сферах: инновации и промышленное производство, сельскохозяйственная деятельность, санаторно-курортная и туристическая сфера, народные художественные промыслы и ремесла. Для развития данного региона как курортного, Правительство РФ оказывает господдержку предпринимателей. В прошлом году Правительство РФ оказало государственную поддержку малому и среднему предпринимательству в Крымском округе на сумму приблизительно 200 млн руб. Для компаний, которые зарегистрированы в первые три года работы свободной зоны, предусмотрены пониженные тарифы страховых взносов в государственные внебюджетные фонды (они уменьшены с 30% до 7,6%). Кроме того, в Крыму введен режим свободной таможенной зоны. Также в Крыму сейчас открывают коммерческие банки с программами поддержки малых предприятий. Но объем кредитного портфеля, который был предоставлен малому и среднему бизнесу, очень небольшой и меньше, чем был прежде, — примерно 1 млрд 700 млн по Республике Крым, 850 млн — по городу Севастополю [6]. Из федерального бюджета на систему государственной поддержки малого и среднего предпринимательства определена сумма 170 млн. При этом центр поддержки предпринимательства получит 19 млн руб., гарантийный фонд — 50 млн руб., фонд микрофинансовых организаций — 61 млн руб., поддержка начинающим субъектам МСП через гранты — 25 млн руб. и

субсидирование процентной ставки по кредитам — 15 млн руб. Отдельно будут выделены средства Севастополю на программу поддержки малого и среднего бизнеса — 122,6 млн руб., которые также будут распределены по направлениям поддержки.

И как результат, по данным Минэкономразвития за первые четыре месяца 2015 года количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей и юридических лиц малых и средних предприятий увеличилось на 70%. По статистическим данным на 01.05.2015 года зарегистрировано 86 тыс. субъектов малого и среднего бизнеса, среди которых 56 тыс. — индивидуальные предприниматели Крыма и Севастополя [10].

Необходимо развивать малое и среднее предпринимательство в России, так как это позволит повысить уровень экономического развития всех регионов и обеспечит экономический рост страны в целом. Это доказывают примеры самых развитых государств мира, в которых малый бизнес является ведущей экономической силой. Заметим, что в нашей стране, помимо прочего, имеется большой потенциал и в сфере туризма. Поэтому основной упор стоит делать именно в направлении развития курортных регионов, а значит и создания малых и

средних предприятий именно на этих рынках, иначе потенциально-прибыльные места быстро займут иностранные инвесторы, обладающие огромным опытом в этой деятельности. Но наше правительство работает над финансовой неграмотностью и неподготовленностью российских предпринимателей и выдвигает законопроекты, предложения по ориентации государственной поддержки именно в сторону внутреннего малого бизнеса, поддержки национальных хозяйств и предпринимателей. И хочется обратить особое внимание на усердие наших начинающих бизнесменов. Несмотря на запреты, санкции и финансовые проблемы, с которыми они сталкиваются на своем нелегком пути, они идут к намеченной цели. А государство старается поддерживать это стремление и заботится о наилучших условиях для них. Кажется, что совсем немного отделяет Россию от вхождения в список развитых стран. Все, что для этого нужно — это поднять экономический уровень и потенциал страны, а добиться этого можно как раз посредством развития малого и среднего предпринимательства на внутригосударственном уровне, что конечно займет какое-то время. Но начало уже положено, а это главное условие на встречу к лучшему будущему!

Литература:

1. Гордиец, А. «Игра на вылет», онлайн Бизнес Журнал, режим доступа: <http://b-mag.ru>;
2. Дмитриев, М. Н. Экономика и предпринимательство в социально-культурном сервисе и туризме / М. Н. Дмитриев, М. Н. Забаева. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. — 399 с.
3. Здоров, А. Б. Экономика туризма / А. Б. Здоров. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — 272 с.
4. Кусков, А. С. Основы туризма. — М.: Кнорус, 2009. — 230 с.;
5. Ларичева, Е. А., Скляр Е. Н, статья «Сравнительный анализ развития малого и среднего предпринимательства в России и за рубежом», БГТУ, 2013 год.
6. Информационно-правовой портал Гарант. Ру. Официальный сайт. Режим доступа: <http://base.garant.ru>. Дата обращения 14.11.2015;
7. Федеральная службы государственной статистики. Официальный сайт. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, дата обращения 14.11.2015;
8. Федеральное агенства по туризму. Официальный сайт. Режим доступа: <http://www.russiatourism.ru/>, дата обращения 10.11.2015;
9. Единая межведомственная информационно-статистическая система. Официальный сайт. Режим доступа: <http://fedstat.ru/> дата обращения 13.11.2015;
10. Минэкономразвития России. Официальный сайт. Режим доступа: <http://economy.gov.ru/>, дата обращения 12.11.2015.

Инновационный процесс как механизм развития предприятия

Гайдарулы Еркин, магистрант;
 Мынжасаров Рахимбай Исатаевич, кандидат технических наук, доцент
 Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана

В статье рассмотрен современный опыт применения инноваций на предприятиях. Описаны основные этапы инновационного процесса. Выделены основные проблемы социально-экономической адаптации российских предприятий к инновационному развитию.

Ключевые слова: инновационный процесс, инновация, инновационное развитие предприятия, управление инновационным процессом, инновационная активность.

Gaidaruly Yerkin, R. I. Mynzhasarov
 Bauman Moscow State Technical University

In the article the modern experience of the application of innovation in enterprises. The basic stages of the innovation process. The main problems of socio-economic adaptation of Russian companies to innovative development.

Keywords: The innovation process, innovation, innovative development of the company, management of the innovation process, innovative activity.

Инновации — это ключевой источник конкурентного преимущества, наряду с ростом и прибыльностью компании. Применение системного подхода к инновациям в него подразумевает включение в него различных элементов, в числе которых:

- 1) Разработка новых продуктов,
- 2) Творческие подходы к разрешению существующих проблем,
- 3) Управление идеями,
- 4) Системы управления рациональными предложениями и пр. [2]

Во многих государствах уже имеется опыт успешной организации системной инновационной деятельностью, который был вынужденно получен в условиях острой и жестокой конкуренции. Речь идет о таких странах, как Китай, США, ФРГ и Япония. Кроме того, подобный опыт был получен крупными компаниями, а также холдингами экономически развитых государств, в особенности в высокотехнологичных экономических отраслях, которые осуществляют производство товаров массового спроса, например, автомобилей, электроники и пр. [4]

В сравнении с экономически развитыми странами, Россия до сих пор не накопила достаточно опыта в сфере эффективной инновационной деятельности в условиях рынка. Причиной недостаточности отечественного опыта инноваций, в первую очередь, выступает продолжительный период работы предприятий РФ согласно режиму плановой экономики, а после в условиях переходного периода. [1]

На данный момент, отечественная экономика продолжает оставаться высококапитализированной. При этом основной капитал сосредоточен в сырьевых и низкотехнологичных корпорациях. Говоря о производственных мощностях промышленного сектора, нельзя не отметить их низкий уровень загрузки, что становится причиной

образования дефицита квалифицированной рабочей силы. [5]

Сырьевые компании России, которые по роду своей деятельности связаны с добычей и переработкой ресурсов, имеют достаточный объем финансовых ресурсов. Тем не менее, при использовании тиражируемых капиталоемких классических технологий, они почти не поддаются принципиальному совершенствованию и обладают слабо выраженной мотивацией в отношении инноваций. [3]

За счет изучения особенностей инновационной деятельности отечественных компаний и опыта инноваций в крупных мировых компаниях, существует возможность выделения ряда основных проблем социально-экономической адаптации отечественных компаний к инновационному развитию. Среди них:

1. Несистемное, неустановившееся инновационное развитие российских предприятий.
2. Высокий риск, связанный с неустойчивостью экономической ситуации, инновационной деятельности, в области инноваций неотработанность государственной политики.
3. Топ-менеджерами и собственниками компаний, предприятий, холдингов, предпочтительное применение разовых реорганизаций и реконструкций вместо разработки системы их инновационного развития.
4. Со стороны персонала фирмы мощное сопротивление инновациям.
5. Со стороны фирмы недостаточное внимание к инновациям, ориентированных на внутренний рынок, у большинства российских предприятий вызванное отсутствием стимулов для инноваций, которые для внутреннего рынка производят продукцию.
6. К инновационному развитию как к системному процессу недостаточное внимание, которое затрагивает все стороны работы фирмы.

В целом, можно сказать, что российскими компаниями уделено недостаточно внимания проблемам активизации собственной инновационной деятельности. Часто происходит так, что они вынуждены сталкиваться со сложно преодолимыми трудностями в процессе осуществления инноваций. [7]

За счет анализа тенденций и особенностей, наряду с главными проблемами адаптации отечественных компаний к инновационному развитию обеспечивается возможность разработки рекомендаций, связанных с управлением развитием инноваций. При этом рекомендации будут ориентированы на то, чтобы повысить степень эффективности инновационной деятельности компаний и усилить степень их конкурентоспособности.

Определим, какие шаги следует предпринять для того, чтобы повысить эффективность.

Формирование эффективной системы по управлению процессами инноваций предполагает своевременное инновационное развитие компании.

На предприятии инновационный процесс можно разделить на несколько последовательных этапов. Для каждого этапа характерно решение соответствующими подразделениями предприятия определенных задач. Инновационный процесс целесообразно разделять, для повышения эффективности управления инновационным развитием, на такие этапы:

1. Этап поиска возможностей или развития рынка. Главная задача указанного этапа — это определение новых возможностей и потребностей рынка, которые на нем появились.

2. Этап разработки концепции. Здесь конструкторские подразделения, отдел НИОКР, службы менеджмента качества осуществляют поиск технологических решений, которые выявленные потребности рынка позволяют удовлетворить.

3. Этап принятия решения касательно выбора проекта, который необходимо реализовать. Руководством предприятия осуществляется учет и оценка внутренних и внешних рисков.

4. Этап разработки товара и доработки решений. Его задачей является улучшение новых продуктов (расширение удобства и привлекательности для потребителей).

5. В создании товара и его доставке потребителю заключается этап исполнения.

Целесообразно отметить необходимость системного подхода к совершенствованию управленческого процесса, связанного с развитием инноваций на предприятии. Улучшение лишь одной стадии инновационного процесса в отрыве от остальных сможет привести только к незначительным улучшениям конечного итога.

Содержание инновационной деятельности компании на разных стадиях процесса инноваций подразделяется на два аспекта:

- Креативный аспект или аспект генерации инноваций,
- Организационный аспект или аспект инновационных реализаций.

В качестве первых двух стадий инновационного процесса выступают:

- Поиск существующих возможностей,
- Последующая разработка решения.

Обе стадии являются креативными. В качестве их основных задач выступают:

- Проведение анализа проблематики развития компании, потребительских потребностей и новых возможностей рынка,
- Поиск инновационных решений для выявленных проблем,
- Формирование системы инновационных решений,
- Выбор и вынесение инновационных решений.

Говоря о стадиях доработки инновационных решений, а также формирования и доставки готовой продукции потребителям, следует отметить, что они относятся к категории инновационных. В число задач данных стадий входят:

- 1) Определить, кто является инициатором, а кто исполнителем инноваций, определить их полномочия, ответственность и мотивацию,
- 2) Определить, кто является активным и пассивным противником инноваций и принять меры для того, чтобы нейтрализовать их сопротивление,
- 3) Определить, какие новые функции должны появиться в организационной структуре для обеспечения системной инновационной деятельности,
- 4) Разработать концепцию и программу, связанную с инновационной деятельностью компании, а также проработать этапы организации ее реализации,
- 5) Обеспечивать постоянный контроль над реализацией инновационных проектов.

Управление инновационным процессом

Управление инновационным процессом на креативных стадиях целесообразно осуществлять в свободном режиме, который сможет обеспечить свободу информационной циркуляции, наряду с творческим процессом, который нужен для того, чтобы генерировать новые идеи. На организационных этапах управление данным процессом должно осуществляться в напряженном режиме. Каждая процедура и процесс должны быть отлажены и регламентированы, а также должны находиться под постоянным контролем. [5]

За счет выявления особенностей стадий процесса инноваций в компании можно сформулировать вывод о том, что для того, чтобы повысить эффективность инновационного процесса важно создать условия для его протекания в двух режимах:

- 1) В свободном режиме, т. е. в период творческих разработок и создания концепции,
- 2) В напряженном режиме, т. е. в период, когда концепция будет доработана, а продукт окажется на рынке. [7]

Причем, стадия принятия решения, касательно выбора проекта, который должен быть реализован, — это переходное звено между креативными и организационными стадиями. При этом характер управления инновационным процессом должен соответствовать конкретному этапу. Если этого не будет, то и эффективность инноваци-

онного процесса на конкретном этапе будет существенно снижена, что стане причиной замедления инновационного развития компании.

Выводы

Целесообразно использовать системный подход к процессу совершенствования процесса управления инно-

вационным развитием компании. Предложенные для реализации меры должны охватывать каждый этап инновационного процесса. Причем, в случае улучшения одной из стадий инновационного процесса в отрыве от всех остальных, улучшение конечного результата будет незначительным.

Литература:

1. Богатырский, О. П. Инновационный менеджмент. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 315 с.
2. Воробунин, О. С., Резников А. А. Менеджмент инноваций. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 195 с.
3. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. Д. М. Аньшина, А. А. Дагаева. — М.: Дело, 2003. — 528 с.
4. Инновационный менеджмент: Учебник / Под ред. проф. В. А. Швандера, проф. В. Я. Горфинкеля. — М.: Вузовский учебник, 2004. — 382 с.
5. Управление инновационным процессом организации // [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.elitarium.ru> (дата обращения 18.03.2016)
6. Особенности инновационного развития предприятия // [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.stplan.ru> (дата обращения 18.03.2016)
7. Инновационный процес как он есть // [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.inventech.ru> (дата обращения 18.03.2016)
8. Управление инновационным процессом как основа инновационного развития предприятия // [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.bgscience.ru> (дата обращения 18.03.2016)
9. Креативная экономика // [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.creativeconomy.ru> (дата обращения 18.03.2016)

Управленческий потенциал как основа формирования управленческого резерва

Гарбузов Алексей Владимирович, стажер
ООО «Юридическая клиника» (г. Владивосток)

Функционирование организации в условиях рыночной экономики сопровождается высокими требованиями, предъявляемыми динамичной в изменениях внешней средой, к принимаемым управленческим решениям, следовательно, и к способностям управленческих кадров.

На ряду с поиском возможностей во внешней среде, целесообразным является поиск неиспользуемых ресурсов внутри организации с целью повышения конкурентоспособности. Одним из таких ресурсов является труд управленческого персонала, а резервом может служить его неиспользуемый потенциал.

Изучению понятия «управленческий потенциал» посвящены труды многих учёных. Приведенные определения имеют различное содержание в зависимости от той сферы научного познания, в которой они применяются. Рассмотрим некоторые из них.

А. Н. Лукшинов интерпретирует данное понятие как совокупные возможности линейных и функциональных менеджеров, выраженные в категориях объема работы, которую может выполнить общее руководство.

Несколько другое определение даёт В. Л. Кубышко, в котором под управленческим потенциалом подразумевается наличие у человека специфических способностей, личностных качеств и мотивации карьерного роста, а также определенного объема знаний, умений, навыков, необходимых для успешного того или иного вида управленческой деятельности [1].

Приведенные определения не дают однозначной трактовки анализируемому явлению, а именно того, из чего состоит это явление и как это можно измерить.

Для того, чтобы дать более точное определение управленческому потенциалу необходимо проанализировать уровни управленческой деятельности и определить те компоненты, которые способствуют развитию сотрудника по уровням управления, значит, эти составляющие и будут определять управленческий потенциал.

Сотрудник оперативного уровня выполняет задачи по обеспечению выполнения текущих бизнес процессов организации.

Работник тактического уровня выполняет работу по составляющим и процессам системы менеджмента, строя

работу в зависимости от условий внешней среды и стратегии организации.

На стратегическом уровне управления сотрудник формирует и изменяет систему управления в зависимости от стратегии, целей и задач организации, занимается её совершенствованием.

Данная концепция описывает этапы развития управленца и соответствующие этапам функции. Примером может служить блок компетенций «Мышление» в разделах уровней управления. Операционный уровень включает компетенции по оценке объемов работ и умению последовательно мыслить. Тактический уровень включает вышеперечисленные компетенции, а также компетенции по системному мышлению, связанному с выбором деятельности и структурированию выполняемых задач. Стратегический уровень включает в себя компетенции операционного и тактического уровней, как базовых, включает умения, навыки и знания в области работы с кадровой политикой в целом, видением бизнеса организации [2].

Анализируя, таким образом, приведенные требования к управленцу разных уровней управления можно предположить о наличии динамики смены выполняемых функций: направленных на процесс, интеграцию или на результат. Управленец на операционном уровне должен выполнять, в среднем, 70% процессуальной и 30% нацеленной на результат работы. На операционном уровне 30% направлены на выполнение процессуальной работы, 30% интегрирующей и 40% работы, нацеленной на результат. На стратегическом уровне 25–30% работы являются процессными, 65–70% направлены на получение результата.

Авторская точка зрения заключается в том, что рост работника по уровням управления определяется наличием управленческого потенциала. Где главной составляющей управленческого потенциала является обучаемость, как результат функционирования непроизвольного интеллектуального контроля. М. А. Холодная в своих трудах отмечает, что непроизвольный интеллектуальный контроль — ментальная структура в составе метакогнитивного опыта, обеспечивающая оперативную избирательную регуляцию процесса переработки информации на субсознательном уровне [3, с. 4].

Следовательно, управленческий потенциал определяется обучаемостью человека, потому что продвижение по уровням управления заключается в приобретении, повышении уровня существующих компетенций, либо в приобретении новых.

Приобретение новых знаний, навыков и умений во многом определяется осознанием потребности в получении новых знаний, а также наличием желания в получении обучения и прилагаемых волевых усилиях к поддержке стремления к обучению и протекаю процесса обучения.

Так например, для специалиста в области управления персоналом осознание потребности в обучении, наличие желания в получении новых знаний и приложение во-

левых усилий к протекаю обучения определяется уровнем притязания личности к профессиональной деятельности.

Уровень притязания личности — это стремление, которым обладает человек в зависимости от того, как он оценивает сложность цели и свои возможности. Уровень притязаний личности невозможно без использования воли, мотивации и эмоционального переживания. В зависимости от концентрации этих составляющих определяется адекватность или неадекватность уровня притязаний личности. Уровень притязаний личность характеризует:

1. уровень сложности деятельности, на выполнение которой согласен человек;
2. выбор того, что будет являться субъектом цели следующего действия;
3. уровень самооценки личности по отношению к деятельности [4, с. 46].

Только, специалисты, имеющие высокий уровень притязаний способны проходить добровольную сертификацию профессиональных квалификаций в подтверждение уровня своего квалификации. Данная процедура может быть рассмотрена как элемент индивидуального плана подготовки участников кадрового резерва [5].

Для того, чтобы оценить уровень притязаний личности к профессиональной деятельности, была выбрана структура мотивов, приведённый В.Е. Гербаческим в опроснике «Уровень притязаний личности» [6 с. 410–413]. В данном опроснике приведён ряд мотивов, сгруппированных в блоки. На рисунке 1 приведено схематичное изображение выбранных блоков и входящих в них компонентов, составляющих понятие «уровень притязаний личности».

Данные мотивы были применены при анализе цитат публичных выступлений или интервью наиболее успешных деятелей — управленцев XX и XXI века.

В таблице 1 приведена информация о выборке наиболее успешных топ-менеджеров двадцатого и двадцать первого века.

Применение данного приёма может быть обоснованно тем, в основе поведения человека, связанного с трудовой деятельностью, всегда лежат некоторые мотивы. Проведя смысловой анализ цитат, можно выявить потребности и мотивы анализируемых личностей, связанные с их трудовой деятельностью.

Подтверждением или опровержением наличия потребностей, а также наличия мотивов и их удовлетворения, может служить приведение результатов исследования карьер анализируемых деятелей.

В таблице 2 приведены примеры мотивов, определённых в высказываниях двадцати наиболее успешных менеджеров современности.

Ядро мотивационной структуры личности включает мотив избегания неудач, который снижает уровень притязаний личности к выполняемой работе, и является противоположным для компонентов, приведенных в таблице 1.

При проведении анализа мотива избегания неудач было выявлено, что данный мотив слабо выражен у на-



Рис. 1. Компоненты, входящие в уровень притязаний личности

Таблица 1. Выборка наиболее успешных топ-менеджеров двадцатого и двадцать первого века

№	ФИО топ-менеджера	Последняя занимаемая должность	Организация, в которой анализируемый закончил карьеру
1	Алекс Тротман	Председатель совета директоров	«Форд мотор компани»
2	Джек Уэлч	Председатель совета директоров и главный исполнительный директор.	«Дженерал Электрик компани».
3	Джон Пеппер	Член совета директоров.	«Уолт Дисней корпорейшн».
4	Луис Герстнер	Генеральный директор.	«RJR Nabisco».
5	Джон Чемберс	резидент и главный исполнительный директором.	«Сиско системз».
6	Юн Чен Ен	генеральный директор	Samsung Electronics
7	Майкл Делл	Председатель совета директоров	Dell Computers.
8	Майкл Эйснер	Член совета директоров.	«Уолт Дисней корпорейшн».
9	Ральф Ларсер	Председатель совета директоров и главный исполнительный директор.	«Jonson&jonson».
		Член совета директоров.	Совет попечителей «Фонда Робетра Вуда Джонсона».
10	Ханс Бекерер	Президент по оперативной работе.	«Дир экспорт».
11	Чак Найт	Председатель совета директоров.	«Эмерсон электрик компани».
12	Чарлз Шваб	Главный исполнительный деректор.	«Чарлз Шваб корпорейшн».
13	Шелли Лазарус	Председатель совета директоров и главный исполнительный директор	«Огилви энд Мэзер уорлдайд».
14	Боб Итон	Председатель совета директоров и исполнительный содиректор.	«Даймлер-Бенц».
15	Тед Тернер	Председатель совета директоров	«CNN».
16	Индра Кришнамурти Нуйи	председатель совета директоров	PepsiCo
17	Шерил Сэндберг	Главный операционный директор и член совета директоров	Facebook
18	Дон Фишер	Председатель совета директоров	Gap Inc
19	Мукеш Амбани	Генеральный директор	Reliance Industries
20	Маргарет Уитмен	Президент	интернет-аукцион eBay

Таблица 2. Примеры высказываний, определяющих уровень притязаний анализируемых к должности

Блок компонентов	Компоненты, входящие в мотивационную структуру блока	Анализируемый управленец	Цитата, включающая мотив
1 Ядро мотивационной структуры личности	1. Внутренний мотив (выполняемая работа увлекает наблюдаемого)	Джон Пеппер	«... лидеры осуществляют личное руководство — объединяют своих людей в единую команду и концентрируют все внимание на результате. Они показывают, что не только достижение цели возможно, но и сам процесс выполнения будет захватывающим [7 с. 82]»
	2. Познавательный мотив (характеризует мотив в заинтересованности результатом выполняемой работы)	Майкл Эйсер	«Лучший способ разделаться с любой проблемой, с которой вы столкнулись, считает М. Эйсер — это добиться большой удачи в вашем деле, сделать что-то грандиозное и прекрасное [7 с. 137]»
	3. Состязательный мотив (мотив выраженный в придании значения результатам работы конкурентов в данной работе).	Роберт Эдвард Тёрнер III	«... молниеносным ударом атаковать противника еще до того, как он поймет, что случилось... Это единственная возможность маленькому парню победить большого парня [7 с. 182]».
2. Достижение сложной цели	1. Придание личностной значимости результатам деятельности.	Ханс Бекерер	«Вам должно нравиться место, где вы работаете, нравится сама работа и те, для кого вы работаете. Вы должны получать удовольствие от того, чем занимаетесь. Если этого нет, собирайте вещи и ищите себе другую работу. [7 с. 180]».
	2. Оценка уровня достигнутых результатов.	Боб Итон	«Чем бы вы ни занимались, всегда нужно делать это сегодня лучше, чем вы делали это вчера. Нужно становится умнее. То есть нам нужно работать всей командой, концентрируясь на улучшении качества, концентрируясь на оптимизации производства и концентрируясь на получении больших прибылей [8]».
3. Прогнозирование оценок деятельности субъекта	1. Намеченный уровень мобилизации усилий, необходимых для достижения целей деятельности.	Алекс Тротман	«... готов скорее распродать всю мебель в офисах компании, чем урезать программы разработки новой продукции [7 с. 4]».
4. Причинные факторы соответствующей деятельности	1. Закономерность результатов.	Луис Герстнер	Все, что мы в этой компании сделали, было основано на четком представлении о том, кто такие наши клиенты и что они хотят от нас. Вот что помогло нам встать во главе мировой компьютерной сети электронного бизнеса. Именно поэтому мы лидируем в этой сфере деятельности. Так получилось потому, что наши клиенты хотели этого [7 с. 94]».
	2. Инициативность.	Фил Найт	«В те дни любой человек, который имел ножницы и клееварку, мог заняться бизнесом по производству обуви, поэтому единственный способ остаться в этом бизнесе на лидирующих позициях заключался в том, чтобы постоянно предлагать новые и новые изделия. Нам посчастливилось добиться в этом огромных успехов. [9]»



Рис. 2. Выраженность компонентов уровня притязаний личности

блюдаемых, вероятно, в силу преобладания мотива достижения.

Приведя примеры определения компонентов, входящих в структуру уровня притязаний личности, был произведён подсчёт количества определённых компонентов в цитатах лучших топ-менеджеров, результат которого представлен на рисунке 1.

Стоит отметить то, что приведенные в таблице 1 мотивы, могут быть оценены через анализ основных этапов построения карьер анализируемых, в которых потребности были полностью или частично реализованы.

Внутренний мотив, который наблюдается в заинтересованности наблюдаемого в выполнении работы, выражается не только в приведённой цитате, но и в карьере Д. Пеппера в организации «Проктер энд Гэмбл» с 1963 по 2002 год. Достижением такой приверженной работы можно отметить увеличение вдвое доходов организации за годы управления международной торговлей Д. Пеппером.

В построении карьеры в «Уолт Дисней корпорейшн» М. Эйснера можно наблюдать реализацию потребности в заинтересованности в результате труда. Придя в 1984 году, Майкл Эйснер вывел к 2005 году организацию от предпродажного состояния в состояние самой прибыльной организации мира. За годы руководства Эйснера уровень прибыли от 98 миллионов долларов в год до 2,3 миллиарда долларов в год. Добиться таких показателей помогло проведение политики конкуренции со всеми организациями досуга и развлечения мира.

«Состязательный мотив», который приведён в цитате Т. Тернера III, можно назвать одним из принципов работы и успеха созданного им телеканала Cable News Network (CNN). Отличительной чертой которого трансляция ка-

дров с мест боевых действий, митингов, мест, где происходили природные катастрофы.

Мотив «придание личностной значимости результатам деятельности» можно наблюдать в построении карьеры Х. Бекерера. Анализируемый был принят на работу в «Дир энд компани» в 1962 году и закончил свою карьеру в должности директора по оперативной работе и президента.

Одним из ключевых факторов, с помощью которых Б. Итон смог вывести организацию «Дженерал Моторс» из кризисного положения, является руководство «оценкой уровня достигнутых результатов», которое было преобразовано в принципы работы конструкторских групп автомобилей разного класса. Суть принципов заключалась в постоянной оценке созданных моделей и концентрации внимания на их недочётах с целью постоянного совершенствования.

Одним из выдающихся руководителей организации «Форт» был А. Тротман, деятельность которого базировалась на принципе «максимальной мобилизации своих усилий». Алекст Тротман считал, что управлять мультинациональной компанией имеет право только человек «впитавший в себя культуру потребителей и сотрудников тех регионов, в которых распространяется продукция компании». Этим объясняется то, что он занимал должности на разных континентах планеты. Например, он занимал руководящие должности в Европейских подразделениях в 1955, 1984 и 1979, в азиатско-тихоокеанском отделении в 1983 году, в США в 1969 и 1989 годах [7 с. 4].

Л. Гарстнер в процессе своей работы демонстрировал постоянное выявление причин и закономерностей получения результатов. С целью повышения эффективности

деятельности организации IBM Л. Гарстнер, занимая должность председателя совета директоров, провёл ряд мероприятий по реинжинирингу бизнес-процессов организации и созданию системы плановой работы, как подразделений, так и сотрудников [10 с. 125].

Инициативность можно наблюдать в предпринимательском подходе к ведению бизнеса Ф. Найтом. Данную компоненту можно наблюдать, например, при основании организации. Фил Найт занимались покупкой дешёвых кроссовок в Японии и модернизировали их для продажи в США, первое время пользуясь собственными минималь-

ными средствами. Также примером может служить первая рекламная компания, которая заключалась в том, что Ф. Найт вместе со своей женой в футболках с фирменным знаком рекламировали свою продукцию на соревнованиях своего города [9].

Определив структурные элементы, входящие в состав такого понятия как управленческий потенциал, можно сделать вывод о том, что управленческий потенциал отдельной личности — это совокупность обучаемости, как результата деятельности произвольного интеллектуального контроля, и уровня притязаний личности.

Литература:

1. Теоретические и методологические основы развития управленческого потенциала // VII Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум». URL: <http://www.scienceforum.ru/2015/1356/14782>
2. Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента // Национальный союз кадровиков. URL: http://standards.kadrovik.ru/n_standards.php
3. Самойличенко, А. К., Малахова В. Р. Развитие метакомпетенций студентов как психологическая основа будущей востребованности рынком труда // Современные исследования социальных проблем. — 2012. — № 12. — с. 20–31.
4. Суханова, Л. А. Уровень притязаний личности как мотивирующий фактор учебной деятельности студентов // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. — 2009. — № 10. — с. 46–49.
5. Якимова, З. В. Добровольная сертификация профессиональных квалификаций как элемент индивидуального плана подготовки участников кадрового резерва / З. В. Якимова // Молодой ученый. — 2014. — № 9 (68). — с. 338–343.
6. Гербачевский, В. К. Оценка уровня притязаний: практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. — СПб.: Питер, 2003. — 560 с.
7. Квашникова, К. В., Красова О. И., Палагина А. Г., Петров Ю. Б. Гуру менеджмента // М.: Управление персоналом, 2008. — 209 с.
8. Компания: Даймлер-Крайслер корпорейшн // Биографии и Мемуары. URL: http://bungalos.ru/b/palagina_bob_iton/1
9. История успеха Фила Найта // Конструктор успеха. URL: <http://constructorus.ru/istorii-uspexa/istoriya-uspexa-fila-najta.html>
10. Хаммер, М., Чампи Л. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе // М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. — 276 с.

Проблемы и пути совершенствования кадрового резерва в органах местного самоуправления Приморского края

Горшкова Оксана Владимировна, кандидат социологических наук, доцент;

Жильцова Мария Сергеевна, магистрант

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

На сегодняшний день в рыночных условиях демократического развития России и переустройства экономических заведений, проблема формирования системной кадровой политики в органах власти всех уровней выступает главным фактором прохождения плохих процессов в экономике и в социальной жизни страны, так как козырь власти эффективно управлять, обеспечивать стабильность и возрождение былой мощи государства, создавать

подходящие условия для жизни граждан, устанавливать нововведения для развития человеческого потенциала Российской Федерации, непосредственно зависит от консолидации и повышения профессионального уровня персонала управления.

Целью исследования является выявление основных проблемных зон кадровой политики муниципального образования.

В рамках данной цели необходимо глубокое изучение различных аспектов управления персоналом на муниципальном уровне власти, в том числе и статистических данных и внутренних систем управления. Это даст представление факторах, влияющих на качество каровой политики и позволит определиться с основными направлениями ее совершенствования.

В первую очередь в рамках исследования необходимо определиться с позицией высшего уровня власти в данном вопросе.

Исходя из положений Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации 2009 года, следует на местном уровне принять меры развития политической системы, повысить роль представительных органов в осуществлении контроля над другими органами местного самоуправления и должностными лицами местного самоуправления по исполнению ими полномочий по решению вопросов местного значения и выступая 12 декабря 2013 года с ежегодным посланием к Федеральному Собранию Российской Федерации Президент России Владимир Путин напомнил, что «развитие земств, местного самоуправления в своё время позволило России совершить рывок, найти грамотные кадры для проведения крупных прогрессивных преобразований, а также высказал уверенность в том, что «и сейчас сильное местное самоуправление способно стать мощным ресурсом для пополнения и обновления кадрового потенциала страны. И конечно, мы все заинтересованы в том, чтобы через механизмы выборов во власть приходили подготовленные, целеустремлённые, профессиональные люди, готовые ответственно исполнять свои обязанности».

Рассмотрим, вопросы кадровой политики на муниципальном уровне власти с позиции различных современных исследователей.

В настоящее время эксперты отмечают сложность формирования кадровой политики в связи с многообразием проблем: отсутствием системного видения на формирование кадровой политики в масштабах государства, отсутствием системы мониторинга в государственном масштабе о состоянии кадрового потенциала, архаичностью многих методов работы с кадрами. Поэтому в России была развернута Федеральная программа создания резерва кадров. Однако ее реализация также имеет ряд недостатков, которые отмечены в ходе социологических исследований. Опрос более чем 4,5 тысяч участников проекта «Кадровый резерв — Профессиональная команда страны» из 82 регионов России, показал основные болевые точки формирования государственной кадровой политики. Для реализации проекта была создана модель компетенций «КРАЙ» — компетентность, развитие, активная жизненная позиция, интеллект. Кадровый потенциал проекта составили люди, средний возраст которых составил 40 лет. Преимущественно мужчины (75%), с хорошим образованием (13% имеют ученые степени кандидатов и докторов наук), у 34% имеется несколько высших

образований. Более 40% участников проекта занимают топ-позиции в своих организациях. Тем не менее, почти 74% опрошенных отметили, что, несмотря на усилия со стороны государства (Стратегия 2020, Послания президента), проблему кадрового голода решить не удастся. В обществе по-прежнему не хватает тех, кто ориентирован на результат, а не процесс, владеет новыми технологиями управления. [1]

Авторы Ускова Г.В. И Белоус С.Е. в своей статье говорят, что в муниципальных образованиях видется дефицит и неуккомплектованность профессиональных кадров органов местного самоуправления. Ученные отмечают, что численность штатных единиц в органах управления муниципальных образований Приморского края должна сократиться.

Сокращение штатов в городских округах: так в Арсеньевском округе — 10 штатных единиц; Артемовском городском округе на 50,5 штатных единицы; Владивостокском городском округе — на 696; Дальнегорском городском округе — на 26; Дальнереченском — на 18,5; Лесозаводском — на 43; Находкинском — на 146; Партизанском — на 5,5; Спасск-Дальневском — на 68; Уссурийском городском округе на 26 штатных единиц.

Сокращение штатных единиц служащих в органах управления муниципальных районов, предопределяет изменение штатного расписания: в Анучинском муниципальном районе — сокращение на 9,5 штатных единиц; Дальнереченском муниципальном районе — сокращение на 17,5 штатных единиц; Кавалеровском — муниципальном районе — недоуккомплектованность на 13,5 штатных единиц; Кировском — сокращение на 7,5 штатных единиц; Красноармейском — на 27,5; Лазовском — 18,5; Михайловском — недоуккомплектованность на 46,5; Надеждинском — недоуккомплектованность на — 23,5; Октябрьском — сокращение на 77; Ольгинском — недоуккомплектованность на 5,5; Партизанском — на 19; Пожарском — на 39; Пограничном — сокращение на 25,5; Спасском — на 23,5; Тернейском — на 45,5; Хасанском — на 52; Хорольском — на 27,5; Ханкайском — на 26; Чугуевском — на 57,4; Черниговском — 55,5; Шкотовском — на 63; Яковлевском муниципальном районе — сокращение на 21,2 штатных единицы.

Авторы обращают внимание на следующие факторы:

— при формировании кадрового состава городских и сельских поселений особое внимание обращают на возрастную структуру служащих муниципальных образований Приморского края;

— также внимание обращают на подготовку и переподготовку кадров для муниципальной службы.

Потребность в обучении кадров муниципальных органов обусловлена целым рядом объективных причин, основными среди которых представлены на рисунке 1.

Всероссийский Совет местного самоуправления в течение лета 2013 года также провёл социологическое исследование по теме «Кадровый потенциал органов местного самоуправления». Основным методом сбора ин-

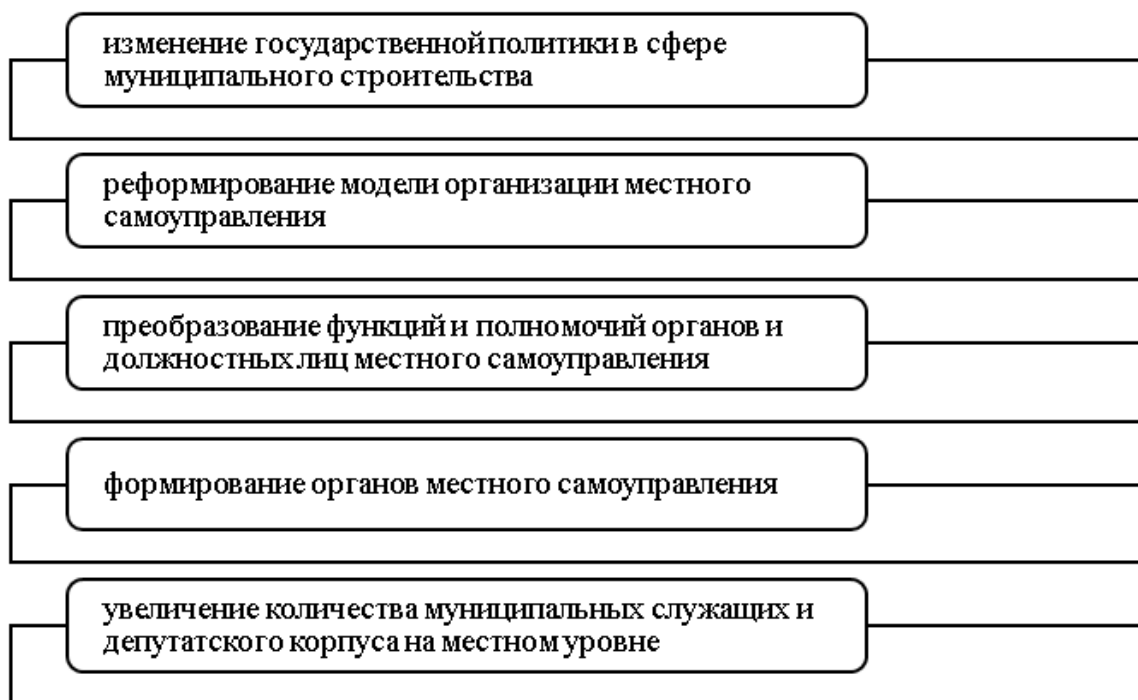


Рис. 1. Причины потребности муниципальных органов в профессиональном обучении кадров [2]

формации был опрос посредством анкетирования. Собрано более 2000 материалов из муниципальных образований России. Проведена выборка полученных данных, обработано 667 анкет.

На основании полученных данных Совет выделил следующие проблемы:

- в муниципальных образованиях наблюдается дефицит профессиональных кадров органов местного самоуправления;

- несовершенная система обучения, система подготовки, переподготовки и повышения профессиональной квалификации муниципальных кадров;

- особенно остра ситуация с центрами повышения квалификации. Несмотря на то, что большинство сотрудников органов местного самоуправления проходит подготовку в таких центрах, полезных знаний и навыков они в процессе повышения квалификации не получают;

- особо остро стоит вопрос недостаточного привлечения выпускников высших учебных заведений к практической работе в органах государственной власти и органах местного самоуправления [3].

Проанализировав данные ОКМО можно сделать вывод, что региональные советы муниципальных образований также считают, что решение проблемы недостаточного количества и качества муниципальных кадров должно стать одним из основных направлений совершенствования организации местного самоуправления.

Однако, к сожалению, из материалов советов становится ясно, что на данный момент во многих муниципальных образованиях (особенно малых городских и

сельских) формирование кадрового резерва осуществляется лишь формально. Ротация же управленческих кадров между уровнями публичной власти является практически нерешаемой задачей. Анализ данных ОКМО информации показывает, что для распространения на местном уровне указанных кадровых технологий и, в целом для решения проблемы «кадрового голода», необходимо предпринять ряд мер.

Для формирования полноценного кадрового резерва необходимо в первую очередь повысить имидж муниципального служащего, привлекательность муниципальной службы. К сожалению, СМИ, в основном, преподносят негативные сведения о деятельности высших чинов муниципальной службы — глав муниципалитетов, глав администраций. При этом совершенно не освещается в региональных и федеральных СМИ деятельность основного костяка, среднего уровня муниципальных служащих, начальников отделов в маленьких администрациях, главных и ведущих специалистов и именно в этих должностях и ощущается острая нехватка квалифицированных, молодых кадров.

Следует обратить внимание на уровень денежного содержания муниципальных служащих, он значительно меньше, по сравнению с государственными служащими. Высокие квалификационные требования, предъявляемые к муниципальному служащему, большой объем работы, ограничения, ненормированный рабочий день, значительный уровень ответственности, отсутствие перспективы карьерного роста приводит к текучести кадров. Отсутствие системы мотивации отрицательно влияет на

закрепление молодых кадров в местных администрациях. Снижению престижности профессии муниципального служащего способствует и негативное давление средств массовой информации в отношении «чиновников».

При этом правовая природа советов несколько неопределенна и не соответствует задачам, которые на них возлагаются как органами местного самоуправления, так и органами государственной власти. Необходимо закрепить в законодательстве гарантии осуществления деятельности советами муниципальных образований субъектов Российской Федерации, в том числе механизмы их финансовой и имущественной поддержки.

В качестве критериев для определения перечней должностей, по которым необходимо проводить ротацию управленческих кадров между уровнями публичной власти, ОКМО производит разделение по типам должностей:

- должность категории «руководители» в органах исполнительной власти;
- должности, замещение которых связано с повышенными коррупционными рисками, в первую очередь, по которым предполагается осуществление контроля и надзора (коррупционные риски также повышены при осуществлении функций представителя власти, организационно-распорядительных, административно-хозяйственных функций; предоставлении государственных услуг; подготовке и принятии решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, распределении ограниченного ресурса; управлении государственным имуществом; осуществлении государственных закупок, выдаче лицензий и разрешений; хранении и распределении материально-технических ресурсов);
- должности, по которым предусматриваются одинаковые квалификационные требования;
- должности с равным или большим по сравнению с должностью, замещаемой до ротации, размером должностных окладов;
- должности руководителей территориальных органов исполнительной власти;
- предусмотреть обязательность установления классов чинов муниципальной службы.

Очень остра проблема финансовой зависимости муниципальных образований.

По данным Министерства финансов Российской Федерации в бюджетах городских округов аккумулируется 62,3% (559,2 млрд. рублей) налоговых доходов, в бюджетах муниципальных районов 24,1% (210,2 млрд. рублей) и 8,2% (60,0 млрд. рублей) в бюджетах поселений.

Наибольшая доля налоговых доходов концентрируется в бюджетах крупных промышленно развитых муниципальных образований, которых по России насчитывается всего несколько сотен. Существует ряд городских округов, где местный бюджет получает менее 13% всех доходов, собираемых на территории, но самую многочисленную категорию составляют города и поселения, объем налоговых доходов которых незначителен. Дифференциация соци-

ально-экономического развития муниципалитетов в зависимости от их типа обнажает проблему низкого экономического потенциала и недостаточности налоговой базы значительной части городских и сельских поселений [4].

В совокупности поступления от местных налогов составляют только несколько процентов от всех доходов местных бюджетов (4,2% от земельного налога и 0,2% от налога на имущество физических лиц). При таких условиях средств достаточно только на обеспечение социально значимых расходов (заработная плата, пособия, коммунальные расходы). Другие статьи расходов (тоже немаловажные: капремонт учреждений, обновление оборудования) финансируются по остаточному принципу.

В ходе исследования становится понятно, что основными трудностями, с которыми сталкиваются на местах при формировании доходной части муниципальных бюджетов, являются:

- основная часть налоговых доходов местных бюджетов по-прежнему формируется за счет отчислений от налога на доходы физических лиц (НДФЛ), на регулирование порядка взимания, которого органы местного самоуправления не могут оказывать какого-либо влияния.
- доходы от НДФЛ зачисляются по месту основной работы граждан, а не по месту их жительства. В связи с этим отчисления от налога поступают в основном в бюджеты крупных промышленно развитых городов, в которых работает значительная часть жителей сельских поселений и малых городов. Вместе с тем предоставление указанным гражданам необходимых медицинских, социальных, образовательных и иных жизненно важных общественных услуг осуществляется по месту их жительства, что значительно истощает доходную базу сельских поселений и малых городов, препятствуя их социально-экономическому развитию;
- доходы от налога на прибыль организаций распределяются между федеральным бюджетом и бюджетами субъектов РФ. Ранее же, согласно действовавшему законодательству о налогах и сборах, определенная доля поступлений от этого налога зачислялась в местные бюджеты, что существенно повышало заинтересованность органов местного самоуправления в развитии налогооблагаемой базы по налогу на прибыль организаций и позволяло увеличивать доходы от его взимания;
- земли, которые могли бы служить источником доходов для муниципальных бюджетов, освобождены от уплаты земельного налога в результате принятых на федеральном уровне решений. При этом часть земель, предназначенных для нужд обороны, безопасности и таможенных нужд, вообще не учитывается как объект налогообложения;
- сложилась ситуация, при которой у органов местного самоуправления отсутствует заинтересованность в обеспечении исполнения и соблюдения физическими и юридическими лицами законодательства субъектов РФ об административных правонарушениях. Между тем, именно органы местного самоуправления, как наиболее прибли-

женный к населению уровень публичной власти, гораздо чаще сталкиваются с фактами нарушения региональных и муниципальных нормативных актов;

— кадровый голод один из основных факторов, сдерживающих развитие малых и средних городов, муниципальных районов. Отток грамотных кадров в более крупные города, где разветвленная инфраструктура, есть достойно оплачиваемая работа, хорошие перспективы роста и т. п., приводит к тому, что города, в которых не хочет оставаться молодежь, «стареют», их трудовой потенциал иссякает;

— нежизнеспособными можно назвать те критерии, по которым ведется оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления (Указ Президента РФ 2008 г.).

Доля собственных доходов муниципальных образований составляет в настоящее время 10–30%, в 90-е годы показатель был выше 50%. Объем фонда финансовой поддержки за аналогичный период возрос в 4 раза. Это основной показатель жесткой централизации на федеральном уровне. Исходя из мировой практики данная ситуация характерна для унитарного, а не федеративного государства. По оценкам экспертов лишь 2% муниципальных образований могут полностью покрыть свои расходные обязательства за счет собственных доходов при существующем бюджетном законодательстве.

В связи с тем, что были внесены изменения в законодательство, вся ведомственная социальная сеть легла бременем на муниципальную казну. Объекты требуют

реконструкции и обновления. За последние годы значительно изменился и перечень полномочий муниципалитетов и структура доходной базы, которая не позволяет в полном объеме обеспечить достойное содержание сети учреждений, не говоря уже о выделении средств на развитие экономики муниципальных образований.

Таким образом, развитие кадровой политики муниципальных органов власти требуют современных методов, инструментов и механизмов. Новые решения требуют новых подходов, курс на бюджетную децентрализацию полностью отвечает требованиям и потребностям муниципальных образований. Межбюджетные отношения должны быть выстроены с учетом мнений всех муниципальных образований, на основе внимательного изучения ситуации и проблем на местах. Механизм этих отношений должен быть простым и понятным, задача — стимулировать развитие на местах.

На рисунке 2 представлены основные направления развития кадровой политики муниципальных образований, которые сформулированы на основании результатов сравнения проблем и факторов исследуемого вопроса.

Таким образом, необходимо принять государственную программу развития кадрового потенциала и кадрового резерва муниципальных образований и соответствующие региональные программы, в рамках которых отразить основные принципы, требования, порядок формирования и работы с резервом управленческих кадров на федеральном, региональном и муниципальном уровнях власти.



Рис. 2. Направления развития кадровой политики муниципальных образований

Текущее развитие муниципального уровня власти, а также законодательные основы ее организации требуют внедрения современных методов осуществления кадровой политики. С одной стороны, эта необходимость вызвана рядом факторов, которые определяются социально-экономическим развитием регионов страны, а с другой про-

блемы формирования кадрового потенциала. Для улучшения системы управления персоналом муниципального образования создание качественной кадровой политики позволит обеспечить не только высокий уровень управляемости, но и позволит в большей степени контролировать, регулировать и развивать всю территорию.

Литература:

1. Горшкова, О. В Развитие государственной кадровой политики в области образования /О. В. Горшкова // Сборник статей VIII международной конференции «Развитие науки в XXI веке» (28.11.2015), г. Харьков. Украина — с. 135–139
2. Ускова, Т. В. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления в Приморском крае / Т. В. Ускова, С. Е. Белоус // Вологодские чтения. — 2006. — № 58. — с. 38–41.
3. Кадровое обеспечение местного самоуправления [Электронный ресурс] // Всероссийский совет местного самоуправления (ВСМК). — Режим доступа: <http://vsmsinfo.ru/proekty-i-programmy/kadrovoe-obespechenie-mestnogo-samoupravleniya>.
4. Общероссийский конгресс муниципальных образований [Электронный ресурс] // (ОКМО). — Режим доступа: <http://www.okmo.rф>

Конфликтные ситуации в организации

Гребенюк Таисия Алексеевна, студент;
 Бусоедов Иван Александрович, студент
 Дальневосточный федеральный университет

Статья посвящена такой актуальной теме как конфликтные ситуации в организации. Каждый человек имеет право на свое личное мнение, и часто бывает что мнения людей различаются, и это становится причиной возникновения конфликтных ситуаций между данными людьми. В статье рассмотрены виды конфликтных ситуаций, классифицированных разными способами, а также причины возникновения конфликтных ситуаций.

Ключевые слова: конфликты, конфликтные ситуации, организации, индивид, группа.

Современный человек проводит всю свою жизнь в общении с ему подобными. Каждый индивид имеет свое личное мнение, свою точку зрения на мир. И нередко между людьми возникают разногласия. Не становятся и исключение разногласия в организации. Само понятие организации можно представить в трех аспектах. Определения понятия приведены в таблице 1, представленной ниже.

Какой бы идеальной не была система взаимодействия сотрудников в организации, конфликтные ситуации все равно будут иметь место быть. И поэтому ставится вопрос не как полностью избежать конфликтов, а как прийти к их рациональному разрешению. Под конфликтом в организации следует понимать иерархию межличностных связей, стремящихся рационально разрешать возникшие противоречия, появившиеся на фоне различающихся мнений и взглядов, а также при недостатке ресурсов, которые являлись в данной ситуации необходимыми потребностями.

Конфликты классифицируются согласно различным параметрам. Но более распространенным является классификация конфликтов исходя из лиц, между которыми

он возник. Так выделяются следующие виды конфликтных ситуаций:

- Внутриличные;
- Межличностные;
- Между личностью и группой;
- Межгрупповые;

Внутриличные конфликтные ситуации в свою очередь делятся на следующие виды, представленные на схеме (рис. 1).

Следует уточнить, что внутриличный конфликт не всегда осознается самим индивидом. Такой конфликт может возникать и на горизонтальном, и на вертикальном уровнях. Причины же могут колебаться от расхождения в личностных взглядах до соперничества в занимаемых должностях.

Конфликты между индивидом и группой возникают в двух случаях:

- Индивид не воспринимает установки группы;
- Группа не воспринимает индивида как важного для их общества;

Таблица 1. Определение понятия «организация»

Организация	Целостное образование (социальное, техническое, природное), характеризующееся организационным единством структурных компонентов и направленное на достижение определенной цели;
Организация	Это процесс по формированию и поддержанию такого единства взаимосвязи структурных элементов целого;
Организация	Это функция управления, если процесс по упорядочиванию состоит из целенаправленных действий людей;



Рис. 1. Виды внутриличностных конфликтов

Чаще всего такие конфликты возникают на горизонтальном уровне. И в таком случае группа имеет больше воздействия на индивида. Она может благосклонно к нему относиться в случае, когда он принимает установки общества, а может устроить ему неблагоприятную моральную обстановку на рабочем месте. На вертикальном уровне такой конфликт будет у индивида с его начальством.

Межгрупповые конфликты в организации возникают между ее различными системами. На следующей схеме (рис. 2) представлены причины возникновения межгрупповых конфликтов.

Также можно выделить еще одну немаловажную классификацию конфликтов возникающих в зависимости от уровня деловых коммуникаций индивида. Данная классификация представлена в таблице 2.

Помимо непосредственно организационных конфликтов в организации существуют еще несколько видов конфликтов.

Производственные конфликты возникают по причинам разногласий относительно процессов производства. Могут возникать между сотрудниками разных квалификаций, или разных социальных категорий. А связаны они в первую очередь с человеческими ресурсами, а также с производственным оборудованием и сырьем, рабочими установками и другим.

Трудовые конфликты чаще всего возникают на материальной почве. Тогда, когда работники оценивают необходимую оплату пропорционально сделанной работе. При данном виде конфликта происходит стыкование интересов сотрудников по поводу трудовых взаимоотношений.



Рис. 2. Причины возникновения межгрупповых конфликтов

Таблица 2. Классификация конфликтов по уровням

Вид конфликта	Направленность конфликта		
	горизонтальная	вертикальная	смешанная
Внутриличностный	Выполнение трудовых функций мешает выполнению других равных по статусу ролей: хорошего супруга, отца, друга. Напр., из-за работы невозможно уделять много времени семье, друзьям	Требования и приказы руководства противоречат ценностям и идеалам работника. Так, напр., если продавцу необходимо скрывать некоторые плохие качества продаваемого товара (срок годности, качество) или их приукрашивать, то это может противоречить его моральным представлениям об обмане, стоящим гораздо выше в иерархии ценностей этого работника, чем получение материального вознаграждения	Выполнение трудовых функций мешает как выполнению других равнозначных ролей, так и противоречит идеалам и ценностям работника. Напр., график работы не позволяет часто бывать со своей семьей, а семья является высшей ценностью для данного сотрудника
Межличностный	Конфликт между работниками одного статуса (должности). Напр., между офисными сотрудниками, если один предпочитает работать в тишине, а другой – прослушивая музыку	Между руководителем и подчиненным. Напр., на замечание руководителя о качестве выполняемой работы работник может возмутиться плохими условиями труда	-
Между личностью и группой	Когда личность отказывается интегрироваться в корпоративную культуру группы. Напр., новый сотрудник считает неприемлемым, давнюю традицию этого коллектива в рабочее время устраивать перемены на кофе-брейк	Конфликт между непосредственным начальником и группой. Напр., требование начальника прийти на работу в выходные дни может вызвать общее недовольство всех членов группы	Конфликт может приобрести смешанную направленность, если к конфликту между личностью и группой, к последней присоединится сотрудник, находящийся на одной или высшей ступени иерархической лестницы, чем конфликтующая личность. Напр., в первом случае, если на сторону коллектива станет и начальник; во втором – возмущение коллектива требованием начальника работать в выходные дни будет поддержано работником такого же ранга, что и начальник, или же руководителем высшего звена
Межгрупповой	Конфликты между группами, находящимися на одном уровне иерархической лестницы. Напр., между отделом сбыта и производственным подразделением	Конфликты между группами, находящимися на различных ступенях иерархической лестницы. Напр., корпоративные конфликты между акционерами и менеджерами	Конфликты между группами, находящимися как на одном, так и на разных ступенях иерархической лестницы организации. Напр., на том же примере корпоративных конфликтов между акционерами и менеджерами, если часть акционеров солидарна с менеджерами

Корпоративные конфликты подразумевают собой расхождение мнений между акционерами и органами управления общества, между иерархическими системами,

между начальником и рабочим. В данных конфликтах причинами становятся вопросы касающиеся плана развития организации, состава управляющих компании.

Литература:

1. Лысенко, Ю. Н. Конфликты в системе управления производственной организацией // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2012. № 12 (92). с. 176–182.
2. Козлов, С. А. Конфликт в организациях // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. 2007. № 113. с. 129–134.
3. Хофманн, К. М. Причины конфликтов в организациях и их урегулирование // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. № 1 (1). с. 132–133.
4. Азимов, Т. А., Безношук Л. Ю., Семенова Н. К. Проблемы понятия «лидерство» // Молодой ученый. — 2016. — № 7. — с. 745–747.
5. Евсеенкова, Л. И., Целых Л. А. К вопросу выбора методов управления конфликтами в организации // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2015. № 27. с. 190–194.

Взаимодополняемость стран БРИКС: возможности установления прочных взаимных отношений и роль БРИКС в построении нового экономического порядка

Дронова Анастасия Николаевна, магистрант
Донской государственный технический университет

Среди обозначившихся в последние годы групп стран, заявляющих о своих планах крупномасштабного торгово-экономического сотрудничества и интеграционных целях, БРИКС выделяется составом участников и высоким уровнем агрегированных макроэкономических показателей. Внутри группы БРИКС существует довольно ярко выраженная взаимодополняемость экономик, что послужит основой для развития взаимной торговли в будущем, но может способствовать консервации существующих структурных различий. В данной статье рассматриваются несколько стратегических областей, в которых страны БРИКС устанавливают прочные отношения, позволяющие влиять на мировой порядок.

Ключевые слова: БРИКС, идеология, глобальное управление, взаимозависимость, сотрудничество, экономические отношения, интеграционный потенциал.

Among oboznachyvshyhsya in Recent Years groups of countries, at zayavlyayuschykh svoyyh plans large-scale trade and economic cooperation and yntehratsyonnykh purposes, Brix vydelyaetsya composition of participants and Highest urovnem makroekonomycheskykh aggregated indicators. Inside Brix groups exist dovolno Bright vyrazhennaya vzaymodopolnyaemost ekonomy, something to serve osnovoy vzaymnoy trade development in the future, but can u sposobstvovat konservatsyy of existing strukturnykh razlychyy. In dannoy Article rassmatryvayutsya stratehycheskykh Several areas in the country kotoyyh Brix ustanavlyvayut prochnyye relations, pozvolyayuschye vlyuyat on myrovoy order.

Keywords. Brix, ideology, hlobalnoe Management, vzaymozavysymost, Collaboration, Economic relations, yntehratsyonnyy potential.

Среди обозначившихся в последние годы групп стран, заявляющих о своих планах крупномасштабного торгово-экономического сотрудничества и интеграционных целях, БРИКС явно выделяется составом участников и высоким уровнем агрегированных макроэкономических показателей. Эта экзотическая аббревиатура в буквальном переводе с английского (BRICS) дает понятие «кирпичики» — вполне уместное для описания той кон-

структивной роли, которую ее участники — Бразилия, Россия, Индия, Китай и Южно-Африканская

Республика — намереваются играть в мировой экономике. С 2001 г. и в течение десяти лет группа существовала в составе четырех членов и называлась БРИК. Это название впервые появилось в аналитической записке банка «Goldman & Sachs». На третьем саммите группы в г. Санья (Китай) в 2011 г. было одобрено членство ЮАР, и

к уже устоявшемуся названию добавили еще одну букву — вот и получилось БРИКС [6].

Так что на сегодняшний день «пятерка» включает в себя две азиатских страны, одну — евроазиатскую (наша родная Россия), одну — южноамериканскую и одну — африканскую. Группа БРИКС занимает примерно четверть мировой территории суши, на которой проживает до двух пятых населения планеты (около 3 млрд человек) и производится почти 25% мирового ВВП (по паритету покупательной способности). По оценке на апрель 2013 г., совокупный валовой продукт группы составляет чуть больше 16 трлн долл. (что примерно соответствует доли США), а накопленные, входящими в нее странами, валютные резервы — 4 трлн. По некоторым прогнозам, к середине века по размерам совокупного продукта «пятерка» БРИКС может превзойти «большую семерку» стран — лидеров современного мира [4].

С точки зрения экономической структуры, группа распадается на две части — страны, выступающие крупными экспортёрами промышленного сырья и полуфабрикатов (Россия, Бразилия и ЮАР [5]), и страны-импортеры подобной продукции в значительных масштабах и на долгосрочной основе (Китай и Индия). Тем самым, внутри группы БРИКС существует довольно ярко выраженная взаимодополняемость экономик, служащая основой для развития взаимной торговли в будущем.

Китай, занявший в 2012 г. первое место среди торговых держав современного мира, превратился в самого крупного коммерческого партнера России, потеснив Германию на вторую позицию. Однако по своим абсолютным размерам торговый оборот КНР и России (88 млрд долл. США в том же 2012 г.) не слишком впечатляет и едва ли соответствует потенциальным возможностям двух великих соседей по Азии. Для сравнения укажем только, что торговля Китая со странами АСЕАН превысила в прошлом году 400 млрд долл. США.

В отличие от России, бразильская экономика стала по-настоящему интернациональной. По притоку прямых иностранных инвестиций в последние годы она занимает второе место в мире, уступая только КНР. Бразильская внешняя торговля превышает полтриллиона долларов в год, причем как поставщику полуфабрикатов на базе железной руды стране принадлежит особо видная роль. Бразильские ТНК выступают заметными игроками на мировой арене. По ВВП Бразилия самая крупная в Южной Америке страна и, похоже, в 2013 г. ей удастся сместить Великобританию с общего шестого места по этому важнейшему показателю [3].

Главным партнером Бразилии недавно стал Китай, потеснивший США. Все бы хорошо, но масштабы притока в страну китайских ПИИ и дешевых товаров вызывают тревогу.

Индия явно находится на пути к превращению в третью экономическую державу современного мира. В то же время ее модель развития отличается большим своеобразием, что предопределяет довольно слабую взаимодо-

полняемость экономических структур Индии и, например, Китая.

Создав за несколько десятилетий (не без помощи Советского Союза) с сравнительно небольшую и малоэффективную тяжелую промышленности, в конце XX в. Индия переключилась на форсированное развитие современного сектора услуг, в чем немало преуспела [5]. Этот сектор во многом сориентирован на богатейшие страны мира и приносит стране наибольшую часть валютных доходов. Что касается традиционных отраслей обрабатывающей промышленности, то они развиваются довольно медленно и выборочно, в то время как основная масса дешевых, но технологически сравнительно сложных потребительских товаров ввозится именно из Китая.

На рынках промышленного сырья и энергоносителей Индия и Китай издавна выступают конкурентами, хотя в последние годы между ними не раз велись переговоры о координировании закупочной политики и создании совместной наземной системы транспортировки нефти и газа. ЮАР, присоединившаяся к группе заметно позже других, вырабатывает треть ВВП всей Африки южнее Сахары, но по своим абсолютным размерам ее экономика не слишком велика (около четверти российской).

По данным ООН, в результате присоединения к БРИКС товарооборот ЮАР с партнерами по группе может вырасти до 8 млрд долл. США. Считается, что наилучшие перспективы имеет горнодобывающий комплекс этой богатой природными ископаемыми страны, в котором широко присутствует иностранный капитал и используются передовые технологии. Как полагают российские аналитики, это обстоятельство будет способствовать развитию экономического и, особенно, научно-технического сотрудничества между двумя странами.

Сегодняшний миропорядок благоприятствует интересам развитых стран в ущерб интересам развивающихся стран и наименее развитых стран. Существующая модель глобального управления, которая уже не отвечает на нужды большинства стран мира, требует изменения из-за новых, появляющихся обстоятельств с течением времени.

Естественно, страны, в пользу которых миропорядок действует, противостоят этим изменениям, и сам миропорядок обладает юридическими инструментами служащими опорой для развитых стран обременять нормы им благоприятные.

В этой связи профессор О.Н. Барабанов указывает на то, что сразу с момента своего создания БРИКС начал восприниматься как альтернатива существующему миропорядку [1].

Альтернативный миропорядок БРИКС заключается в новом подходе развития, как в Китае объявляют в своей политической пропаганде, «гармоничное саморазвитие». Другими словами это означает не навязывание одной идеологии другими, а гармонично сосуществование разных путей развития и защита равноправия между странами [2].

Идеология их представляет собой альтернативу, поскольку БРИКС совместно заявляют свои точки зрения по разным вопросам, касающимся актуальных проблем мира без участия стран самых развитых стран. Причем БРИКС требует равные права в установлении новых международных юридических инструментов и соответственно в реформе существующих инструментов глобального регулирования.

Способности БРИКС оказывать влияние своими экономическими возможностями и двигаться к намеченным целям, могут, в частности, помочь им установить новые модели международных отношений и соответственно новые юридические инструменты подходящие их идеологии.

При успешности создания новых юридических инструментов в рамках стран БРИКС, они естественно повлияют на другие развивающиеся и также менее развитые страны.

Показателем того, что БРИКС уже создал свою сферу влияния является, создание банка развития БРИКС. Однако, полнота сыгранной роли БРИКС на международной арене невозможна без объединения этих стран, а также без тех стран, которым идеология БРИКС близка. В данном случае речь идет о взаимодополняемости, о создании прочных экономических отношений. В результате взаимодополняемости появится взаимная зависимость, и именно эти факторы будут обеспечивать равновесие между странами.

Литература:

1. Барабанов, О. Н. Новые ценности БРИКС как альтернативная модель глобального регулирования. // Вестник Международных Организаций. — 2012. — № 2. — с. 68–74
2. Козловский, Е. А., Комаров М. А., Макрушин Р. Н. Возможности сотрудничества БРИКС в области топливно-энергетического комплекса. // Вестник международных организаций. — 2012: — № 2. с. 75
3. Ковтун, М. В. Россия-Бразилия: Современное состояние и перспективы // Латинская Америка. 2011. No 12. с. 29.
4. Разумнова, Л. Механизм урегулирование торговых споров в рамках ВТО // Международная экономика. 2014. No 1.-с. 27–36
5. Савельева, А. В. Трансформация мирового рынка продовольствия на современном этапе. // Сборн. мат-лов XII Международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества II. — М.: НИУ ВШЭ, 2012. с. 114–119.
6. BRICS. From Wikipedia, the free encyclopedia. — URL: <http://en.wikipedia.org/wiki/BRICS>

Формирование кадрового резерва как средство повышения управляемости в ООО «Кадровик»

Духович Елена Эдуардовна, практикант
ООО «Кадровик», Владивосток

Эффективность протекания основных и вспомогательных бизнес-процессов организации напрямую зависит от взаимодействия управляющей и управляемой подсистемы. В данной работе проведён анализ управляемости структурных подразделений организации и выявлена потребность в реструктуризации отдела аудита. С целью повышения управляемости рекомендовано сформировать кадровый резерв на должность руководителя отдела кадрового аудита.

Ключевые слова: бизнес-процесс, управляемость, реструктуризация, организационная структура, кадровый резерв, модель компетенций.

Вопрос диагностики и совершенствования управляемости в организации является актуальным для современных организаций. Данная потребность объясняется важностью для организации последствий реализация принятых управленческих решений на разных уровнях. Поэтому в организации должна вестись работа по обеспечению подготовленных и квалифицированных кадров. Проблеме «незаменимости кадров» посвящены исследования

многих учёных в области кадрового менеджмента. Множество исследований сводятся к одному выводу, которых заключается в том, что в организации не должно быть заменяемых сотрудников. Это значит, что значительное количество средств в организации должно быть уделено созданию эффективной системы замещения вакантных должностей в организации. Данная работа посвящена совершенствованию управляемости в ООО «Кадровик».

Общество с ограниченной ответственностью «Кадровик» — аудиторская компания, находится по адресу: Приморский край, город Владивосток, проспект Острякова 5, офис 601. Целью организации является получение дохода от предоставления следующих видов услуг: предоставление услуг найма рабочей силы; ведение кадрового делопроизводства; ведение бухгалтерского учёта; ведение

финансового аудита. На основе заключенных договоров по оказанию возмездных услуг по проведению работ. Стоит отметить то, что организация предоставляет услуги ведению переданной части бизнес-процессов.

Организационная структура ООО «Кадровик» согласно штатного расписания организации приведена на рисунке 1.

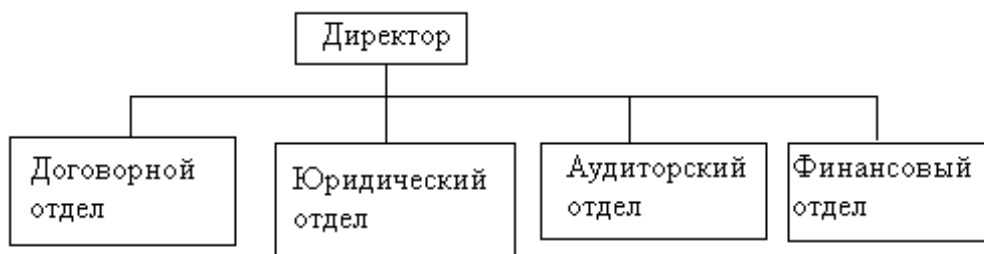


Рис. 1. Организационная структура ООО «Кадровик»

Организационную структуру отдела можно охарактеризовать как линейно-функциональную с высоким уровнем централизации управления. Директор организации имеет

в подчинении пять руководителей подразделений. В таблице 1 приведена информация о количестве штатных единиц должностей в организации по отделам [5].

Таблица 1. Штатный состав отделов в ООО «Кадровик»

№	Наименование подразделения	Наименование должности	Количество штатных единиц должностей
1	Договорной отдел	Ведущий специалист по согласованию и ведению договоров	1 шт. ед.
		Специалист по согласованию и ведению договоров	2 шт. ед.
2	Юридический отдел	Начальник юридического отдела	1 шт. ед.
		Секретарь	1 шт. ед.
		Юрист	3 шт. ед.
3	Аудиторский отдел	Начальник аудиторского отдела	1 шт. ед.
		Помощник руководителя	1 шт. ед.
		Специалист по поиску и подбору персонала	4 шт. ед.
		Специалист по кадровому делопроизводству	3 шт. ед.
		Тренинг-менеджер	2 шт. ед.
		Аудитор	6 шт. ед.
4	Бухгалтерия	Финансовый аудитор	4 шт. ед.
		Начальник финансового отдела	1 шт. ед.
		Бухгалтер	2 шт. ед.
		Экономист	1 шт. ед.

Из приведённой информации в таблице 1 стоит отметить то, что наибольшее количество подчинённых непосредственных исполнителей имеет начальник аудиторского отдела. Сотрудники аудиторского отдела организации выполняют функции аудита и консалтинга в области кадрового менеджмента, бухгалтерского учёта и финансового менеджмента.

Авторская точка зрения заключается в том, что эффективность деятельности организации в целом может быть улучшена с помощью повышения управляемости его организационной структуры. Где под управляемостью орга-

низации подразумевается степень реакции подчиняемой или управляемой подсистемы на принятые управленческие решения, которые приняты управляющей системой. Это значит то, что управляемость организации — это процесс достижения поставленных целей и задач. Достижение поставленных организационных целей и задач складывается из особенностей взаимоотношений двух составляющих: управляемой и управляющей подсистем [3, с. 75]. Поиск путей улучшения согласованности двух подсистем приводит к выявлению факторов повышения управляемости предприятия, то есть совершенствования организа-

ционно структуры. Организации с иерархическим управлением имеют некоторое количество уровней управления, элементы которой являются одновременно как управляемыми, так и управляющими составными подсистемами и имеют функции принятия управленческих решений [4, с. 157].

С целью совершенствования управляемости в исследуемой организации был проведён анализ осуществляемого руководства в аудиторском отделе по ряду факторов:

- сложность, схожесть работ выполняемых в отделе;
- уровень подготовки руководителя и его подчиненных;
- существующие коммуникации, делегирование полномочий, стабильность в выполнении бизнес-процессов в организации [2, с. 495].

Анализируя управляемость аудиторского отдела по вышеприведённым факторам можно отметить то, что:

- широкий спектр выполняемых работ (от бухгалтерского учёта до управления персоналом);

— руководитель организации имеет высшее образование по профилю «Бухгалтерский учёт», подчинённые имеют высшее и среднее специальное образование по направлению «Экономика» и «Менеджмент»;

— коммуникации руководителя подразделения и сотрудников отдела прямые, делегирование полномочий можно назвать эффективными.

Из приведённого анализа можно сделать вывод о том, что управляемость в подразделении на среднем уровне. Причиной тому является широкий диапазон выполняемых функций сотрудниками отдела и отсутствие подготовки руководителя к руководству сотрудниками, выполняющими аудиторские и консалтинговые функции в области управления персоналом. В связи с этим в организации рекомендовано провести ряд мероприятий по реструктуризации отдела на два обособленных подразделения.

Первый отдел рекомендовано назвать «Отдел по финансовому аудиту». Руководителем отдела рекомендовано

Таблица 2. Модель компетенций и индикаторов поведения руководителя отдела кадрового аудита

№	Компетенции	Индикаторы поведения
1	Ориентация на достижение	Находит наиболее эффективные варианты выполнения работы; ставит перед собой сложные цели.
2	Наличие аналитического мышления	Находит закономерность в происходящих действиях; быстро находит причины и соотносит их с последствиями; может заранее выявить варианты исхода тех или иных событий.
3	Оказание влияния на окружающих людей	Может убедить другого человека в чём-либо; может произвести впечатление на других людей.
4	Уверенность в себе	Адекватно оценивает свои возможности; уверенно берётся за выполнение сложных заданий; берёт личную ответственность как за свои действия, так и за действия подчинённых.
5	Работа в команде	Добивается доверия коллег в группе; добивается вклада коллег в коллективную работу.
7	Ориентация на развитие других людей	Неравнодушен к развитию подчинённых и других коллег по работе; способен добровольно обучать коллег по работе при необходимости.
8	Построение благоприятных отношений	Легко входит в контакт и обменивается информацией с другими людьми; осознанно проводит работу по построению взаимоотношений с людьми, даже пренебрегая своими принципами; контактирует с большим количеством людей.
9	Лидерство в команде	Нацелен на доминирование над окружающими; способен проявлять необходимые качества для проявления своего авторитета.
10	Наличие инициативности	Постоянно отслеживает возможности для выполнения целей; проявляет интерес к выполнению поставленных заданий постоянно.
11	Понимание точки зрения других людей	Способен воспринимать других людей и их позицию; ставит себя на место других людей в какой-либо ситуации.
12	Наличие концептуального мышления	Знает и оперирует связями между элементами, которые невидимы для других; знает несовместимости элементов.
13	Настойчивость при отстаивании своей точки зрения	Определяет границы своего отношения к вопросу и оппонентов; способен проявлять непоколебимость при давлении других людей; способен реализовывать административные наказания подчинённых за нарушения.
14	Умение работать с большим объёмом информации	Способен искать информацию по большому количеству источников; способен систематизировать большой объём информации; имеет физическую и эмоциональную выносливость в работе с информацией.

оставить начальника аудиторского отдела и включить в состав сотрудников: финансовых аудиторов и аудиторов по бухгалтерскому учёту. Второй отдел рекомендовано назвать «Отдел кадрового аудита». В состав отдела рекомендовано включить сотрудников по поиску и отбору персонала, кадровому делопроизводству и тренинг-менеджеров. Что касается должности руководителя подразделения, то необходимо составить модель компетенций должности, сформировать мероприятия по оценке кандидатов на данную должность и составить план развивающих мероприятий на замещение данной должности. В таблице 2 приведён пример модели компетенций руководителя отдела кадрового аудита [1]. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что в организации необходимо сформировать кадровый резерв на должность руководителя отдела кадрового аудита.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что эффективность протекания бизнес-процессов в организации во многом определяется взаимодействием двух подсистем организации: управляющей и управляемой. Элементами управляющей подсистемы, например руководители среднего звена, являются также элементами управляемой подсистемы, выполняя функции принятия управленческих решений. Стоит отметить, что в организации ООО «Кадровик» был проведён анализ организационной структуры. В аудиторском отделе был выявлен низкий уровень управляемости. С целью повышения уровня управляемости было предложено провести реструктуризацию отдела и образовать два новых отдела. Новое подразделение назвать «Отдел кадрового аудита». Для замещения должности руководителя нового отдела рекомендовано сформировать кадровый резерв.

Литература:

1. Колесникова, К. А. Оценка эффективности деятельности HR-директора // Интернет журнал «HR-portal. Сообщество и публикации». URL: <http://www.hr-portal.ru/article/ocenka-effektivnosti-deyatelnosti-hr-direktora>
2. Рыбалкина, З. М. Повышение управляемости организации за счет построения рациональной организационной структуры управления // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Беллинского. — 2012. — № 28. — с. 494–497
3. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: монография. Книга 30 / Е. Н. Волк, Б. Даулетбаков, Е. В. Джамай и др. / Под общ. ред. С. С. Чернова. — Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. — 220 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. Штатное расписание на 2016 г.: утв. приказом Директора ООО «Кадровик» от 28.12.2015 / ООО «Кадровик». — Владивосток, 2015. — 2 с.

Проблемы системы управления производственной компании по разработке программного обеспечения на основе поддержки и принятия решений

Дьяконова Валерия Владиславовна, студент
Волгоградский государственный университет

В настоящей работе с помощью информационных технологий представлено исследование системы управления поддержки и принятия решений, представлен собственный мониторинг, а также проанализированы существующие мониторинги и методологии исследования других компаний. Сделаны выводы о состоянии системы управления в различных регионах.

Ключевые слова: система управления, исследование, мониторинг

Problems of management systems manufacturing company software development based on support and decision-making

Dyakonova Valeria
Volgograd State University

In this work, using information technology presented the study support the management and decision-making, presented its own monitoring, as well as analyzes of existing monitoring and research methodology by other companies. The conclusions about the state of the control system in the different regions.

Keywords: control system, research, monitoring

Система поддержки принятия решений предназначена для поддержки многокритериальных решений в сложной информационной среде. При этом под многокритериальностью понимается тот факт, что результаты принимаемых решений оцениваются не по одному, а по совокупности многих показателей (критериев) рассматриваемых одновременно. Информационная сложность определяется необходимостью учета большого объема данных, обработка которых без помощи современной вычислительной техники практически невыполнима. В этих условиях число возможных решений, как правило, весьма велико, и выбор наилучшего из них «на глаз», без всестороннего анализа может приводить к грубым ошибкам. [1, с. 39–41].

Исследование системы управления это вид деятельности, который направлен на совершенствование управления в соответствии с влияющими на нее внешними и внутренними условиями. Необходимость данного исследования можно обусловить постоянным стечением проблем, с которыми сталкивается каждая организация, например такие как: проблемы в области финансового обеспечения, проблемы в области кадрового обеспечения, организационно-управленческие проблемы, проблемы с автоматизацией деятельности, т. д.

В условиях современного бизнеса роль эффективного управления на основе достоверной информации возрастает многократно. Ошибки менеджмента, основывающиеся на недостаточных или неверно интерпретированных данных, могут привести к краху даже крупные компании. Наиболее интересные технологии и правила управления и

планирования предоставляет стратегический менеджмент, который занимается вопросами разработки и реализации стратегии фирмы. Существует множество определений этого понятия, но в общем смысле стратегия — это долгосрочный план управления фирмой, направленный на укрепление ее позиций, удовлетворение потребителей и достижение поставленных целей. Управляющие (менеджеры) разрабатывают стратегию, чтобы определить, в каком направлении будет развиваться компания, и принимает обоснованные решения при выборе способа действия. Выбор менеджерами конкретной стратегии означает, что из всех возможных путей развития и способов действия, открывающихся перед компанией, решено выбрать одно стратегическое направление, в котором компания и будет развиваться. Без стратегии у менеджера нет продуманного плана действий, нет путеводителя в мире бизнеса, нет единой программы достижения желаемых результатов.

Одной из главных тенденций в развитии систем управления является рост доли исследования и то, как в процессе развития управления новая информация отражается на самом содержании управления. Исследование систем управления ориентировано на постоянное совершенствование, обеспечивает процессы, которые в дальнейшем будут оказывать организационное и систематическое воздействие как на систему в целом, там и на все ее составляющие.

Принятие управленческих решений является основной задачей на каждой производственной компании, так как от этого будет зависеть ее дальнейшее развитие. Слож-

ность управления определяется количеством и структурой решаемых проблем и масштабом применения различных методов их решения. [2, с. 223–224]. Сложность управления можно характеризовать степенью новизны принимаемых решений и поиском различных подходов и методов для достижения цели исследования. Для решения поставленной задачи необходим постоянный сбор данных по совершенствованию действующей системы управления; выявление факторов, которые могут, как обеспечивать достижение цели, так и препятствовать ей; анализ эффективности деятельности производственной компании для ее дальнейшего успешного функционирования.

Казалось бы, решение проблем очевидно:

1. Организовать работу по маркетинговому исследованию рынка сбыта как существующей продукции, так и перспективной, которая будет востребована рынком.
2. Усилить направление продаж продукции, возможно, привлечь и обучить соответствующих специалистов.
3. Внедрить процессы бюджетного управления в компании.
4. Организовать работу по созданию кадрового резерва для ключевых должностных позиций в компании.
5. Пересмотреть систему материального стимулирования персонала на предмет ее привлекательности для квалифицированного персонала.
6. Разработать и внедрить необходимое документационное обеспечение управления, включая положения о подразделениях, должностные инструкции сотрудников, регламенты бизнес-процессов, формы управленческой отчетности.
7. Внедрить подходы регулярного менеджмента в систему управления компаний.
8. Автоматизировать наиболее трудоемкие участки работы.

Литература:

1. В. В. Глушенко, И. И. Глушенко.. Исследование систем управления. — г. Железнодорожный, Моск. обл.:ООО НПЦ «Крылья», 2000. — 416 с.
2. Мухин, В. И. Исследование систем управления: Анализ и синтез систем управления. — М.: Экзамен, 2003. — 384 с.
3. Анфилатов, В. С. Системный анализ в управлении. — М.: Финансы и статистика, 2003. — 368 с.

Но на деле, у отдельного небольшого или даже среднего предприятия ресурсов для этого недостаточно. Но в настоящее время действует программы Министерства экономического развития РФ по поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства. В рамках данной программы т. н. Региональные центры инжиниринга (РЦИ) безвозмездно оказывают субъектам малого и среднего бизнеса ряд инжиниринговых и консультационных услуг, в том числе:

- технологический, управленческий, финансовый, энергетический аудит;
- помощь в технической и технологической подготовке и организации производства, разработке новых технологических процессов;
- разработка программ модернизации / развития / технического перевооружения;
- подготовка технико-экономических обоснований (ТЭО) инвестиций и бизнес-планов;
- выполнение маркетинговых исследований;
- поиск и привлечение инвесторов (соинвесторов), лизинговых компаний, содействие в предоставлении кредитов на льготных условиях;
- проведение обучающих программ для персонала;
- постановку системы регулярного менеджмента в компании, и т. д.

Заключение

В заключении хочется выделить, то что многим малым, средним, да и даже крупным компаниям требуется ИТ аудит и учет (инвентаризация). Принятие актуальных и оптимальных управленческих решений, так как от этого будет зависеть дальнейшее развитие организации. Так же необходимо выделять четкую позицию менеджмента в организации, так как от этого будет зависеть непременно финансовая составляющая организации.

Системный подход в исследовании организационных коммуникаций

Егоричев Владислав Андреевич, студент;

Малярчук Павел Игоревич, студент;

Научный руководитель: Семёнова Нина Константиновна, кандидат технических наук, доцент
Дальневосточный федеральный университет

В данной исследовательской работе рассмотрены организационные коммуникации и их значимость в достижении организационных целей. Показан системный подход в исследовании организационных коммуникаций.

Ключевые слова: коммуникации, организация, структура организации.

В данной статье описывается системный подход в исследовании организационных коммуникаций, которые очень важны в современном мире. Ведь именно коммуникации в организации влияют на эффективность предприятия. Также с помощью них изменяется эффективность управления. Ну и напоследок руководители чуть ли не всё своё время проводят, общаясь, взаимодействия с другими людьми на работе, поэтому им необходимо знать об организационных коммуникациях и их подходах и аспектах как можно больше.

Определения организационных коммуникаций

С каждым годом специалисты в сфере управления проявляют все больший интерес к организационным ком-

муникациям. Результаты многочисленных опросов, проведенных в Европе и США, показывают, что не только экспертами в сфере коммуникаций, но и большинством руководителей признается значительная роль коммуникаций в достижении целей организации.

Так, исследование, проведенное Международной ассоциацией бизнес-коммуникаций, показало, что большинство руководителей видят связь между рыночной стоимостью компании и способностью руководства использовать внутренние и внешние коммуникации для достижения деловых целей. В сфере организационных коммуникаций на сегодняшний день существуют сотни определений организационных коммуникаций.

Мы вам представим основные моменты некоторых определений в табл. 1.

Таблица 1. Определения организационных коммуникаций

Автор	Участники коммуникации	Содержание коммуникации	Ключевая характеристика	Цель
Б. Мильнер [1]	Люди и институты	Информация	Процесс	-
Э. Роджерс [2]	Источник и получатель	Идея	Процесс	Изменение поведения получателя
М. Мескон [3]	-	Мысли, информация	Обмен	Обеспечение взаимопонимания

Проанализировав таблицу, можно сделать вывод, что авторы до сих пор не пришли к однозначному определению термина организационные коммуникации, но несмотря на это, если пристальней изучить таблицу, то можно сказать, что сами попытки донести до нас информацию близки друг к другу, хоть и записаны немного другими словами.

Системный подход в исследовании организационных коммуникаций

Организационные коммуникации как целостная система подразделяются на две относительно независимые подсистемы: формальную и неформальную. О существование формальной и неформальной структуры в организации и, следовательно, в организационных коммуникациях впервые предположил Я.Л. Морено в связи со

своими социометрическими исследованиями [4]. В настоящее время это разделение считается классическим, его поддерживают практически все авторы, работающие в области социологии организаций. Формальные организационные коммуникации порождаются бюрократической структурой организации и соответствуют ее интересам.

Исходя из этого, опираясь на модель «идеального типа» бюрократической организации Вебера, выясним свойства формальных коммуникаций [5].

1. Мы знаем, что в бюрократической организации прослеживается четкая и неизменная иерархия власти, и формальные коммуникации, существующие в такого типа организациях, имеют иерархическую структуру, причем данная структура имеет свойство отличаться во множества уровней. Потоки, с помощью которых происходят коммуникации, работают в соответствии с так называемой бюро-

кратической лестницей. А именно руководитель, который занимает высокую должность, может подавать коммуникацию в виде задач и решений и также следить за их выполнением, соблюдать контроль. Задачи, поставленные руководителем, будут являться обязательными для людей, работающих на него и занимающих не такой высокий уровень в иерархической системе, как у их начальника.

2. Доступ к потокам, с помощью которых происходят коммуникации, всегда имеет строгую регламентацию и происходит только при четко сформулированном круге возможностей, по причине того, что бюрократической организации присуще специализация и разделение функций. Круг возможностей ограничен субъектами, людьми, исполняющими распоряжения своего руководителя, а также объектами — множеством вопросов и дел, которые касаются принимаемых решений.

3. Регламент общения с руководителем зависит от поста, который он занимает, то есть во главу угла ставятся служебные функции, а не качества которые ему присущи как личности.

4. Необходимость коммуникаций в письменной форме, характерно для организаций с бюрократической системой. Здесь играет важную роль необходимость документирования и регистрации любого рода взаимоотношений на работе между начальниками, а также руководителями и подчинёнными. Потребность в регистрации возникает из-за необходимости контроля, играющего важную роль в организации. Ведь только качественный контроль является гарантом должного выполнения своих обязательств сотрудниками организаций.

Далее поговорим о подсистеме неформальных коммуникаций, важность которых не вызывает никакого сомнения. Социальный механизм неминуемого возникновения неформальной структуры коммуникаций в организации пока не ясен. С нашей точки зрения объективную закономерность возникновения подобной структуры коммуникаций можно увидеть в рамках работ П. Бурдьё [6].

Он утверждает, что существуют *объективные* (суверенные от сознания и воли людей) структуры, которые решающим образом воздействуют на восприятие и мышление индивидов. В организации, такой структурой является формальная организация. Именно формальные социальные структуры являются источником формальной деятельности индивидуальных и коллективных субъектов, которые могут подавлять или стимулировать эти структуры. Однако социальным субъектам присуща активная деятельность, в результате которой исходная структура испытывает постоянное напряжение и преобразуется. Вновь появляющаяся социальная структура не закрепляется формально, она воспроизводится в повседневных обычаях социальных субъектах.

Таким образом, бюрократическая структура организации обуславливает деятельность и представления сотрудников организации, но сотрудники в своих ежедневных практиках воспроизводят или преобразуют бюрократическую структуру.

Исходя из всего сказанного, можно сделать вывод, что неформальная структура коммуникаций — это индивидуальная реальность, которая состоит из структурированных социальных отношений, эта структура создается формальной бюрократической структурой организации. Именно жесткость исходной бюрократической структуры заставляет сотрудников выстраивать неформальные коммуникации так, чтобы как можно более эффективно решать организационные и личные проблемы.

Система формальной коммуникации создается одновременно с возникновением организации. Они, имеют иерархическую структуру, доступ к коммуникационным потокам имеет четкую регламентацию и протекает в соответствии с обозначенным кругом обязанностей, во внимание принимается не столько личные обязанности человека, сколько его функции служебные. При идеальных условиях формальные коммуникации в бюрократической организации функционируют как хорошо отлаженный социальный механизм. Любые сбои в системе осознаются как дисфункции и ликвидируются в процессе жизнедеятельности организации.

Но возникают ситуации, когда появляется вопрос о дополнительной регуляции формальных коммуникаций. Очень часто российский и зарубежный опыт показывает, что это случается в тех случаях, когда организация как социальная система находится в точке бифуркации. В жизни это означает, что организация имеет стабильный рост, уменьшается либо реорганизуется, внедряются инновационные технологии, разрабатываются новые продукты, используются особые стратегии. Трансформационные процессы вызывают необходимость достаточно сложной, иногда болезненной адаптации к происходящим изменениям.

В точке бифуркации коммуникации в организации как целостная система содержит в себе латентные и альтернативные сценарии будущего. Совершенствование этой системы происходит в регулярной и постоянной борьбе между различными сценариями. Воздействие на коммуникации в смене, установившегося режима работы системы, дает возможность субъекту управления путем сравнительно малых усилий реализовать тот сценарий, который для него желателен. Основной целью и задачей регуляции коммуникации в организации, как и организации в целом, является достижение максимальной устойчивости в условиях социокультурной динамики, в критическом состоянии системы могут появляться тактические цели, достижение которых чрезвычайно важно для будущего развития организации. Регуляция организационных коммуникаций может применяться как для корректировки, модернизации каких-либо характеристик организации, так и для предотвращения попадания ее в зону кризисных и неравновесных состояний, которые могут иметь губительные последствия для этой социальной системы. Нахождение в точке бифуркации означает необходимость глубоких перемен для организации. Они могут

вызвать у работников самую разную реакцию, которая в значительной степени зависит от их информированности о происходящем.

Дополнительную напряженность в социальные отношения, появляющиеся в коллективе организации, вносит кризис и страх остаться без работы. Испытывая состояние неопределенности, опасаясь остаться без работы и переживая стресс, работники начинают совершать ошибки, которые приводят к нарушениям работы формальных коммуникаций. Появляются негативные факторы такие как: сплетни, слухи, интриги, которые восполняют недостаток официальной информации.

Отдельные предприятия и организации, озабоченные возросшей социальной напряженностью, разрабатывают особые программы, призванные оптимизировать коммуникации. Разработка таких программ начинается с проведения социологических исследований. В некоторых ком-

паниях проводят различные социологические опросы, чтобы выявить настроение сотрудников и узнать их пожелания [7].

Таким образом, мы рассмотрели организационные коммуникации при системном подходе в организации, рассмотрели возможные проблемы и отметили, что делают компании в сложившихся ситуациях.

Заключение

Следует отметить, что эксперты в сфере коммуникаций и большинство руководителей признают значительную роль коммуникаций в достижении целей организации.

В данной статье выяснены свойства и значимость формальных и не формальных коммуникаций. Рассмотрены ситуации, о дополнительной регуляции формальных коммуникаций.

Литература:

1. Вишневецкий, Е. Г. Системный подход к анализу организационных коммуникаций // Наука и школа. 2011. № 4. с. 98–101.
2. Мильнер, Б. З. Теория организации. — М.: Инфра-М, 1998. — 336 с.
3. Роджерс, Э. Коммуникации в организациях. — М.: Экономика, 1980. — 176 с.
4. Морено, Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе. — М.: Академический проект, 2001.
5. Мескон, М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 2000. 701 с.
6. Бурдые, П. Социология социального пространства — М.: Ин-т эксперимент. социологии; СПб.: Алетейя, 2005.
7. Weber, M. Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology (2 vols.). — Berkley, 1978.

Исследование классификации системных свойств организаций

Егоричев Владислав Андреевич, студент
Дальневосточный федеральный университет

Понятие и сущность системы

Для начала необходимо дать объяснение нескольким важнейшим терминам, данной статьи, без которых невозможно понимание темы. Начнём с понятия «система». В этом нам поможет книга В. Н. Садовского [6, с. 92–97], исследовавшего различные определения данного термина, цитировать будем лишь те определения, которые отличаются от других дополнительными признаками системности.

Первое определение, которое приводит В. Н. Садовский: «Система — сложное единство, сформулированное многими, как правило, различными факторами и имеющее общий план или служащее для достижения общей цели». Очевидно, что в этом определении, главными признаками системы являются не факторы, а образованное из них что-то целостное. Точнее следующее определение, который приводит В. Н. Садовский в своей работе: «Си-

стема — соединение объектов, объединённых регулярным взаимодействием или взаимозаменяемостью». В данном значении это определение дополняет первое через отношения, взаимодействия и взаимозаменяемости, что несомненно выделяет системное единство и делает его отличным от других образований. И, последнее, третье определение по В. Н. Садовскому характеризует систему как «Упорядоченную, действующую целостность, тотальность», это значимо уточняет первое и второе определения с помощью использования признака упорядоченной целостности [1, с. 26–27].

Л. фон Берталанфи определяет систему как «комплекс взаимодействующих компонентов» [3, с. 22] или как «совокупность элементов, находящихся в определенных отношениях друг с другом и со средой» [2, с. 21].

Нужно отметить, что множество авторов, когда дают то или иное определение понятию «система», обычно исходят из условий удобства его использования в соб-

ственных работах. Поэтому, можно сказать, что математики определяют систему по математическим признакам, биологи — по биологическим, физики, социологи, экономисты и другие тоже исследуют систему с позиции своих научных интересов и не стремятся давать действительно обобщённое определение понятию «система».

Понятие «организация», как упорядоченное состояние целого тождественно понятию «система». Применение термина «организация» в современной науке и практике настолько же обыденно, насколько и многообразно. Его можно применить в местах, которые отражают и раскрывают совершенно разные стороны жизни. Собственно все, что окружает людей, или то, что можно себе представить, может рассматриваться с позиций организации. Также в понимании термина «организация» выделяется ряд самостоятельных и часто встречающихся определений, которые отражают достаточно большую область общепринятых представлений и применений.

Организация — сложный организм. В нем переплетаются и уживаются интересы личности и групп, стимулы и ограничения, жесткая технология и инновации, безусловная дисциплина и свободное творчество, нормативные требования и неформальные инициативы. У организаций есть свой облик, культура, традиции и репутация. Они уверенно развиваются, когда имеют обоснованную стратегию и эффективно используют ресурсы. Они перестраиваются, когда перестают отвечать избранным целям. Они погибают, когда оказываются неспособными выполнять свои задачи. Не понимая сущности организации и закономерностей их развития, нельзя ни управлять ими, ни эффективно использовать их потенциал, ни осваивать современные технологии их деятельности [5, с. 5].

Таким образом, объясняя понятие и сущность системы, нам пришлось рассмотреть значение терминов «система» и «организация» близко связанных и можно сказать неотделимых, между собой, при исследовании классификации системных свойств организации.

Классификация системных свойств

У организаций существуют различные виды системных свойств. Авторы по-разному рассматривают данную классификацию.

Например, Ю. И. Шорохов в своей статье пишет следующее: Первое из таких свойств — это немислимость организации. Немислимость означает, что любая организация обладает бесчисленным числом состояний. Это свойство называют еще «проклятием размерности». В соответствии с данным свойством любая организация — это немислимая система, имеющая бесчисленное число состояний. Из этого вытекает следующий вывод, заключающийся в том, что организацией нельзя управлять на уровне жестких алгоритмов. Если Вы придерживаетесь управленческой философии, в фундаменте которой присутствует жесточайшая регламентация и контроль, то следствие будет лавинообразное

увеличение бюрократического аппарата, т. е. количества людей, регламентирующих и контролирующих поведение увеличится во много раз. Даже при самом большом их количестве они, в силу проклятия размерности, не смогут чётко выполнять свои обязанности, а, начиная с определённого момента, при любой попытке наладить ситуацию, изменив её, за счет жесткой регламентации, только ухудшит положение дел.

Следующее свойство звучит так: «Любая успешная работающая организация для описания своей деятельности должна использовать иерархию языков» (это так называемый принцип полилингвизма). Причем язык нижнего уровня — это язык производственных операций, язык верхнего уровня — это язык, на котором формулируются миссия и ценности организации. В соответствии с этим принципом деятельность, описываемая на языке операций производства, должна оцениваться на языке более высокого уровня. При этом любой представитель коллектива должен понимать иерархию языков и знать, как его деятельность соотносится с реализацией миссии организации. Наличие иерархии языков дает ориентир для творчества каждому представителю коллектива. Если данный принцип не соблюдается, то происходит потеря общих ориентиров, следствием чего является обострение противоречий между подразделениями, потеря эффективности.

Следующее свойство также исключительно важно — это свойство эмерджерности. Суть в том, что поведение организации в целом не выводимо из поведения составляющих его элементов, т. е. целое — это не сумма частей. Определяющее влияние на поведение организации оказывает характер взаимосвязей между элементами системы. Изменяя структуру таких взаимосвязей можно достичь совершенно нового качества организации. Одним из следствий данного свойства является то, что вклад того или иного подразделения в эффективность организации в целом далеко не всегда может определяться его собственной пользой. Существуют системные свойства организации, которые могут стать помехой для раскрытия во всей полноте возможностей и способностей подразделений.

Следующее свойство звучит так: «Любая организация — это своеобразный организм». Организации появляются на свет, развиваются, умирают, они пытаются сохранить свои внутренние переменные при воздействии факторов среды. Если организация — это организм, то её, как любой другой организм, можно отнести к определённому виду, подвиду, классу, и каждый такой класс или вид характеризуется некоторым максимальным уровнем физических и интеллектуальных способностей, т. е. высочайшем уровнем эффективности, особенностями организационного строения, своей средой обитания, особенностями реагирования на изменения внутренней и внешней среды. [7, с. 31–35].

К. М. Красноперов выделяет следующие виды системных свойств:

1) Свойство инновационности (динамизм) системы — способность регулярно осуществлять технологические и организационные изменения во внутренней среде систем, то есть способность к её систематическому обновлению.

2) Свойство адаптивности (гибкость) системы — способность адекватно реагировать на изменения внешних условий и внутренних факторов, регулировать силу их влияния и степень своей зависимости от них.

3) Свойство ресурсосбережения (ресурсоёмкость) системы — способность к оптимальному распределению собственных совокупных ресурсов (с учётом приоритетности процессов, протекающих внутри системы) и сопоставлению оптимального соотношения между различными видами совокупных ресурсов, составляющих конкурентный потенциал.

4) Свойство результативности (производительность) системы — способность к достижению поставленных перед системой целей посредством эффективного использования совокупных ресурсов и создания продукта по объёму и качеству соответствующих объёму использованных совокупных ресурсов [4, с. 31].

В свою очередь в своей работе Н.С. Козырь выделяет следующие системные свойства организации:

- 1) Целостность;
- 2) Структурность (связность);
- 3) Эмерджентность;
- 4) Гомеостазис (самосохранение);

Помимо данных авторов есть ещё другие, которые тоже имеют свою классификацию системных свойств организации, это мы можем увидеть на рис. 1.

Автор	Источник	Содержание системных свойств организации
Смирнов Э.А.	Учебное пособие [1, С. 6-8]	– связность – эмерджентность – самосохранения – организационная целостность
Алиев В.Г.	Учебник для вузов [2, С. 34-36]	– целостность – эмерджентность – гомеостазис
Иванова Т.Ю., Приходько В.И.	Учебник [3, С. 28-32]	– эмерджентность – эквивиальность – гомеостазис
Третьякова Е.П.	Учебное пособие [4, С. 18-20]	– целенаправленность – целостность – эмерджентность – гомеостазис – структурность

Рис. 1. Классификация системных свойств организации

Заключение

Хочу сказать, что у многих авторов классификация системных свойств похожа, но не идентична, однако у К.М. Красноперова она существенно отличается

от остальных, так как его свойства делали большой акцент на способности организации к повышению эффективности функционирования в перспективе, в отличие от остальных авторов, ориентировавшихся на настоящее время.

Литература:

1. Алиев, В.Г. Теория организации / В.Г. Алиев. — М.: Экономика, 2010. — 431 с.
2. Берталанти, Л. фон. История и статус общей теории / Л. фон Берталанти // Системные исследования: Ежегодник. — 1972. — М.: Наука, 1973. — с. 20–37.
3. Берталанти, Л. фон. Общая теория систем: критический обзор. В сборнике переводов Исследования по общей теории систем / Л. фон Берталанти. — М.: Прогресс, 1969. — 520 с.
4. Красноперов, К.М. Модель оценки конкурентоспособности организации и продукции на основе анализа развития их системных свойств / К.М. Красноперов // Качество. Инновации. Образование. — 2005. — № 1. — с. 27–36.
5. Мильнер, Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 480 с.

6. Садовский, В.Н. Основания общей теории систем / В.Н. Садовский. — М.: Наука, 2010. — 279 с.
7. Шорохов, Ю.И. Системные свойства организации и эффективность корпоративного управления / Ю.И. Шорохов // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. — 2004. — № 1. — с. 7–10.

Проблемы трудоустройства выпускников вузов (на примере Ростовской области)

Еременко Игорь Анатольевич, кандидат экономических наук, доцент;
 Безуглова Маргарита Николаевна, кандидат социологических наук, доцент;
 Гедиева Изабелла Махмудовна, студент
 Донской государственный технический университет

В данной статье рассматривается безработица среди выпускников, указываются ее последствия и способы минимизации. Приведены методы и способы содействия трудоустройству выпускников вузов.

Ключевые слова: молодежная безработица, рынок труда, служба занятости, выпускники, трудоустройство, вузы.

В современной России рыночные отношения весьма сложные. Дефицит рабочих мест приводит к возникновению безработицы. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики за 2015 год 30,5% всех российских безработных — это молодые люди в возрасте от 24 до 29 лет [4]. Исходя из этого наиболее остро стоит вопрос о трудоустройстве выпускников. Работодатели не хотят брать на работу молодых специалистов, обуславливая это тем, что у них нет опыта, а производственная практика в ВУЗе не дает необходимого опыта. В поиске работы выпускнику мешает: невостребованность профессии, отсутствие самопрезентации и мотивации, недостаточность информации о состоянии рынка труда.

Положение молодежи на рынке труда обусловлено двумя факторами: во-первых, молодые люди составляют примерно 35% трудоспособного населения в России, во-вторых, молодежь — это будущее страны, и именно от них зависит последующее развитие нашего государства. Уже сейчас молодежь определяет основные политические, экономические и социальные направления. Молодые специалисты характеризуются отсутствием трудового стажа и опыта работы. Поэтому конкурентоспособность выпускников, не имеющих опыта работы резко падает. На рынке труда помимо выпускников имеются уже опытные и зарекомендовавшие себя профессионалы, которые осложняют выпускникам поиск работы [1, с. 10]. Но, именно выпускники способны дать толчок для развития тех или иных отраслей своими новаторскими взглядами и идеями. С целью приобретения профессиональных навыков молодыми специалистами в Ростовской области принято решение о развитии института наставничества. Целью данного института является трудоустройство выпускников под руководством наставников. С 1 сентября 2015 года было трудоустроено 53 молодых специалиста. Для того чтобы молодежь могла самореализоваться, необходимо давать им возможность проявить себя как специалистов. Работодатели должны учитывать то, что большинство вы-

пускников вузов не имеет профессионального опыта, так как они ищут работу впервые. В Ростовской Области несколько лет активно действует программа «Первое рабочее место». Она предоставляет помощь выпускнику в поиске работы по специальности.

Службы занятости населения Ростовской области активно содействует трудоустройству молодых специалистов. Так в 2015 году в Ростовской области в качестве безработных среди выпускников зарегистрировано 2083 человек, из общего числа обратившихся выпускников 1298 человек были трудоустроены. Для остальных выпускников на добровольной и бесплатной основе было организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное обучение.

Большинство студентов при выборе профессии руководствуются престижностью профессии, но наибольшее внимание уделяют высокооплачиваемым профессиям. В основном выбирают работу в сфере маркетинга, управления, продажи, и т. д. Эти профессии являются высокооплачиваемыми. По этой причине число молодежи, выбирающих технические профессии уменьшилось, несмотря на то, что вакантных мест много. Государство решает эту проблему, пытаясь привлечь больше студентов в технические профессии (например, увеличивая заработную плату). В Ростовской Области в 2015 году для молодежи была проведена ярмарка вакансий «Ваша работа-забота государства!». На ней крупнейшие работодатели Ростова-на-Дону предложили свои вакансии молодым специалистам. В данной ярмарке приняли участие: ПАО «Роствертол», ООО «Комбайновый завод «Ростсельмаш», ОАО «Гранит», ОАО «Ростелеком», ООО «Леруа Мерлен Восток», ООО «Кока-кола ЭйчБиСи Евразия» — всего было представлено более 60 организаций и предприятий. На данной ярмарке работодателями было представлено более 350 вакансий, такие как: инженер-проектировщик, инженер-геодезист, прораб, мастер строительных и монтажных работ, инженер-архитектор, инженер-сметчик,

маркетолог, финансист, и т. д. За день данную ярмарку посетили более 4000 молодых людей, и каждый четвертый получил направление на трудоустройство. На ярмарке вакансий так же была оказана консультация выпускникам, нуждающимся в работе. Некоторые предприятия и организации самостоятельно проводят ярмарки вакансий. Организация таких мероприятий дает выпускникам возможность найти работу по своей специальности.

В трудоустройстве выпускников можно выделить два этапа: трудоустройство по специальности, трудоустройство не по специальности.

По данным опроса среди выпускников Донского Государственного Технического Университета 2014–2015 гг., выяснилось, что по профессии работает только 1/3 (около 35%) студентов, остальные 65% работают не по своей специальности. Большинство из них устроились менеджерами, промоутерами, курьерами.

Так же отдельной проблемой выпускников является форма трудоустройства. Прослеживается тенденция неофициального трудоустройства. Такой труд весьма выгоден работодателю, он имеет возможность избежать дополнительных расходов, которые связаны с налогообложением. Для работника эта работа является невыгодной и неперспективной, в результате это скажется на его пенсии.

В образовательной политике ВУЗов Ростовской области не всегда учитывается подготовка выпускников к работе после обучения. Для того, чтобы выпускники могли успешно конкурировать с другими работниками, ВУЗам необходимо развивать в студентах не только профессиональные, но и личностные качества. Вузы должны прививать студентам такие качества как упорство, дисциплинированность, ответственность. Если выпускник образован, адаптивен, целеустремлен и может проявить себя, он будет пользоваться спросом на рынке труда. Как говорит Шарль де Голль: «Всегда выбирайте самый трудный путь — на нем вы не встретите конкурентов».

Конкурировать на рынке труда сложнее с каждым годом. Для того, чтобы быть востребованным специалистом необходимо следить за всеми новшествами профессии, проходить повышение квалификации, уделять внимание самообразованию.

Образовательные программы большинства ВУЗов включают партнерство с предприятиями. ВУЗы заинтересованы в трудоустройстве своих выпускников, это стимулирует интеграцию между ВУЗами и предприятиями. Любая фирма при заключении партнерства в ВУЗом обращает внимание на престижность учебного заведения, уровень образования, профориентацию. Сотрудничество ВУЗов и предприятий становится наиболее актуальным во время ухудшения социально-экономических ситуаций. Для координации действий региональных органов, предприятий и ВУЗов создаются региональные системы трудоустройства выпускников. Одной из основных функций данной системы является развитие и поддержка развития двусторонних отношений между ВУЗами и предприятиями. Трудоустройство выпускников после обучения яв-

ляется важным не только для самих студентов, но и для ВУЗа. Одним из основных критериев престижности ВУЗа является востребованность его выпускников, уровень трудоустройства после окончания ВУЗа.

В Донском Государственном Техническом Университете (ДГТУ) был создан Центр содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ). В 2013 году на основании решения Совета ректоров вузов Ростовской области Центру содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников был присвоен статус регионального. Согласно данным ЦСТВ на 01.01.2016 г. качественный состав спроса и предложения на регистрируемом рынке труда по Ростовской области составил 19973 — безработных, 24139 — вакансий. 16 октября 2015 г [3]. ЦСТВ был проведен Круглый стол по вопросу: «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку студентов и выпускников учреждений профессионального образования г. Ростова-на-Дону и Ростовской области». После обсуждения информации были приняты следующие рекомендации: обсудить сложившуюся ситуацию по трудоустройству выпускников, пересмотреть договоры о партнерстве с крупными предприятиями с учетом новых индикаторов качества образования. Руководителями ЦСТВ было решено продолжить формирование и ведение реестра выпускников вуза для заполнения форм статистической отчетности учреждения; более активно привлекать работодателей, службы занятости населения, общественные организации и представителей региональных органов власти к деятельности ЦСТВ; регулярно повышать квалификацию персонала ЦСТВ.

В ДГТУ проводится множество мероприятий по оказанию помощи выпускникам в трудоустройстве. Так 22 апреля 2015 года Региональным центром содействия трудоустройству выпускников совместно с центром занятости населения города Ростова-на-Дону была проведена XIII Ярмарка вакансий, в которой приняли участие более 750 студентов ДГТУ. Будущие специалисты имели возможность напрямую пообщаться с представителями крупнейших работодателей города, заключить договор на прохождение практики и получить консультацию специалистов. Так же были проведены следующие мероприятия: пресс-конференция «Инженер — профессия молодых!», мастер-класс для студентов «Как открыть свое дело. Как запустить свой start-up», деловая игра «Инновационный проект», XVIII агропромышленный форум «Интерагромаш». Организация подобных мероприятий позволяет будущим работникам получать информацию о рынке труда, а именно о востребованных специальностях, уровне заработной платы, и т. д.

Всего насчитывается более 100 предприятий и организаций с которыми сотрудничает ДГТУ: ООО «Ростовский прессово-раскройный завод», ПАО «Ростовский хлебозавод № 1», ЗАО «Юг Руси», АНО «Информационный центр атомной отрасли», ПАО «Роствертол», ГБУК РО «Ростовский областной музей краеведения», ООО «Комбайновый завод «Ростсельмаш» и т. д. [3]. Благодаря пар-

тнерству ДГТУ с различными организациями, выпускники могут проходить практику на многих предприятиях, с которыми сотрудничает ДГТУ. Это значительно увеличивает возможность трудоустройства после окончания вуза.

Подводя итоги всего вышесказанного, стоит отметить, что проводимые мероприятия смогут не только снизить уровень безработицы в Ростовской области, но и будут способствовать развитию экономики региона в целом.

Литература:

1. Волонина, Н. А. Безработица молодежи // Экономика, предпринимательство и право. — 2012. — № 1. — с. 9–14.
2. Полетых, Е. В., Чикотаева А. А., Минюхина Я. О. Проблема занятости и безработицы молодежи // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2015. — № 11–3. — с. 174–176.
3. Официальный сайт Донского Государственного Технического Университета — URL: <http://www.donstu.ru/structure/administrative/news/203> (дата обращения 10.04.2016)
4. Федеральная служба государственной статистики РФ — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения 10.04.2016)

Налоговые источники формирования доходов местных бюджетов

Ермолина Екатерина Анатольевна, магистрант
Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина

В статье рассмотрены вопросы формирования доходной базы местных бюджетов, проанализирована динамика и состав налоговых доходов бюджета МО МР «Сыктывдинский», предложены мероприятия по оптимизации налоговых поступлений.

Ключевые слова: местные бюджеты, доходы местных бюджетов, налоговые источники.

Актуальность выбранной темы обусловлена, во-первых, тем, что налоговые поступления являются одним из основных источников доходов бюджета любого уровня, в том числе и местных бюджетов; во-вторых, из всех аспектов бюджетных отношений налоговые отношения относятся к числу наименее законодательно урегулированных.

Налоговые поступления в местные бюджеты являются наиболее регулярным и постоянным источником возмещения расходов органов местного самоуправления и могут гарантировать выполнение программ, заложенных в местные бюджеты.

Доходы бюджета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» формируются в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации, законодательством Российской Федерации о налогах и сборах, законодательством Республики Коми о налогах и сборах, нормативными правовыми актами Собрания депутатов муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» о налогах и сборах.

Планирование доходов местного бюджета осуществляется финансовым органом муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский».

В основе распределения общегосударственных денежных ресурсов между звеньями бюджетной системы заложены принципы самостоятельности местных бюджетов, их государственной поддержки.

Исходя из этих принципов, доходы местных бюджетов формируются за счет собственных доходов и доходов за счет отчислений от федеральных и региональных регулирующих налогов и сборов, а также неналоговых доходов и безвозмездных перечислений.

Итак, процесс планирования доходной части местного бюджета начинается с составления базового бюджета, т. е. ожидаемое поступление от каждого вида налога, предусмотренного действующим законодательством, в течение года, при этом анализируется фактическое поступление доходов прошедшего года. Налоговое планирование это один из этапов бюджетного процесса и представляет собой научно обоснованный расчет величины налоговых поступлений местного бюджета на основе оценки налоговой базы.

Доходную часть местного бюджета характеризуют данные табл. 1. По данным табл. 1. видно, что за период с 2013 по 2015 годы в доходах местного бюджета МО МР «Сыктывдинский» преобладает значительная доля финансовой безвозмездной помощи с вышестоящего бюджета. При этом доля безвозмездных поступлений за анализируемый период имеет рост в 2014 году на 328708,2 тыс. руб. Это говорит о том, что собственных доходов МО МР «Сыктывдинский» не достаточно для осуществления ряда полномочий на проведение таких расходов как оплата коммунальных услуг, выплата заработной платы, т. к. в течение финансового года возможны повышения тарифов и как следствие этого лимитов предусмотренных по бюд-

Таблица 1. Доходы местного бюджета МО МР «Сыктывдинский» в 2013–2015 гг.

№ п/п	Показатель	2013 год	2014 год	Темп роста 2013 г. к 2014 г., %	2015 год	Темп роста 2014 г. к 2015 г., %
		Поступило, тыс. руб.	Поступило, тыс. руб.		Поступило, тыс. руб.	
1.	Поступило — всего	820758,2	1174468,8	110,99	1004929,4	135,56
В том числе						
1.1.	Налоговые доходы	214276,0	232417,6	108,47	322472,8	138,75
1.2.	Неналоговые доходы	13116,5	19977,3	152,31	19665,8	98,44
1.3.	Безвозмездные поступления	593365,7	922073,9	155,4	662790,8	71,88

жету может быть не достаточно. Но в 2015 году наблюдается снижение доли безвозмездных поступлений в общем объеме доходов и увеличение налоговых и неналоговых поступлений.

Налоговые доходы увеличиваются с каждым годом и уже в 2015 году составили 322472,80 тыс. руб. В 2014 году сумма налоговых доходов в бюджете муниципального района составила 232417,6 тыс. руб., в 2013 году — 214276,0 тыс. руб.

Следует отметить, что увеличение доли собственных доходов приводит к тому, что доля безвозмездных поступлений уменьшается.

К налоговым доходам местного бюджета относятся: собственные налоговые доходы местных бюджетов от местных налогов сборов, определенные налоговым законодательством: земельный налог; налог на имущества физических лиц.

В бюджет района зачисляются налоговые доходы от следующих федеральных налогов и сборов, налогов, предусмотренных специальными налоговыми режимами: единого налога на вмененный доход для отдельных видов деятельности; единого сельскохозяйственного налога; государственной пошлины; за выдачу разрешения на распространение наружной рекламы.

В бюджет муниципального района подлежат зачислению налоговые доходы от федеральных и региональных налогов и сборов, налогов предусмотренных специальными налоговыми режимами, по нормативам отчислений, установленным органом государственной власти субъектов РФ, например налог на прибыль.

Показатели налоговых доходов муниципального района «Сыктывдинский» за период с 2013 года по 2015 год отражены в таблицах 2 и 3.

Из таблиц видно, что основная часть доходов бюджета муниципального образования в 2013–2015 гг. сформирована за счет поступлений по налогу на доходы физических лиц.

Доля налога на доходы с физических лиц в общей сумме доходов бюджета в 2013 году составила 81,8%, в 2014

году — 77,9%, а в 2015 году — 77,1%. Можно заметить тенденцию к снижению доли данного налога в общем объеме поступлений. Это происходит в связи с увеличением доли поступлений других видов налогов.

Но из таблицы 2 видно, что поступления по налогу на доходы физических лиц с каждым годом увеличиваются. В 2014 году увеличение было на 5927,4 тыс. руб. или на 3,4% по сравнению с 2013 годом.

Основными причинами роста поступлений в 2014 году являются:

— увеличение фонда оплаты труда работников отрасли: «Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования», «Образование» и «Здравоохранение и предоставление социальных услуг».

Поступления по данному налогу в 2015 году возросли на 67370,9 тыс. руб. или на 37,2% по сравнению с 2014 годом.

Основными причинами роста поступлений в 2015 году являются:

— рост поступлений по налогоплательщикам с основными видами деятельности:

- «Разведение сельскохозяйственной птицы» на 19152,0 тыс. руб. в связи с ростом численности и фонда оплаты труда сотрудников, также досрочной выплатой авансовых платежей в 2015 году за 2014 год;

- «Выращивание зерновых, технических и прочих с/х культур, не включенных в другие группы» на 6452,0 тыс. руб., в связи с постановкой на учет в марте 2015 года;

- в связи с изменением законодательства в части перераспределения норматива зачисления по НДС с уровня бюджета Республики Коми на уровень бюджета муниципального района в размере 8,56% (2014 год — 67,36%, 2015 год — 75,92%).

Налог, взимаемый в связи с применением упрощенной системы налогообложения за 2014 год мобилизован на сумму 18226,0 тыс. руб., что выше аналогичного показателя 2013 года на 5748,1 тыс. руб. или 46,1% (в 2013 году поступило налога в сумме 12477,9 тыс. руб.).

Таблица 2. **Налоговые доходы местного бюджета МО МР «Сыктывдинский» за 2013–2015 гг.**

Вид дохода	2013 год тыс. руб.	2014 год тыс. руб.	2015 год тыс. руб.
Поступило Всего (бюджет района):	214276,0	232417,6	322472,8
В том числе:			
Налог на доходы физических лиц	175196,6	181124,0	248494,9
Налог, взимаемый в связи с применением упрощенной системы налогообложения	12477,9	18226,0	15232,8
Единый налог на вмененный доход для отдельных видов деятельности	8285,1	9088,0	9834,3
Единый сельскохозяйственный налог	8041,9	8570,1	24772,6
Налог, взимаемый в связи с применением патентной системы налогообложения	690,3	738,00	1044,00
Государственная пошлина	1789,7	2381,5	4163,3
Земельный налог	5459,8	7693,7	8686,6
Прочие налоги, пошлины и сборы	2334,7	4596,3	10244,3

Таблица 3. **Структура доходов местного бюджета МО МР «Сыктывдинский» за 2013–2015 гг.**

Вид дохода	Уд. вес к общ. доходу, %	Уд. вес к общ. доходу, %	Уд. вес к общ. доходу, %
Поступило Всего (бюджет района):	100	100	100
В том числе:			
Налог на доходы физических лиц	81,8	77,9	77,1
Налог, взимаемый в связи с применением упрощенной системы налогообложения	5,8	7,8	4,7
Единый налог на вмененный доход для отдельных видов деятельности	3,9	3,9	3,0
Единый сельскохозяйственный налог	3,8	3,7	7,7
Налог, взимаемый в связи с применением патентной системы налогообложения	0,3	0,3	0,3
Государственная пошлина	0,8	1,0	1,3
Земельный налог	2,5	3,3	2,7
Прочие налоги, пошлины и сборы	1,1	2,1	3,2

Рост поступлений в 2014 году по сравнению с 2013 годом обусловлен в связи с увеличением налогооблагаемой базы и количеством налогоплательщиков перешедших на уплату УСНО, а также за счет погашения задолженности по данному налогу.

В 2015 году данный налог поступил в сумме 15232,8 тыс. руб., что ниже аналогичного показателя 2014 года на 2993,2 тыс. руб. или на 16,4% (в 2014 года поступило налога в сумме 18226,0 тыс. руб.). Снижение поступлений в 2015 году связано в связи с уменьшением суммы дохода вследствие снижения объемов выполненных работ по налогоплательщику, основной вид деятельности которого «Подготовка строительного участка».

По единому налогу на вмененный доход наблюдается тенденция к увеличению. В 2014 году поступило 9088 тыс. руб., в аналогичном периоде 2013 года — 8285,1 тыс. руб.

Рост поступлений в 2014 году относительно аналогичного показателя 2013 года составил 802,8 тыс. руб. или

9,7%. В 2015 году поступления составили 9834,3 тыс. руб., в аналогичном периоде 2014 года — 9087,9 тыс. руб. Рост поступлений в 2015 году относительно поступлений 2014 года составил 746,4 тыс. руб. или 8,2%.

По единому сельскохозяйственному налогу также наблюдается тенденция к увеличению с каждым годом. За 2014 год мобилизован в сумме 8570,1 тыс. руб., в 2013 году — 8041,9 тыс. руб. В 2015 году поступило 24772,6 тыс. руб., что по сравнению с 2014 годом больше на 16202,5 тыс. руб.

Рост налога обусловлен увеличением налогооблагаемой базы за счет снижения расходов налогоплательщиков данного налога.

Также наблюдается увеличение по налогу, взимаемому в связи с применением патентной системы налогообложения. В 2014 году по сравнению с 2013 годом увеличение было на 47,7 тыс. руб. В 2015 году сумма налога составила 1044 тыс. руб., что больше по сравнению с 2014

годом на 306 тыс. руб. Это говорит о том, что все больше мелких предприятий переходят на данную систему налогообложения.

Государственная пошлина в 2014 года мобилизована в сумме 2381,5 тыс. руб., в аналогичном периоде 2013 года — 1789,7 тыс. руб.

Рост поступлений в 2014 году относительно аналогичного показателя 2013 года составил 591,8 тыс. руб. или 33,1%. В 2015 году показатель увеличился на 1781,8 тыс. руб. в сравнении с 2014 годом. Рост платежей связан за счет увеличения количества регистрационных действий.

Земельный налог по отчету 2014 года составили 7693,7 тыс. руб., в аналогичном периоде 2013 года — 5459,8 тыс. руб.

Рост поступлений в 2014 году относительно аналогичного показателя 2013 года составил 2233,9 тыс. руб. или 40,0%. За 2015 год поступления составили 8686,6 тыс. руб., это на 992,9 тыс. руб. или на 12,9% больше, чем в 2014 году.

Рост поступления налога обеспечен за счет погашения задолженности от налогоплательщика, основной вид деятельности которого — «Разведение сельскохозяйственной птицы», а также налогоплательщиков — физических лиц.

Поступления по прочим налогам, пошлинам и сборам также увеличиваются на протяжении всего исследуемого периода. В 2014 году они увеличились на 2261,6 тыс. руб. по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году увеличение составило 5648 тыс. руб. по сравнению с 2014 годом.

Анализ налоговых доходов бюджета МО МР «Сыктывдинский» за 2013–2014 годы можно оценить положительно, поскольку достигнут ощутимый рост поступлений к практически по всем видам налоговых доходов.

Для решения проблем формирования доходов местного бюджета, а в частности бюджета МО МР «Сыктывдинский» наиболее целесообразно, следующее:

1. Совместно с главными администраторами доходов принять меры по увеличению объема поступления налогов, сборов и других обязательных платежей, неналоговых доходов и доведению темпов роста по основным налогам до среднерайонных, среднегородских и среднекраевых показателей, а также сокращению задолженности по их уплате;

2. Принять меры по недопущению образования недоимки по местным налогам в бюджет, ведущей к начислению пени и штрафных санкций;

3. Администрациям сельских поселений продолжать работу в целях привлечения к налогообложению.

По налогу на доходы физических лиц:

— по проведению мероприятий, направленных на повышение и легализацию заработной платы, и осуществлению контроля за работодателями по обеспечению темпов роста средней заработной платы в соответствии с индикативными показателями района, а также по доведению средней заработной платы работников аграрного сектора и субъектов малого и среднего бизнеса до 20 тысяч рублей и более;

— по контролю за миграцией юридических лиц с целью выявления организаций, осуществляющих деятельность на территории муниципального района без постановки на налоговый учет. Не допускать случаев перерегистрации предприятий за пределы муниципального района, города;

— по проведению работы по выявлению хозяйствующих субъектов (филиалов, представительств), имеющих рабочие места и осуществляющих деятельность на территории муниципального района, но не перечисляющих налог на доходы физических лиц.

По единому налогу на вмененный доход:

— по повышению эффективности работы в части выявления плательщиков, осуществляющих виды деятельности, переведенные на уплату единого налога на вмененный доход, без регистрации, а также предоставляющих налоговые декларации без результата деятельности и уплачивающих минимальный налог, в том числе составление протоколов для дальнейшей передачи в налоговые и правоохранительные органы;

— анализ финансовой обоснованности корректирующих коэффициентов по единому налогу на вмененный доход на предмет их соответствия экономическому положению территорий.

В целях более эффективного привлечения в бюджет доходов от использования земель, во всех сельских поселениях МО МР «Сыктывдинский» должны быть осуществлены следующие мероприятия:

— по увеличению объема доходов от сдачи в аренду земельных участков в бюджет муниципального района, в том числе за счет проведения аукционов по продаже права аренды на земельные участки, своевременно принимать новые решения или продлять срок действия принятых ранее решений на очередной год по установлению ставок арендной платы;

— ставки арендной платы за пользование земельными участками устанавливать от кадастровой стоимости земельных участков и не ниже ставок земельного налога;

— активизировать работу по взысканию задолженности по арендной плате за землю.

По доходам от использования имущества муниципальной собственности:

— проанализировать решения органов муниципального образования по установлению ставок, размера арендной платы за сдаваемое имущество, а также по установлению размера отчислений в бюджет части прибыли муниципальных унитарных предприятий и привести их в соответствие с действующим законодательством;

— корректировать ставки арендной платы за сдаваемое в аренду муниципальное имущество в направлении максимального ее приближения к рыночной оценке;

— провести инвентаризацию имущества, находящегося в муниципальной собственности с целью выявления неиспользованного и установления направления эффективного его использования;

— утверждать программы приватизации муниципального имущества и объем поступлений средств в бюджет.

Все перечисленные направления позволят в определенной степени нарастить доходную часть муниципального бюджета за счет собственных налогов и добиться улучшения, связанной с недостаточной обеспеченностью местного бюджета финансовыми средствами, реально путем усовершенствования действующей законодательной базы, кропотливой работы по совершенствованию норм федерального законодательства, внесение изменений в ведомственные нормативные документы федеральных органов власти (Федеральной налоговой службы, Федеральной

службы судебных приставов, Федеральной миграционной службы внутренних дел, Федеральной службы государственной статистики).

Таким образом, можно констатировать, что вся нормативно-правовая база РФ должна быть ориентирована на пополнение местных бюджетов, необходимо создать новый механизм совместной работы ведомств, организовать новый тип взаимодействия между бизнесом и властью. Только так можно обеспечить наполняемость местных бюджетов и создать предпосылки для роста экономики.

Литература:

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 03.11.2015). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс»
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 03.11.2015) Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс»
3. Отчет об исполнении бюджета МО МР «Сыктывдинский» за 2013–2015 гг.
4. Ковалерова, Л. А. Проблемы формирования и использования средств местных бюджетов // Проблемы учета и финансов, 2011. № 4. с. 73.

Анализ факторов, влияющих на уровень безработицы в субъектах Российской Федерации

Жуков Евгений Александрович, студент;
Селиванов Илья Юрьевич, студент
Сибирский федеральный университет

В системе современных рыночных отношений важное место занимает рынок одного из основных факторов производства — труда. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, и устанавливаются уровни занятости населения. Важнейшим из приоритетов социально-экономической политики государства является поддержка равенства регионов и обеспечение максимально высокой занятости населения во всех регионах в равной мере, и соответственно, снижение уровня безработицы до естественно-нормального уровня, ведь безработица несет за собой ряд серьезных социальных и экономических издержек. Так, можно сделать вывод, что проблема безработицы в регионах очень актуальна, ведь безработица — это один из показателей благосостояния экономики, одна из черт привлекательности региона, и пока этот показатель будет сильно отличаться по субъектам, невозможно будет достичь равномерного и эффективного социально-экономического развития страны в целом. Также эта тема актуальна лично для нас, как для студентов, которые через пару лет сами выйдут на рынок труда в поисках своего места, и может быть ненадолго столкнутся с проблемой безработицы.

Несмотря на то, что в среднем по стране уровень безработицы находится в пределах допустимого, в ряде реги-

онов наблюдается большой разрыв по этому показателю. Это связано с тем, что свое влияние оказывают различные факторы, такие как уровень заработной платы, миграционный прирост, средний возраст населения и прочие.

Современные экономисты рассматривают безработицу как неотъемлемую часть экономики. Выделяют несколько основных видов безработицы: фрикционная, структурная, циклическая и сезонная.

Ситуация относительной безработицы по субъектам Российской Федерации определяется таким показателем, как «уровень безработицы».

Необходимо отметить, что наиболее остро проблема безработицы проявляется не в целом по крупным регионам, а на локальном уровне: в малых и средних городах с концентрацией военной и легкой промышленности, на незавершенных стройках крупных предприятий, в горно-рудных поселках Крайнего Севера, «закрытых» зонах и так далее.

Что касается субъектов Российской Федерации, то минимальный уровень безработицы наблюдается в городах Москва, Санкт-Петербург и в Московской и Ленинградской областях, а максимальный — в республиках Ингушетия и Чеченская. Дифференциация субъектов по уровню безработицы очень высокая. Так, безрабо-

тица в Ингушетии почти в 60 раз больше, чем в Москве (29,8/1,5). В целом по федеральным округам минимальный уровень в Центральном, максимальный — в Северо-Кавказском. Данные по безработице в регионах приведены в Таблице 1.

Одним из факторов, значительно влияющим на уровень безработицы можно считать заработную плату. Так, что причиной существования безработицы является нежелание рабочих работать за предлагаемую им ставку заработной платы. Уровень заработной платы имеет обратную связь с уровнем безработицы, то есть при увеличении заработной платы уровень безработицы сокращается.

Также из влияющих факторов можно оценить динамику миграционных процессов рабочей силы в Таблице 3.

Так, наблюдается увеличение численности мигрантов на территории России. В динамике с 2006 по 2014 годы наблюдается увеличение миграции, в 2010 году был резкий скачок вверх, но с 2011 года наблюдается спад.

Миграция представлена как утечкой высококвалифицированных специалистов из России (в основном в сфере наукой области), так и въездом на территорию России рабочих из стран СНГ, Турции и других соседних государств (их доля особенно значительна в строительной индустрии и в сфере услуг).

Таблица 1

Федеральный округ	Уровень безработицы, %
Центральный федеральный округ	3,1
Северо-Западный федеральный округ	4,1
Южный федеральный округ	6,2
Северо-Кавказский федеральный округ	11,2
Приволжский федеральный округ	4,5
Уральский федеральный округ	5,8
Сибирский федеральный округ	7,0
Дальневосточный федеральный округ	6,4

Таблица 2

Год	Среднемесячная ЗП, рублей.	Темп прироста, %
2000	2223,4	-
2005	8554,9	-
2006	10633,9	24,3
2007	13593,4	27,8
2008	17290,1	27,2
2009	18637,5	7,8
2010	20952,2	12,4
2011	23369,2	11,5
2012	26628,9	14,0
2013	29792,0	11,9
2014	32495,4	9,1

Таблица 3. Миграционный прирост населения России, человек

Годы	Миграционный прирост
2005	107432
2006	132319
2007	239943
2008	242106
2009	247449
2010	158078
2011	319761
2012	294930
2013	295859
2014	270036

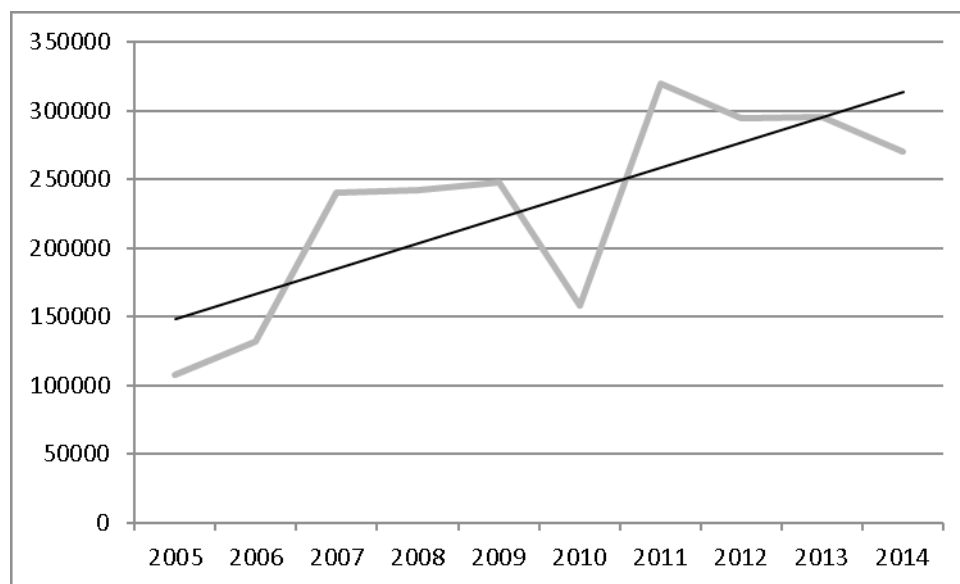


Рис. 1. Миграционный прирост населения России

Экономическое положение России в период кризиса, деградация социальных условий жизни населения в стране, падение престижа целого ряда профессий — всё это является причиной эмиграции людей, вследствие чего происходит «утечка мозгов». В свою очередь численность населения, а соответственно и число работоспособных людей увеличивается за счёт встречного потока иммигрантов, которые приезжают в Россию на заработки в те регионы, где существует безработица из-за недостатка трудовых ресурсов, а не из-за отсутствия рабочих мест. Так, миграции населения являются одной из причин фрикционной безработицы, а увеличение миграционного прироста (Миграционный прирост — разность между числом человек прибывших на территорию субъекта и числом выбывших из нее за определенный срок, в расчете на тысячу человек) снижает уровень безработицы.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что показатель уровня безработицы занимает одно из важнейших мест в анализе рынка труда. Занятость насе-

ления определяет уровень и качество жизни как отдельных граждан, так и общества в целом. Безработица обостряет политическую ситуацию в стране. Причиной такой ситуации является озлобленность людей, лишившихся возможности достойно содержать себя и свою семью.

Большое влияние на показатель безработицы оказывает заработная плата и миграционный прирост населения. Так, в зависимости от изменения этих факторов будет зависеть изменение уровня безработицы. Определив основной влияющий фактор в регионе можно создать конкретные методы борьбы с безработицей. Такие методы целесообразнее определять для каждого субъекта конкретно. Очевидно, что в разных ситуациях необходимы разные методы, поэтому невозможно выработать единый способ борьбы с безработицей. Если рассматривать в целом по стране, то для снижения уровня безработицы необходимо увеличивать заработную плату и поддерживать миграцию внутри страны в регионы с высокой безработицей.

Литература:

1. Е. В. Зандер, Н. М. Ибрагимов. Эконометрика: учебное пособие. — Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2007. — 126 с.
2. К. Доугерти. Введение в эконометрику: учебник, 3-е издание. — Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2009. — 465 с.
3. М. В. Рахманинова, В. С. Алексеева. Численность и миграция населения российской федерации в 2011 году: статистический бюллетень. — М.: Росстат, 2012.
4. Т. В. Блинова, В. Е. Гимпельсон, О. Б. Жихарева. Труд и занятость в России: статистический сборник. — М.: Росстат Т78, 2013. 661с.
5. О. Д. Воробьева, М. Б. Денисенко, А. Е. Иванова, В. А. Ионцев. Демографический ежегодник России. 2012: статистический сборник. — М.: Росстат Д 31, 2012. — 535 с.
6. Федеральная служба государственной статистики.: [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gks.ru/> — Дата обращения: 26.02.2014.
7. Википедия.: [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Заглавная_страница — Дата обращения: 26.02.2014.

Оценка кредитоспособности будущего заемщика как фактор снижения кредитного риска

Зайлиев Акмалжон Ахмадалиевич, магистр, ассистент, преподаватель
Наманганский инженерно-педагогический институт (Узбекистан)

Ключевые слова: кредитоспособность, кредитный механизм, кредитная политика, кредитный риск, погашения кредита.

Известно, что у предприятий возникает потребность в дополнительных финансовых ресурсах и одним из приемлемых вариантов является ее удовлетворения за счет банковских кредитов. Поэтому в условиях рыночных отношений кредитный механизм играет важную роль.

Кредитный механизм является частью хозяйственного механизма и включает в себя условия, методы кредитования, принципы управления кредитом. Кредитная политика банков реализуется через кредитный механизм.

Для снижения банковских рисков и обеспечения доходности банка необходима правильная организация процесса кредитования и, прежде всего, определение кредитоспособности клиента. Если банк хочет быть уверенным в своевременном возврате кредиты, то при рассмотрении кредитной заявки он должен глубоко изучить кредитную историю клиента. Это считается первым этапом предупреждения банковского риска.

В условиях рыночных отношений показатель кредитоспособности является одним из основных показателей которым следует обратить внимание при организации кредитования, так как коммерческий банк несет полную экономическую ответственности за свою деятельность, а проценты за кредит являются основным источником дохода банка.

Изучение кредитоспособности предприятия позволяет коммерческому банку определить допустимость кредитования, его размеры и величину процентной ставки. Кроме того, определение кредитоспособности позволяет заранее выяснить вероятность возврата кредита и, тем самым, снизить банковский риск.

Предприятия, имеющие положительный показатель кредитоспособности могут беспрепятственно получать кредиты и покупать за счёт его товарно-материальные ценности, направить значительные средства на развитие производства, оплачивать свои обязательства. Предприятия с отрицательным показателем кредитоспособности, хотя не имеют возможность получения кредита, но получают информацию о необходимости разработки мер по улучшению своего финансового положения, увеличению объемов продаж и показателей рентабельности, более рациональному использованию ресурсов.

Учитывая важность показателя кредитоспособности для предприятий и банков, считаем необходимым уточнение его экономического содержания.

В экономической литературе многие авторы определяют кредитоспособность как способность предпри-

ятия своевременно и в полном объеме выполнять свои долговые обязательства [2]. По нашему мнению, это определение более подходит для характеристики платежеспособности предприятия. На практике показатель кредитоспособности выражает возможность клиента по оплате своего долга по полученным от банка кредитам. Показатель кредитоспособности следует рассматривать с двух сторон:

— с точки зрения получателя кредита, степень кредитоспособности оценивается возможностью заключения кредитного договора и способностью своевременно возвратит кредиты;

— с точки зрения банка, имеется в виду правильное определение объемов выдаваемого кредита.

Некоторые экономисты при оценке показателя кредитоспособности получателя кредита на первое место ставят возможности предприятия получать доходы [3]. Однако, получение доходов являются результатом производственной или другой деятельности предприятия, именно рады получения данного результаты предприятие ощущает потребность в кредите.

Кредитный риск или риск не возврата кредита возникает из неуверенности в своевременном возврате кредита или других обязательств по кредиту, предусмотренных кредитным договором. Кредитный риск является самым крупным риском в банковской деятельности. Он возникает под влиянием следующих обязательств:

— в результате неожиданных неблагоприятных изменений в предпринимательстве, экономической и политической среде должник может не обеспечивать денежные поступления в необходимом уровне;

— неуверенность в стоимости и качестве залогового имущества в будущем (изменение цен, рыночной привлекательности);

— потеря должником своего авторитета в мире предпринимательства.

Эти обстоятельства вынуждает банки проводить регулярную работу по управлению рисками, их планированию, предупреждению и снижению.

При определении кредитоспособности рассчитываются и анализируются специальные финансовые коэффициенты. В практике коммерческих банков Республики Узбекистан используется коэффициенты ликвидности, рентабельности, покрытия задолженности и коэффициент задолженности, а также показатели, выражающие пред-

принимательскую деятельность. На основе этих показателей получателей кредита разделяет на три группы:

1. Получатели кредита являются лучшими клиентами банка. Клиентам этой категории можно выдавать необеспеченные кредиты.

2. Получатели кредита могут получать кредиты на общих основаниях с обычными условиями. Им выдаются обеспеченные кредиты и устанавливаются средние ставки процента по кредитам.

3. Банк по возможности стремится не выдавать кредиты этой категории должников. Если по каким-то причинам кредит выдается, то только с высокими его обеспечением (залог, гарантия, страхование) и под высокую процентную ставку.

Если хозяйствующий субъект своих долгов и выполнение обязательств осуществляет за счет различных видов выручки, то погашение кредита и уплата процентов производятся, в первую очередь, из поступающей выручки. При возникновении проблем по кредиту, то приходится обратиться к использованию источников гарантирования возврата кредита:

- залоговое имущество;
- гарантия других банков или предприятий;
- страховое покрытие и другие.

Таким образом, правильное определение кредитоспособности будущего должника позволяет банку эффективно организовать процесс кредитования.

Литература:

1. Каримов, И. А. Доклад на заседании Кабинета Министров Республики Узбекистан, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2015 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2016 год. — Народное слово, 16 января 2016 года.
2. Абдуллаева, Ш. З. Банковское дело. Учебное пособие. Т.: Финансы, 2007.
3. Жуков, Е. Ф., Эриашвили Н. Д., Зеленкова Н. М. Деньги. Кредит. Банки. Учебник 4-е изд., перераб. и доп. — М.: 2011.
4. Зайлиев, А. А. Требование к финансовой отчетности коммерческих банков в условиях глобализации экономики. Научный журнал «Молодой ученый», 2015 год, № 10, Часть VI.

Эволюция кадровой политики в эпоху экономики знаний

Запруднова Лидия Александровна, кандидат экономических наук, доцент;
Трегубова Наталья Олеговна, студент
Московский городской педагогический университет

Статья посвящена оценке состояния и совершенствования кадровой политики государства на современном этапе, ее эволюции в связи с меняющимися реалиями мировой экономической системы. В статье также исследуется кадровая политика России, ее цели, задачи, а также основные направления развития с учетом формирования экономики знаний. Особое внимание в статье уделяется самому понятию экономики знаний, ее сущности и характеристикам.

Ключевые слова: экономика знаний, инновационный путь развития, кадровая политика государства, человеческий капитал, факторы развития экономики.

С учетом меняющихся условий в современной мировой экономике, ее трансформации, а также в подходе к оценке человеческого капитала, его роли в развитии общества, особое внимание заслуживает вопрос эволюции кадровой политики государства. В 21 веке мировое сообщество вступило на путь инновационного развития, важным фактором которого является интеллект, знание, а значит — сам человек.

Под «экономикой знаний», или «экономикой, основанной на знаниях», подразумевается такой тип экономики, в котором знания играют решающую роль [1]. Таким образом, главной сферой, в которой формируется экономика знаний, является сфера образования.

В эпоху экономики знаний происходит эволюция кадровой политики, которая заключается в том, что в производстве ставка делается не на количество сотрудников, а на профессиональное качество кадров. Известно, что малые страны Европы сделали ставку на интеллект: малое количество технологий, но зато высокого качества, с высокой производительностью труда, высокой степенью уникальности и т. п. позволили этим странам занять достойное место на мировой экономической арене, достигнув высоких экономических и социальных показателей национального хозяйства, обеспечив высокий уровень жизни людей, не имея при этом богатых природных и минеральных ресурсов, огромной территории и трудовых ре-

сурсов, как, например, в Индии, России и прочих развивающихся странах.

В условиях современной рыночной экономики управление персоналом и подбор кадров является одной из основных задач, стоящих перед любой организацией, будь то малый, средний бизнес или ТНК. Современная рыночная экономика предъявляет достаточно жесткие требования к обеспечению конкурентоспособности хозяйствующих субъектов и национальных экономик в целом. Так, одной из важнейших задач является максимально эффективное использование кадрового потенциала. В свою очередь, для достижения поставленной цели необходима четко разработанная кадровая политика как на уровне государства, так и на уровне отдельно взятого предприятия/фирмы, с учетом особенностей, требований, возможностей и потребностей экономики и/или предприятия.

Как отмечает в своей статье «Кадровая политика России: философская и функциональная основы» Анисимов В.М., «под государственной кадровой политикой следует понимать интегрированную функционально организованную систему научных знаний, идей, взглядов, принципов, приоритетов, установок, государственно-служебных отношений, направленных на установление целей, задач, характера этой политики (теоретико-методологический компонент), комплекс государственно-правовых и организационно-практических мероприятий, регулирующих разработку и применение механизмов, форм, методов, функций, технологий кадровой деятельности (подбор, распределение, обеспечение должностного роста, ротация, обучение, формирование и профессиональное использование кадрового резерва, мотивация, оценка, социально-правовая защита персонала и т. д.), установление профессиональных критериев, стандартов и квалификационных требований к кадрам, обеспечивающих их эффективную профессиональную реализацию в конкретно-исторических условиях развития страны» [2]. Очевидно, что кадровая политика государства является исходной базой, без которой невозможны взаимодействие и координация работы с персоналом всех государственных и негосударственных структур. Она выступает интегрирующим фактором продуктивного использования человеческих (трудовых) ресурсов страны. Таким образом, современная кадровая политика России должна включать в себя достижение положительного мирового опыта формирования и регулирования кадровых отношений.

Кадровая политика нашей страны долгое время развивалась в замкнутой системе СССР. Советская власть стала заложником плановой системы подбора кадров, на которую опиралась и с помощью которой поддерживался контроль над экономикой страны и общественной жизнью граждан.

После распада Советского Союза начался массовый отток высококвалифицированных кадров за границу. Подобная ситуация была спровоцирована рядом факторов:

во-первых, в этот период отсутствовала какая-либо кадровая политика в стране, которая была бы направлена на удержание, сохранение и дальнейшее развитие кадрового потенциала государства; во-вторых, развитие экономики с удовольствием переманивали к себе невостребованных в России, но при этом хорошо образованных специалистов — инженеров и ученых, предлагая им хорошие экономические и социальные условия работы и жизни, возможности развития и самореализации; в-третьих, в России резко упал престиж одних профессий и возросла потребность в новых, далеко не всегда квалифицированных профессиях, таких как продавцы, «челночники», торговые посредники и «перекупщики» и т. п. В итоге, в то время, как развитые страны продолжали усиленно наращивать долю ученых, инженеров, исследователей, в нашей стране развивалась торговая сфера на фоне закрытия производств, предприятий, НИИ, научных лабораторий и институтов. Выросшая безработица, обусловленная экономическим кризисом в стране, пополнялась людьми, не сумевшими встроиться в новые реалии российского рынка труда: ряд специалистов вынуждены были «переквалифицироваться» в дворники, уборщицы и т. п., поскольку либо попали под сокращение, либо не смогли овладеть новыми навыками, например, работе на компьютере. В основном, это люди старшего возраста, которым оставалось доработать до пенсии меньшую часть своей трудовой жизни. А о программах повышения квалификации, обучения, переподготовки и т. п., в 90-е годы 20-го века в России и думать не приходилось. Как результат, за переходный период российской экономики и становления Российской Федерации страна потеряла десятки тысяч высоко квалифицированных и опытных специалистов, ученых, инженеров, исследователей, а также деятелей искусства и культуры.

В настоящее время для России пока еще остается проблема «утечки» мозгов. Наша страна продолжает оставаться кузницей высококвалифицированных кадров, но для того, чтобы сохранить интеллектуальный потенциал государства, необходимо инвестировать, прежде всего, в развитие самого человека, в государственную кадровую политику и создавать необходимые достойные условия труда.

На сегодняшний день в России разработана Государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика» (от 15 апреля 2014 года), которая рассчитана на создание благоприятного предпринимательского климата и условий ведения бизнеса, а также на создание благоприятной конкурентной среды, повышение предпринимательской активности посредством развития малого и среднего бизнеса.

Основной целью данной Государственной программы, таким образом, является создание условий для обеспечения устойчивого экономического роста государства, формирование экономики, основанной на новых знаниях. Из сказанного следует вывод, что Россия стремится «идти в ногу со временем», отвечая новым требованиям глобализирующегося мира в условиях растущей взаимо-

зависимости национальных экономик. Поэтому нашей стране важно не только наращивать свои усилия в борьбе с опасной «утечкой» кадров, но и одновременно усиливать развитие кадровой политики страны с целью обеспечения конкурентоспособности национальной экономики.

Следует учитывать, что формирование квалифицированных кадров происходит в период получения высшего профессионального образования. С другой стороны, российские реалии таковы, что выпускникам ВУЗов необходимо уже иметь опыт работы, при этом не совсем понятно, каким образом обучающийся без диплома и опыта работы имеет шансы трудоустроиться по специальности?! В связи с этим было бы полезно выработать на законодательном уровне новые правила приема выпускников на работу, при которых работодатели не должны отказывать в трудоустройстве молодым специалистам. Если бы российский бизнес адекватно понимал важность и значимость человеческого капитала, не возникало бы проблем с трудоустройством «вчераших студентов». «Вращиванием» профессионалов должны заниматься высшая школа и бизнес-сообщество совместно: высшая школа закладывает теоретические знания, умения работать с информацией, навыки саморазвития, а бизнес-сообщество должно формулировать требования к практическим компетенциям выпускников и обеспечивать получение практических навыков.

В современных быстро меняющихся условиях научно-технического прогресса и динамичной трансформации мировой экономики, наряду с практическим опытом работы, важное значение в эпоху экономики знаний имеет такой фактор конкурентоспособности специалиста, как степень обучаемости, повышение квалификации и обновление имеющихся знаний, исследовательские навыки на предмет изменения тенденций развития экономики, законодательной базы, геополитической и геоэкономической обстановки, технологические изменения и нововведения и т. п. Таким образом, на современном рынке труда в условиях высокой конкуренции важное значение имеют как хорошая теоретическая подготовка, о чем свидетельствует популярность ведущих научных школ с мировым именем, на образовательные услуги которых спрос только растет, так и практические навыки, которые студенты могут получать во время производственной практики на предприятиях и в компаниях в рамках учебного процесса.

Также необходимо учитывать еще один важный фактор — стремительное развитие технологий, усиливающееся «технологическое расстояние» между поколениями. Работодателю нужно понять, что у людей с возрастом, хоть и с большим трудовым стажем, освоение новых технологий вызывает сложности. У молодых специалистов в этом вопросе имеется преимущество, ведь полезный специалист — это специалист, обладающий актуальными знаниями. С другой стороны, учитывая тенденцию стран в увеличении пенсионного возраста, то есть продлении трудоспособного возраста людей, следует гово-

рить о программах повышения квалификации и обучения кадров вне зависимости от их возраста: молодым кадрам нужен практический опыт, а опытным кадрам — актуализация знаний.

Очевидно, что конкурентное преимущество страны складывается из всей совокупности факторов производства, но одним из важнейших факторов на сегодняшний день выходит человеческий капитал, а именно интеллектуальные ресурсы.

Опыт промышленно развитых стран показывает, что эффективное управление компанией/производством невозможно обеспечить без высококвалифицированных специалистов. В условиях жесткой конкуренции как на мировом, так и на национальном рынке, работодатели стремятся выбирать лучших из лучших. Концепция потребительского подхода к человеку изживает себя, поскольку затраты в развитие человеческого капитала окупаются для компании с полна, в то время как подход «незаменимых не существует» приводит к высокой текучке кадров, утечке важной информации, снижению стимула для людей работать лучше и результативнее... Тем более, что от профессионального уровня специалистов во многом зависит эффективность принимаемых решений и функционирование целого государства, а также органов государственной власти и коммерческих структур.

Очевидно, что для успешной реализации современной кадровой политики России необходима новая философия формирования и развития профессионального кадрового потенциала страны, направленная, прежде всего, на обеспечение реализации поставленных задач, нравственного обогащения населения, профессионального развития и совершенствования людей.

Собственная философия государственной кадровой политики ставит перед собой цели, которые должны достигаться применением разумно-нравственных управленческих технологий. Она должна формулировать правила честной и открытой конкуренции кадров на рынке труда. В свою очередь реализация данных задач должна проводиться также талантливыми высококвалифицированными специалистами и руководителями.

По мнению Президента Российской Федерации В. В. Путина: *«Кадры страны — составная часть совокупного национального богатства России, ее важнейший ресурс — более важный, чем нефть, газ, другие природные достояния. Углеродородные ресурсы — предельны, ограничены, людские ресурсы — неисчерпаемы. Нефть, газ — рано или поздно закончатся, а кадры страны с их интеллектом и профессиональными способностями — вечны. Очевидно, что преодолеть кризис можно с помощью не долларового, а человеческого капитала. Поэтому переход на инновационный путь развития страны должен быть связан, прежде всего, с масштабными инвестициями в человеческий капитал. Развитие профессионального потенциала человека — это не только сегодня основная цель государства, но и в долгосрочной*

перспективе абсолютный национальный приоритет России» [2]. Таким образом, продолжая курс на интеграцию России в мировую экономическую систему, в которой продолжает расти роль знаний и человеческого ка-

питала, России необходимо серьезное внимание уделять разработке и совершенствованию государственной кадровой политики и, прежде всего, образовательной и молодежной политики.

Литература:

1. Андросюк, К. В. Статья «Происхождение видов... Многогранное понятие «Экономики знаний». Электронный ресурс: URL: http://iteam.ru/publications/human/section_55/article_3527/ (дата обращения: 25.11.2015 г.).
2. Анисимов, В. М. Статья «Кадровая политика России: философская и функциональная основы», 20.05.2010 г. Электронный журнал «Вопросы философии». Электронный ресурс: URL: http://vphil.ru/index.php?id=131&option=com_content&task=view (дата обращения: 25.11.2015 г.).

Совершенствование системы адаптации персонала (на примере ОАО «РЖД»)

Зеленская Анастасия Михайловна, стажер
ООО «Юридическая клиника»

В статье рассмотрено понятие адаптация, её виды и этапы, а также система адаптация в компании ОАО «РЖД». Выявлены основные проблемы адаптации в ОАО «РЖД» и даны рекомендации по улучшению качества прохождения адаптации новых сотрудников в данной компании.

Ключевые слова: адаптация персонала, персонал, железнодорожный персонал, управление персоналом.

Любой руководитель в процессе работы с персоналом встречается с проблемой адаптации новых сотрудников в организации. В последнее время большинство организаций все больше уделяют внимания системе адаптации. Ведь отработанная система адаптации позволяет удержать на рабочем месте новых сотрудников и чем быстрее он адаптируется на новом месте, тем быстрее новый сотрудник сможет самостоятельно приносить организации необходимую прибыль. Следовательно, создается потребность в создании системы адаптации [1]. Адаптация — это процесс активного приспособление человека к новой среде, знакомство с деятельностью организации, особенностями производства, а также с корпоративной культурой компании и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды [2]. Выделяют несколько видов адаптации и разделяют классификацию по следующим критериям [3]:

1. По отношениям субъект-объект:
 - а. активная — когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);
 - б. пассивная — когда он не стремится к такому воздействию и изменению.
2. По воздействию на работника:
 - а. прогрессивная — благоприятно воздействующая на работника;
 - б. регрессивная — пассивная адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной).

3. По уровню:
 - а. первичная — человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии;
 - б. вторичная — адаптация при последующей смене работы.
4. По должности:
 - а. адаптация работника в новой должности;
 - б. адаптация работника к понижению в должности.
5. По направлениям:
 - а. производственная;
 - б. непроизводственная.
6. По видам деятельности:
 - а. профессионально-производственная — приспособление к условиям труда, режиму труда, удовлетворенность трудом;
 - б. общественно-политическая — к общественной деятельности в организации, социальному статусу;
 - с. межличностная — привыкание к стилю общения в группе и организации, традициям и нормам поведения;
 - д. личностная — личностный рост, самореализация, стремление к интеллектуальному, моральному совершенствованию.

Наиболее распространенной является типология адаптации по содержанию. Различают несколько видов адаптации: организационная, психофизиологическая, социально-психологическая и профессиональная [4]. Организационная адаптация состоит в знакомстве к новому месту работы, действующим порядкам и правилам в компании, а так же организации труда и к статусу орга-

низации в обществе, например где можно получить зарплату, где находится столовая, как заказать канцелярию, как принято отмечать день рождения, к кому обращаться по поводу неисправности компьютера и т. д. Психологическая адаптация — привыкание организма человека к новым санитарно-гигиеническим условиям труда, физическим и психологическим нагрузкам, например привыкание к распорядку дня, принятому в данной компании. Социально-психологическая адаптация направлена на то, чтобы человек не только осознавал идеалы организации и четко соблюдал принятые правила и нормы поведения, но и ощущал свою принадлежность к компании. Профессиональная адаптация — освоение новых профессиональных обязанностей, приобретение теоретических и практических знаний, особенностей работы в компании. Профессиональная адаптация проводится в форме наставничества или тренингов и должна способствовать тому, чтобы сотрудник не снизил уровень своей профессиональной успешности. Все виды адаптации не существуют изолированно друг от друга, а теснейшим образом взаимосвязаны, поэтому управление процессом адаптации требует разработки единой системы мероприятий, обеспечивающих ее быстроту и успешность.

Выделяют следующие этапы адаптации новых сотрудников [5]:

1. Этап 1. Оценка уровня подготовленности нового сотрудника нужна для разработки более успешной программы адаптации. В случае если работник имеет не только специальную подготовку, но и навык работы в подобных подразделениях, период его адаптации станет наименьшим. Не стоит забывать, то что адаптация должна предполагать как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения и т. д.

2. Этап 2. Ориентация — фактическое знакомство нового сотрудника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны компании. Существенное внимание уделяется адаптации нового сотрудника к условиям компании. К данной работе привлекаются как наставники или руководители новичков, так и сотрудники служб по управлению персоналом.

3. Этап 3. Действенная адаптация. Данный этап состоит в приспособлении новичка к своему статусу и значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с сотрудниками. Очень важно на этом этапе оказывать большую поддержку новому сотруднику, постоянно совместно с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с сотрудниками.

4. Этап 4. Функционирование. Данным этапом заканчивается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных трудностей и переходом к стабильной работе.

Как правило, при развитии процесса адаптации последний этап наступает после 1–1,5 лет работы в ком-

пании. Если же процесс адаптации регулировать, то этап успешного функционирования может наступить уже через несколько месяцев [6].

В ходе исследования, сделан анализ системы адаптации новых сотрудников в компании ОАО «РЖД», г. Владивосток. Данная компания существует на рынке с 1 октября 2003 года и она входит в тройку самых крупных транспортных компаний мира. Виды деятельности компании это грузовые перевозки, пассажирские перевозки в дальнем следовании, пассажирские перевозки в пригородном сообщении, предоставление услуг инфраструктуры, предоставление услуг локомотивной тяги, ремонт подвижного состава, строительство объектов инфраструктуры, научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, содержание социальной сферы [7, с. 2262]. Но, несмотря на то, что компания занимает лидирующие позиции на рынке и обладает таким большим спектром услуг, имеет проблемы, одна из которых является адаптация сотрудников.

Решающую роль в выборе наставников в компании ОАО «РЖД» играют руководители. При этом руководители считают, что обязательным условием назначения наставника является добровольное согласие работника. Однако на практике назначение часто носит «добровольно-принудительный» характер. В целом, единой процедуры отбора и назначения наставников не существует в ОАО «РЖД». Чаще всего при выборе наставников руководители руководствуются рядом объективных и субъективных критериев: трудовой стаж, профессиональная квалификация, отсутствие нарушений, личностные качества и педагогические способности.

Стажировка молодого работника, по оценкам респондентов, является наиболее регламентированным процессом в системе адаптации и наставничества. В связи с повышенной опасностью работ на железной дороге она не допускает формального отношения как со стороны стажирующегося, так и со стороны руководства. В целом, большинство участников исследования оценивает качество стажировок молодых работников положительно и сходится во мнении, что в большинстве случаев стажировка проводится по всем правилам и действительно позволяет сформировать у молодых необходимые в работе навыки. В дирекциях и службах, принимавших участие в опросе, стажировка имеет свои определенные особенности, но в целом этот процесс стандартен: он длится от нескольких смен до несколько месяцев, по его завершении стажер сдает экзамен комиссии, куда могут входить руководство предприятия, наставник. Как правило, руководитель стажировки молодого работника является в последующем и его наставником. Период наставничества, который длится до одного года, не так жестко контролируется и регламентируется. В силу этих обстоятельств, организация процесса наставничества и уровень его эффективности зависят главным образом, от человеческого фактора — от отношения наставников к своей работе и меры их личной ответственности.

Во многих службах и подразделениях всех дирекций распространена практика «естественного наставничества», когда молодого человека обучает не официальный наставник, а коллега по работе. В роли такого «естественного» наставника может выступать весь коллектив в целом. По мнению большинства сотрудников, уровень вовлеченности наставников не очень высокий, так как в настоящее время материальная мотивация работы наставника выстроена недостаточно эффективно.

Система материального вознаграждения наставников представлена в положении о наставничестве, где указано то, что в процессе стажировки наставник получает 20% от оклада, и после одного года работы стажера без нарушений — еще 30%. Но, в текущем году в связи с кризисом и недостаточностью размеров фонда оплаты труда такие доплаты отменили, и часто по факту таких выплат может и не быть. Процесс вознаграждения труда наставника достаточно сложный, большое количество документов, которые нужно оформить наставнику, чтобы получить вознаграждение. Помимо своей работы, наставник обучает своего нового сотрудника, а также оформляет документы и ведет бухгалтерию, чтобы получить деньги за наставничество. Чтобы систему материального вознаграждения сделать проще и удобнее, следует создать приказ о закреплении наставничества или прописать в положении о наставничестве — о выплатах и доплатах о наставничестве.

Существует дополнительные факторы снижающие мотивацию наставников:

- Назначение наставников в «приказном» порядке;
- Отсутствие интереса и желания учиться у самих молодых работников, высокая текучесть кадров среди молодежи и нежелание опытных работников вкладывать силы и время в того, кто может скоро уйти;
- Высокая загруженность основной работой, как следствие, опасения недостаточно уделить внимания обучения стажера и понести наказание, депремирование или порицание за его ошибки.

Поэтому в настоящее время, основную мотивирующую роль у наставников играют внутренние факторы: желание не допустить брака в работе и депремирования коллектива; стремление воспитать помощника, напарника; чувство личной ответственности; стремление сохранить хорошие отношения с руководителем (если он назначает работника на наставничество или просит об этом); стремление к саморазвитию, к педагогической деятельности. Механизмы нематериального поощрения наставников — это грамоты, благодарности, подарки, знаки и награды и др., также не имеют массового распространения. В большинстве случаев нематериальное поощрение наставника

выражается в неформальном авторитете в своем коллективе, как опытного специалиста.

Подводя итоги необходимо отметить, что в настоящее время в ОАО «РЖД» не существует унифицированных критериев оценки работы наставника. Поэтому следует работу наставников оценивать по следующим показателям:

— Результаты работы стажера, его карьерное продвижение. В Центральной дирекции управления движением этот показатель представлен — 1 год работы молодого сотрудника без нарушений (за вычетом времени стажировки);

— Показатели текучести кадров в подразделении. Если смотреть по показателям, то рассматривать текучесть персонала молодого. Наставник поработал эффективно и продуктивно с новым сотрудником, значит не будет оттока кадров.

— Оценки наставников стажерами. Критерий субъективный, но все же следует поводить такую оценку как анкетирование молодых работников.

Также наставники нуждаются в специальном обучении «психолого-педагогической» направленности. Востребовано обучение коммуникативным и педагогическим навыкам, навыкам общения и межличностного взаимодействия с молодыми работниками. Данное обучение будет очень полезным для повышения эффективности процесса адаптации и наставничества молодежи.

В качестве мероприятий, направленных на повышение эффективности работы наставников можно предложить: тренинги для наставников и совместные обучающие семинары наставников и учеников; развитие системы материальной и нематериальной мотивации наставников; внедрение процедуры отбора наставников на основе единых корпоративных требований (ЕКТ); информационно-методическая поддержка наставников (разработка инструкций и методических пособий); организация системы обмена опытом наставников; оптимизация отчетности и упрощения документооборота по наставничеству, в том числе для оформления доплаты наставникам. Если использовать данные мероприятия, то в краткие сроки в результате процесса адаптации организация получает мотивированных сотрудников, работающих в соответствии не только со своими личными целями (например денежным фактором), но и с задачами компании [8, с. 78]. В этом случае можно говорить, что мероприятия адаптации правильно разработаны, внедрены, управляемы и, следовательно, эффективны. Таким образом, новый сотрудник включается в трудовой ресурс уже на начальном этапе работы, и его деятельность начинает позитивно сказываться на конкурентоспособности организации.

Литература:

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала — Уч.-практ. пос. — М.: Проспект, 2016 — 78 с.
2. Волина, В. Адаптация нового персонала к организационной культуре / В. Волина // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2014. № 5.

3. Куприянчук Елена, Щербакова Юлия. Управление персоналом. Ассесмент, комплектование, адаптация, развитие — Изд.: Инфра-М, РИОР, 2015 — 256 с.
4. Митина Ольга. Разработка и адаптация психологических опросников — Изд.: Смысл, 2011 — 240 с.
5. 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.
6. Якимова, З., Шкодич И., Ибрагимова М. Проблемы социокультурной и правовой адаптации в Приморском крае трудовых мигрантов — беженцев из Украины // Общество и экономика. — 2015. № 3. — с. 144–155.
7. Царева, Н. А. Особенности социальной стратификации населения в Приморском крае // Фундаментальные исследования. — 2014. — № 12–10. — с. 2261–2264.
8. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: монография. Книга 30 / Е. Н. Волк, Б. Даулетбаков, Е. В. Джамай и др. / Под общ. ред. С. С. Чернова. — Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. — 220 с.

Определение степени влияния данных консолидированной финансовой отчетности на принятие решений пользователями финансовой отчетности

Ижевский Владислав Леонидович, аспирант;
Кононов Владимир Николаевич, кандидат экономических наук, доцент
Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова

В статье рассматриваются степень влияния данных консолидированной отчетности на процесс принятия управленческих решений. Для этого предложены две модели оценки влияния изменений данных в отчетности на рыночную стоимость организации.

Ключевые слова: консолидированный учет, консолидация, бухгалтерский и управленческий учет, консолидированные группы компаний, математическая модель

Современные условия бизнес-среды заставляют крупные компании проводить слияния и поглощения для повышения своей конкурентоспособности и защиты от рисков. Однако подобные объединения, которые традиционно называют «группы предприятий», требуют особого типа информационной базы для принятия управленческих решений. Эту роль в большинстве организаций выполняет консолидированная отчетность. Для использования консолидированного учета в деятельности организации важно понимать, каким образом данные консолидированной отчетности влияют на принятие решений пользователями данной отчетности. Данную задачу можно решить, используя математические модели оценки влияния финансовых показателей на рыночную стоимость организации.

Для оценки эффективности исполнения той или иной функции применяют такое понятие как «качество». Сам термин «качество» — многозначный. В стандарте ГОСТ ISO 9001–2011 «Системы менеджмента качества. Требования» он определен следующим образом: «Качество — степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям» [1].

Для решения поставленных задач требуется оценить качество информации, генерируемой системой бухгалтерского учета. Этого можно достичь двумя путями: ка-

чественной или количественной оценкой. Качественная оценка во многом базируется на экспертном суждении специалистов, например, аудиторов, проводящих проверку системы бухгалтерского учета данной организации. Количественно оценить качество информации несколько сложнее. Для этой цели необходимо разработать систему факторных и результирующих показателей [2–3].

Одной из основных функций бухгалтерского учета в системе менеджмента является информационная, которая заключается в формировании и предоставлении информационной базы для принятия управленческих решений. В соответствии с этим определим для целей исследования качество бухгалтерской информации как ее соответствие сложившейся на предприятии хозяйственной ситуации для целей принятия управленческих решений [6].

Очевидно, что опубликованный пакет бухгалтерской отчетности оказывает существенное влияние на принятие решения об инвестировании в компанию. Однако оценить такое влияние возможно лишь средствами регрессионного анализа. Также был проведен анализ изменения указанной зависимости во времени. Это связано с тем фактом, что бухгалтерская методология постоянно развивается, и качество информации должно потенциально возрастать. Так, за последние годы произошло несколько важных изменений: законодательное закрепление состав-

ления консолидированной отчетности, сближение РСБУ и МСФО и т. д.

Ключевым исследованием в данной области является работа американского экономиста Джеймса Олдсона «Использование показателей прибыли, балансовой стоимости и дивидендов для оценки стоимости капитала» [5]. В статье Олдсон разрабатывает математическую модель соотношения стоимости капитала компании, показателей прибыли и балансовой стоимости. В дальнейшем исследователи модифицировали модель Олдсона. В данной работе используется модель со следующими допущениями: стоимость акции компании напрямую зависит от бухгалтерских показателей чистой прибыли за период и стоимости собственного капитала на отчетную дату [4].

Были рассмотрены две математические модели для расчета рыночной стоимости компании:

$$\text{Модель 1 (индивидуальная отчетность):} \\ Pit = a1 * \text{Req. } it + a2 * \text{Prг. } it + Eit, \quad (1)$$

$$\text{Модель 2 (консолидированная отчетность):} \\ Pit = a1 * \text{Кеq. } it + a2 * \text{Крг. } it + Eit, \quad (2)$$

Где Pit — средняя стоимость акций компании i за период t ;

$\text{Req. } it$ — стоимость собственного капитала материнской компании i в расчете на одну акцию за период t ;

$\text{Prг. } it$ — чистая прибыль (убыток) материнской компании i в расчете на одну акцию за период t ;

$\text{Кеq. } it$ — стоимость собственного капитала группы компании i в расчете на одну акцию за период t ;

$\text{Крг. } it$ — чистая прибыль (убыток) группы компании i в расчете на одну акцию за период t ;

$a1, a2$ — коэффициенты регрессионной модели;

Eit — случайная величина для компании i за период t .

Описанные модели не имеют цели предсказать будущую стоимость акций компаний на фондовом рынке. Их цель — показать, насколько данные бухгалтерской отчет-

ности были учтены при принятии пользователями данной отчетности решений, которые повлияли на текущую рыночную стоимость компании.

Методика исследования заключается в математическом моделировании системы показателей: стоимости акций компании, балансовой стоимости собственного капитала и чистой прибыли как консолидированной группы предприятий, так и отдельно родительской компании [7]. Период наблюдений — 2010–2013 года. В качестве стоимости акций компаний использовалась средняя цена за период с 1 по 30 апреля следующего года. Данный период был выбран для того, чтобы учесть в расчетах временной лаг, который связан с публикацией отчетности компаний в течение первых трех месяцев, следующих за отчетным годом. Данные были подготовлены по официальным источникам компаний в сети Интернет. Список компаний, отобранных для наблюдения, представлен в таблице 1.

Для оценки модели были использованы следующие коэффициенты: значимость F , стандартная ошибка и скорректированный коэффициент детерминации. С помощью критерия Фишера оценивают качество регрессионной модели в целом. Для этого выполняется сравнение полученного и табличного F -значения. Стандартная ошибка регрессии рассматривается в качестве меры разброса данных наблюдений от смоделированных. Результирующим показателем был выбран скорректированный коэффициент детерминации, показывающий меру зависимости одной величины от ряда других показателей в моделях с разным количеством факторов.

Результаты расчета регрессионных коэффициентов представлены в таблицах 2 и 3.

По результатам исследования были сформированы несколько основных выводов. Так, представленные модели достаточно точно описывают фактически полученные значения. Интересна динамика изменения скорректиро-

Таблица 1. Отобранные для моделирования компании

№ п/п	Наименование компании	Отрасль	Отобранный листинг на бирже
1	Лукойл	Нефтеперерабатывающая промышленность	Московская биржа
2	Сургутнефтегаз	Нефтегазодобыча	Московская биржа
3	Вымпелком	Телекоммуникации	Нью-Йоркская биржа
4	Магнит	Розничная торговля	Московская биржа
5	Северсталь	Чёрная металлургия	Московская биржа
6	Башнефть	Нефтегазодобыча	Московская биржа
7	МТС	Телекоммуникации	Московская биржа
8	Норильский никель	Цветная металлургия	Московская биржа
9	НЛМК	Чёрная металлургия	Московская биржа
10	Мегафон	Телекоммуникации	Московская биржа
11	ММК	Чёрная металлургия	Московская биржа
12	ТМК	Чёрная металлургия	Московская биржа
13	Дикси	Розничная торговля	Московская биржа
14	М-Видео	Розничная торговля	Московская биржа
15	Камаз	Автомобильная промышленность	Московская биржа

Таблица 2. Результаты математического моделирования на уровне отчетности материнской компании

Год	Число наблюдений	Полученная модель	F-значимость	Стандартная ошибка	Скорректированный коэффициент детерминации
2013	14	3,04* Peq. it –1,57* Ppr. it	3,93E-03	1865,4	49,88%
2012	15	1,35* Peq. it +3,28* Ppr. it	2,89E-03	1509,0	49,62%
2011	15	1,58* Peq. it –0,29* Ppr. it	6,88E-05	887,6	69,09%
2010	14	3,78* Peq. it –5,2* Ppr. it	5,13E-06	884,4	78,89%

Таблица 3. Результаты математического моделирования на уровне консолидированной отчетности группы компаний

Год	Число наблюдений	Полученная модель	F-значимость	Стандартная ошибка	Скорректированный коэффициент детерминации
2013	14	3,05* Keq. it –6,33* Kpr. it	2,84E-07	514,1	84,09%
2012	14	2,79* Keq. it –5,70* Kpr. it	3,97E-08	357,6	86,36%
2011	12	–1,44* Keq. it+12,18* Kpr. it	1,67E-09	195,4	88,63%
2010	12	4,21* Keq. it –11,38* Kpr. it	5,97E-07	530,5	84,96%

ванного коэффициента детерминации. На уровне индивидуальной отчетности материнской компании приемлемыми модели оказались лишь в период 2010–2011 годов (>50%). В то же время данный показатель на уровне отчетности группы компаний во всех периодах наблюдения остается достаточно высоким для того, чтобы признать сильную зависимость результирующего показателя стоимости акций компании от данных бухгалтерской отчетности. Полученные результаты можно объяснить тем, что, во-первых, инвестор, приобретая акции материнской компании, делает вклад во всю группу (холдинг), поэтому логично, что данным консолидированной отчетности уделяется больше внимания, чем индивидуальным отчетностям входящих в группу компаний. Во-вторых, консолидированная отчетность, согласно Федеральному Закону № 208-ФЗ «О консолидированной финансовой отчетности», составляется по Международным Стандартам Финансовой Отчетности (МСФО), что, как было продемонстрировано в аналогичных исследованиях по европейским компаниям [2–3], значительно повышает качество информации, полученной из бухгалтерского учета.

Однако описанная выше модель обладает некоторыми недостатками, в частности:

1. Аддитивная модель плохо подходит для оценки большого количества компаний, т. к. величина случайной переменной E_{it} может колебаться в широком диапазоне в зависимости от однородности результатов индивидуальных компаний в выборке;

2. Так как в состав собственного капитала входит в том числе и нераспределенная прибыль, происходит удвоение значения прибыли за период;

3. Собственный капитал зачастую существенно отличается от капитализации компании из-за особенностей функционирования фондовых рынков.

Поэтому авторами предлагается скорректированная модель оценки качества бухгалтерской информации в консолидированной и индивидуальной отчетности.

Скорректированная модель должна обладать следующими свойствами:

1. Иметь мультипликативный тип;
2. Включать в расчет прибыль за период только один раз;
3. Учитывать отклонения между собственным капиталом и рыночной капитализацией.

Для этого предлагается ввести коэффициент отклонения капитализации от собственного капитала, который рассчитывается следующим образом:

$$K_{корр} = K_i / E_{q. i}, \tag{3}$$

Где K — капитализация компании i по рыночной стоимости ее акций на определенный момент времени;

$E_{q.}$ — собственный капитал компании i , взятый из бухгалтерской отчетности (III раздел бухгалтерского баланса).

Капитализация компании K в свою очередь рассчитывается как:

$$K = N_i * P_i, \tag{4}$$

Где N_i — количество акций компании i в обращении;

P_i — средняя стоимость акций компании i .

Рассчитанные для отобранных компаний коэффициенты отклонения капитализации от собственного капитала представлены в таблице 4.

Результаты исследования показывают, что скорректированный коэффициент отклонения собственного капи-

Таблица 4. Коэффициенты отклонения капитализации от собственного капитала

№ п/п	Наименование компании	Ккорр по данным материнской компании	Ккорр по данным группы компаний
1	Лукойл	2,6	0,7
2	Сургутнефтегаз	0,6	0,6
3	Вымпелком	5,7	1,8
4	Магнит	11,9	5,4
5	Северсталь	1,3	1,4
6	Башнефть	2,4	1,2
7	МТС	4,8	4,2
8	Норильский никель	2,0	2,5
9	НЛМК	1,4	1,4
10	Мегафон	3,5	4,5
11	ММК	0,8	0,5
12	ТМК	3,2	1,7
13	Дикси	3,6	1,8
14	М-Видео	5,8	3,8
15	Камаз	0,8	1,0

тала от капитализации в среднем изменяется в диапазоне от 0,5 до 12. Эти отклонения связаны со спекулятивными операциями на рынке ценных бумаг, которые приводят к завышению стоимости компании, не подтвержденному увеличением активов предприятия. Так, оптимистичные ожидания инвесторов приводят к покупке большого количества ценных бумаг, что увеличивает их стоимость. В дальнейшем это может быть подтверждено благоприятными финансовыми результатами деятельности компании. Тогда собственный капитал будет увеличиваться за счет нераспределенной прибыли и увеличится до уровня капитализации. Однако ожидания инвесторов могут не оправдаться, после чего цены на акции компании снизятся, и рыночная капитализация приблизится к собственному капиталу. Ситуация, когда коэффициент меньше единицы, объясняется неэффективностью политики предприятия на рынке ценных бумаг.

С учетом всего вышесказанного, скорректированная модель оценки качества бухгалтерской информации примет следующий вид:

Скорректированная модель 1 (индивидуальная отчетность):

$$Pit = a * K_{корр} * Prg. it + Eit, \quad (5)$$

Скорректированная модель 2 (консолидированная отчетность):

$$Pit = a * K_{корр} * K_{рг. it} + Eit, \quad (6)$$

Результаты расчета регрессионных коэффициентов представлены в таблицах 5 и 6.

Таким образом, скорректированная модель улучшила прогнозы как модели для индивидуальной отчетности, так и для консолидированных данных. Единственное исключение — консолидированная модель за 2013 год. Падение качества модели в этом случае можно объяснить множеством факторов, например, общей макроэкономической ситуацией.

Предложенная скорректированная модель обладает несколькими преимуществами:

1. Позволяет сравнивать разнородные компании между собой благодаря мультипликативному типу модели;
2. Учитывает связанное с функционированием фондовых рынков отклонение собственного капитала от капитализации.

Выводы и направления дальнейших исследований

Авторами была рассмотрена предложенная Олдсоном модель оценки качества бухгалтерской информации на основании регрессионного анализа рыночной цены акции компании в зависимости от бухгалтерских показателей собственного капитала и прибыли за период. Модель Олдсона подтвердила предположение о повышении качества информации при использовании в качестве информационной базы не индивидуальной отчетности, а консолидированной. В качестве альтернативы была предложена модель, учитывающая отклонение величины собственного капитала компании от ее рыночной капитализации.

В качестве дальнейших направлений исследования предлагается рассмотреть возможность применения коэффициента отклонения собственного капитала от рыночной капитализации для расчета других управленческих показателей. В качестве примера можно привести рентабельность компании, рассчитанную двумя методами: на основе собственного капитала и рыночной капитализации. Сравнение двух видов рентабельности предлагается производить как между собой, так и с альтернативной базой сравнения: ставкой рефинансирования, средней ставкой по депозитам и другими относительными показателями.

$$Rki = Pr. i / Ki, \quad (7)$$

$$Req. i = Pr. i / Eq. i, \quad (8)$$

Таблица 5. Результаты математического моделирования на уровне отчетности материнской компании по скорректированной модели

Год	Число наблюдений	Полученная модель	F-значимость	Стандартная ошибка	Скорректированный коэффициент детерминации
2013	14	4,1* Ppr. it	1,82E-09	545,4	95,17%
2012	15	5,7* Ppr. it	1,66E-07	681,9	87,77%
2011	15	4,1* Ppr. it	2,36E-04	944,3	63,32%
2010	14	4,0* Ppr. it	1,48E-05	989,7	78,57%

Таблица 6. Результаты математического моделирования на уровне консолидированной отчетности группы компаний по скорректированной модели

Год	Число наблюдений	Полученная модель	F-значимость	Стандартная ошибка	Скорректированный коэффициент детерминации
2013	14	8,4* Kpr. it	1,42E-04	949,2	69,03%
2012	14	5,4* Kpr. it	8,16E-09	342,1	93,80%
2011	12	3,1* Kpr. it	6,44E-11	173,1	98,67%
2010	12	5,7* Kpr. it	7,67E-11	253,6	98,62%

Литература:

- ГОСТ ISO 9001–2011. Системы менеджмента качества. Требования. — Москва: ФГУП «СТАНДАРТИН-ФОРМ», 2012. — 36 с.;
- Victor-Octavian Müller. The impact of IFRS adoption on the quality of consolidated financial reporting // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 109. P. 976–982;
- Victor-Octavian Müller. Value relevance of consolidated versus parent company financial statements: evidence from the largest three European capital markets // *Accounting and Management Information Systems*. 2011. Vol. 10 (3). P. 326–350;
- Березинец, И. В., Волков Д. Л. Управление ценностью: анализ, основанный на бухгалтерских показателях моделей оценки: Научные доклады НИИ менеджмента СПбГУ. — 2006. — № 3.;
- James, A. Ohlson. Earnings, book values and dividends in equity valuation // *Contemporary Accounting Research*. 1995. Vol. 11 (2). P. 661–687;
- Соколова, Е. С. Методология оценки качества учетной информации: дис. канд. эк. наук. Москва, 2011;
- Halonen Elisa, Pavlovic Jelena, Persson Rickard. Value relevance of accounting information and its impact on stock prices: Evidence from Sweden // *Journal of Contemporary Accounting & Economics*. 2013. Vol. 9 (1). P. 47–59.

Особенности транзакционных издержек в российской экономике и способы их снижения

Илюхина Яна Павловна, магистрант
Российский государственный социальный университет

Анализ транзакционных издержек в российской экономике — приоритетное направление в сфере экономической деятельности. Целью статьи является формирование общих представлений о понятии транзакционных издержек в рамках российской экономики. Описаны основные аспекты и особенности транзакционных издержек. Раскрыта их сущность. Определены основные факторы появления транзакционных издержек в России.

Ключевые слова: транзакционные издержки, экономика России, факторы издержек, транзакция.

Этап современного развития российской экономики можно охарактеризовать как незавершенность формирования институциональных основ для рыночных отношений. Компании ведут деятельность в экономике, которая не обеспечена мощной системой контрактных отношений. Реформы и изменения, прошедшие в России за последние 20 лет, значительно увеличили возможности для развития данной системы. Данные реформы подвергли модернизации производственные и сбытовые стратегии, а также дали предпосылки к появлению новых правил и законов для формирования прозрачных и простых отношений между компаниями. Но не все реформы благоприятно сказались на развитии российской экономической системы и повлекли за собой в первую очередь появление транзакционных издержек.

После деформирования системы государственных монопольных отношений, которая соединяла народный хозяйственный комплекс, усилилась неопределенность в аспектах права собственности, так же возникли проблемы в понимании того, как передавать эту собственность другим компаниям. Необходимость установления новых связей между компаниями в условиях развития рыночных отношений увеличила количество транзакционных операций. Неурегулированная система прав собственности оказалась причиной появления определенных связей, существующих между предприятиями и государством. Это послужило причиной отказа от сложных, масштабных деловых проектов, рассчитанных на длительное время и требующих координации большого количества участников.

Многие исследователи отмечают институциональную незрелость развивающейся экономики. Новая стадия развития российской экономики требует продолжения глубоких изменений в правовых институтах, для повышения степени защиты прав собственности. Модернизация средств государственного регулирования касается в первую очередь взаимоотношений государства, рынка и общества. Эти реформы должны быть направлены не на механическое укрепление административных функций, а на органическую трансформацию роли государства в экономике.

Категория транзакционных издержек активно используется российскими экономистами для объяснения многих

проблем российской экономики. Транзакционные издержки рассматриваются как барьер входа на рынки и не только.

В связи с этим для России стало характерно ведение теневой и нелегальной экономической деятельности субъектами хозяйства. Это обусловлено в первую очередь высокими транзакционными издержками которые возникают при действиях в рамках закона. Различные виды этих затрат описываются термином «цена подчинения закону», который включает в себя издержки доступа к закону, а также продолжения деятельности в рамках закона.

Поиск альтернативного решения осуществляется в виде попыток экономических агентов осуществлять свою деятельность нелегально, то есть без участия государства. Однако совершение обменов в нелегальном режиме также связано с дополнительными затратами. Экономия на одном типе издержек, действующие в нелегальной экономике субъекты несут бремя других издержек, которые можно назвать «цена нелегальности».

«Цена подчинения закону»:

Издержки доступа к закону — затраты на регистрацию юридического лица, на получение лицензий, на открытие счетов в банке, на получение юридического адреса и выполнение иных формальностей, финансовое обеспечение заявок и контрактов.

Издержки продолжения деятельности в рамках закона — выплата налогов, выполнение требований закона в области трудовых отношений, выплаты судебных издержек при разрешении конфликтов в рамках легальной судебной системы.

«Цена нелегальности»:

Затраты на разработку и обслуживание «серых» и «черных» схем (оплата услуг налоговых и иных финансовых консультантов, издержки на ведение «двойной» бухгалтерии, оплата услуг фирм-однодневок и т. д.);

Издержки доступа к внезаконным процедурам разрешения конфликтов (семейно-родственные и мафиозные механизмы разрешения конфликтов);

Обеспечение охраны и безопасности бизнеса, поскольку очевидно, что чем «чернее» бизнес, тем выше потребность в услугах охранных структур.

Таким образом, решение о выборе хозяйствующим субъектом институциональной среды для своего бизнеса — легальной или нелегальной — определяется прежде всего, путем сопоставления издержек, возникающих при совершении сделок в первом и во втором случаях. И путем сопоставления издержек от санкций и судебных мероприятий при выборе различных вариантов институциональной среды.

На сегодняшний день ситуация в России, в этом смысле, остается неблагоприятной. Хотя процедуры лицензирования экономических субъектов в России отличаются от региона к региону, в среднем новый заявитель должен обойти 20–30 учреждений и получить 50–90 утвержденных регистрационных форм. Для того чтобы зарегистрировать новый продукт, нужно получить около 30 различных видов лицензий. Согласно исследованию, проведенному Всемирным Банком и Российской академией наук, в среднем для организации небольшого предприятия в Москве требуется в четыре раза больше времени, чем в Варшаве, при этом российский малый и средний бизнес подвергается в два раза большему числу проверок

Структура транзакционных издержек постоянно подвергается изменениям. Под ними понимается исчезновение или появление новых элементов, замещение структурных составляющих, изменение важности элемента в общей структуре транзакционных издержек.

В зарубежной литературе рассматриваются транзакционные издержки, обусловленные исключительно практичным и выгодным поведением контрагентов. Предполагается, что это связано не со слабостью развития экономической науки на Западе. Это объясняется состоянием институциональной среды развитых стран, где большинство факторов транзакционных издержек, существующих в российской экономике, не имеют существенного значения. Издержки оппортунистического поведения в условиях рыночной трансформации возрастают, но что действительно существенно отличает российскую экономику от развитых стран — это наличие других факторов транзакционных издержек.

По моему мнению лишь некоторые факторы влияют на изменение транзакционных издержек в России. Эти факторы являются не только взаимосвязанными, но и взаимообусловленными. Первый и самый важный фактор это — неразвитость системы рынков, неполнота существующих правомочий прав собственности. Второй — недостаточная спецификация прав собственности. Слабая защита контрактных прав и обязательств, также, несомненно, от-

носится к ключевым факторам. Несовершенство и нестабильность законодательства приводит к созданию новых путей для появления транзакционных издержек, и, соответственно, создания путей для уклонения от них. Слабое развитие механизмов купли-продажи прав собственности предполагает появление транзакционных издержек как в отношениях между компаниями, так и в отношениях граждан с государством. Российская система юридических отношений отличается низким уровнем доверия, культурой контрактов и деловой этикой. Этот фактор требует дополнительных затрат, связанных с юридическими консультациями, с привлечением дополнительных специалистов для правильности и прозрачности осуществления сделки.

Наличие в российской экономике названных факторов, создает базу на которой наблюдается изменение структуры транзакционных издержек. Необходимо отметить, что для начала периода реформ было характерно отсутствие: опыта; необходимых знаний; навыков контрактной деятельности между самостоятельными предприятиями; культуры предпринимательства; культуры контрактации; деловой этики; корректных социальных санкций для поддержки норм поведения. До сих пор остаются неразвитыми «мягкие» неформальные институты, такие как, мораль, доверие, деловая репутация и нормы ответственности, взаимности.

Экономистам и депутатам предстоит немало работы по модернизации и реформации социальных, юридических, экономических институтов для создания благоприятных условий развития некоторых отраслей торгово-хозяйственной и производственной сфер в Российской Федерации. Ведь их отсутствие или теневое ведение, в связи с высоким уровнем транзакционных издержек, свойственный специфике данных отраслей, негативно влияет на развитие страны в целом. Стоит отметить что основными целями для снижения данного вида издержек будут являться: развитие правовой системы собственности, уменьшение участия государства в регулировании отношений между компаниями, создание единых законов для схожих по специфике отраслей. Будет ли это выгодно государственному бюджету? — нет, но только в краткосрочном периоде. Смотри на долгосрочные перспективы можно сделать вывод, что лишь снижение транзакционных издержек может улучшить бизнес этику в стране и создать прозрачные и правильные отношения между государством и компаниями. Уход от теневого ведения бизнеса, так же будет катализирован, лишь снижением транзакционных издержек.

Литература:

1. Авдашева С. Б. Исследование транзакционных издержек и барьеров входа на рынки в российской экономике. Оценка возможностей интернализации транзакционных издержек и их вывода из сферы теневой экономики, М.: ГУ ВШЭ, — 1998. — 255 с.
2. Авдашева, С. Б. Вертикальные ограничения в рыночной экономике. Анализ товарных рынков в переходной экономике // Вестник Московского университета. Серия 2. Экономика. 1999. — № 5. — с. 35–40.

3. Авдашева, С.Б. российские холдинги: новые эмпирические свидетельства // Вопросы экономики. 2007. — № 1. с. 46–57.4. де Алеззи Л. Права собственности, транзакционные издержки и X-эффективность. М.: ИНФРА-М. — 2003. — 332 с.
4. Амосов, А.И. О трансформации экономики России (с позиции эволюционно-институционального подхода) // Экономика и математические методы. 1999. — № 1. — с. 22–26.
5. Архиреев, С. Транзакционные издержки и неравенство в условиях рыночной трансформации. Х.: Издательство «Бизнес Информ». — 2000. — 288 с.
6. Н. Аузан А.А., Кудряшова Е.Н., Тамбовцев В.Л., Шаститко А.Е. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория. Учебник экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. — М.: Инфра-М, 2004. 416 с.

Проблемы системы территориального управления России

Иощенко Анатолий Сергеевич, студент
Волгоградский государственный университет

Во всех странах задачи повышения эффективности государственного управления приобретают все большую значимость. Однако универсальных моделей, оптимальных для использования всеми странами, не существует, каждое государство должно вырабатывать собственную модель, наиболее подходящую на определенном этапе исторического развития для применения с учетом национальных особенностей.

Ключевые слова: система государственного управления, исследование, мониторинг.

Problems of territorial administration of Russia

Anatoly Ioschenko, Volgograd State University

In all countries, the problem of increasing the efficiency of public administration are gaining in importance. However, universal models that are optimal for use by all countries, there is, every state should develop its own model, the most appropriate at a certain stage of historical development for the application, taking into account national circumstances.

Keywords: governance system, research, monitoring

Исследование системы государственного управления — это вид деятельности, который направлен на совершенствование управления в соответствии с влияющими на нее внешними и внутренними условиями. Необходимость данного исследования можно обусловить постоянным стечением проблем, с которыми сталкивается каждая страна.

Проблема территориального устройства и управления стала сегодня одной из наиболее острых как в научной дискуссии, так и в российской политической практике. В связи с этим важно понимание того, какие факторы влияют на становление и развитие территориально-государственного устройства, чем определяется жизнеспособность государства и его территории, как рационально вписать национальные территориальные образования в единый государственный механизм, как нивелировать уровень конфликтности в системах «Центр — национальные регионы» и «Регион — регион (ы)».

В экономических исследованиях сложилось несколько подходов и выделены факторы территориального управления. К основным факторам, воздействующим на тер-

риториальное управление в России, относят, во-первых, природно-географические — размерность, протяженность, равнинный характер основного массива территории России, обилие полноводных рек, оторванность от морей, климатические особенности.

Во-вторых, культурно-исторические условия. Так, И.В. Бахлов, О.В. Бахлова, Д.В. Давыдов и И.Г. Напалкова предлагают учитывать три группы факторов: [2, с. 146].

1) социокультурные и экономические факторы, представляющие общие условия и определяющие ход трансформационного процесса;

2) внутривнутриполитические факторы, способствующие структурированию процесса трансформации, выявлению иницилирующих субъектов и приоритетных сфер, что в итоге позволяет судить о характере произошедшей трансформации;

3) внешнеполитические факторы, определяющие положение трансформирующейся территориальной системы по отношению к внешней среде, ее место в мире, в сложившихся геополитических конструкциях.

С точки зрения экономического подхода выделяется три крупных этапа развития России (имперский, советский и постсоветский), относительно Российской империи можно отнести:

- 1) кризис идентичности русского государственного и общественного сознания;
- 2) несформированность российской имперской нации как носителя имперской идеи;
- 3) оппозиционность (даже революционность) значительной части интеллигенции по отношению к империи;
- 4) разрушение так называемой «моральной экономики» крестьянства, то есть его традиционного хозяйственного и общественного порядка;
- 5) незавершенность формирования третьего сословия (буржуазии) и его сравнительная (по отношению к другим сословиям) слабость. [1, с. 562–565].

Социальные институты и идеологические установки традиционной империи оказались слабо приспособленными к условиям модернизации, хотя и показали свою живучесть ввиду явного превосходства государственных структур над раздробленным обществом. При этом роль государства была настолько значительна, что при его реформировании общество не только не усилило свой контроль над ним, но и само оказалось еще более ослабленным. В результате явно невозможным стал процесс построения имперской нации как господствующего элемента обновленной империи, точно так же, как и процесс становления русской нации как основы национального не имперского государства. Соответственно, правящая элита, пытаясь придать новый импульс имперскому сознанию, использовала как традиционные, так и новые методики.

Выбор конкретной модели территориального управления напрямую зависит от многообразия форм хозяйственной жизни данной территории. Территориальное управление регионом несет на себе как признаки государства, так и признаки хозяйствующего субъекта. В этой двойственности природы территориального управления

и кроется корень дискуссий по вопросу определения понятия территориального хозяйства. По определению Л. Велихова, территориальное хозяйство — это совокупность предприятий и учреждений, осуществляющих на территории муниципального образования хозяйственную деятельность, направленную на удовлетворение общественных потребностей населения. [4, с. 376].

Проблема территориального устройства и управления стала сегодня одной из наиболее острых как в научной дискуссии, так и в российской политической практике. В связи с этим важно понимание того, какие факторы влияют на становление и развитие территориально-государственного устройства.

Важным достижением мировой науки за последние десятилетия следует считать осознание того факта, что наша планета имеет ограниченные запасы природных ресурсов и что их бездумное расходование приводит к нарушению стабильности биосферы Земли. Это привело к объективному процессу формирования новых, глобальных подходов к территориальному управлению, определяемых законами природы и вынуждающих политиков к отказу от привычных схем.

Заключение

Вопрос о необходимости совершенствования системы территориального управления требует глубокого изучения и осмысления национального, и мирового опыта выживания и развития в меняющихся условиях. На его основе необходимо создать новую модель территориального управления России, создающую оптимальные условия для долгосрочного развития страны. Возрастающее внимание органов государственной власти к данной задаче позволило ускорить процесс разработки и внедрения различных механизмов повышения эффективности вертикали государственной власти. К сожалению, отсутствие системного подхода при их разработке обусловило слабую проработку механизмов их реализации. Кроме того, применение таких механизмов без отлаженной законодательной базы оказалось сильно осложнено.

Литература:

1. Акьюлов, Р.И. Государственное регулирование социально-демографического развития российских регионов на современном этапе // Россия: путь к социальному государству: материалы Всерос. науч. конф. М.: Научный эксперт, 2008. — 1008 с.
2. Бахлов, И. В., Бахлова О. В., Давыдов Д. В., Напалкова И. Г. Трансформация сложных территориальных систем: теоретические основы и методология многофакторного анализа. — Саранск: Изд. центр историко-социол., и — на МГУ им. Н. П. Огарева, 2009. — 320 с.
3. Зубаревич, Н.В. Регионы России: неравенство, кризис, модернизация. — М.: Независимый институт социальной политики, 2010. — 160 с.
4. Велихов, Л.А. Основы городского хозяйства: Общее учение о городе, его управлении, финансах и методах хозяйства. — М.; Л., — 1928 с.

Особенности регулирования курса национальной валюты в условиях экономической нестабильности

Кабанов Сергей Станиславович, кандидат экономических наук, доцент
Нижегородский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Пыжов Дмитрий Олегович, аспирант;
Макаров Михаил Павлович, аспирант
Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского

В статье рассматривается проблема регулирования валютного курса и совершенствования денежно-кредитной политики в РФ. Рассмотрены основные подходы к совершенствованию валютной системы на основании различных механизмов и инструментов, позволяющих достигнуть оптимального соотношения между колебаниями курса национальной валюты и инфляцией.

Ключевые слова: валютный курс, инфляционное таргетирование, эмиссионная политика, ключевая ставка, валютный рынок

Осень 2014 г. стала серьезным испытанием для российской экономики. Данный период ознаменовал начало резкого снижения курса рубля по отношению к иностранным валютам, сопровождающегося падением мировых цен на нефть. С 10 ноября 2014 г. ЦБ РФ перешел к политике плавающего валютного курса ликвидировав валютный коридор, существовавший в течение последних 10 лет. Только за 3 месяца с сентября по ноябрь 2014 г. курс рубля сократился на 27% к доллару и на 18,9% к евро. При этом цена на нефть марки URALS

в этом периоде сократилась со 101 до 78 долларов за баррель.

Несмотря на осторожные оценки экспертов в 2015 г. негативные тенденции усилились, и концу года средняя мировая цена на нефть упала до 36,4 долларов за баррель, курс доллара достиг отметки в 69 рублей за доллар, а курс евро 76 рублей за евро. Ситуация незначительно выровнялась в апреле 2016 г., однако ни курс рубля, ни цены на нефть не вернулись к отметкам аналогичного периода 2015 г.

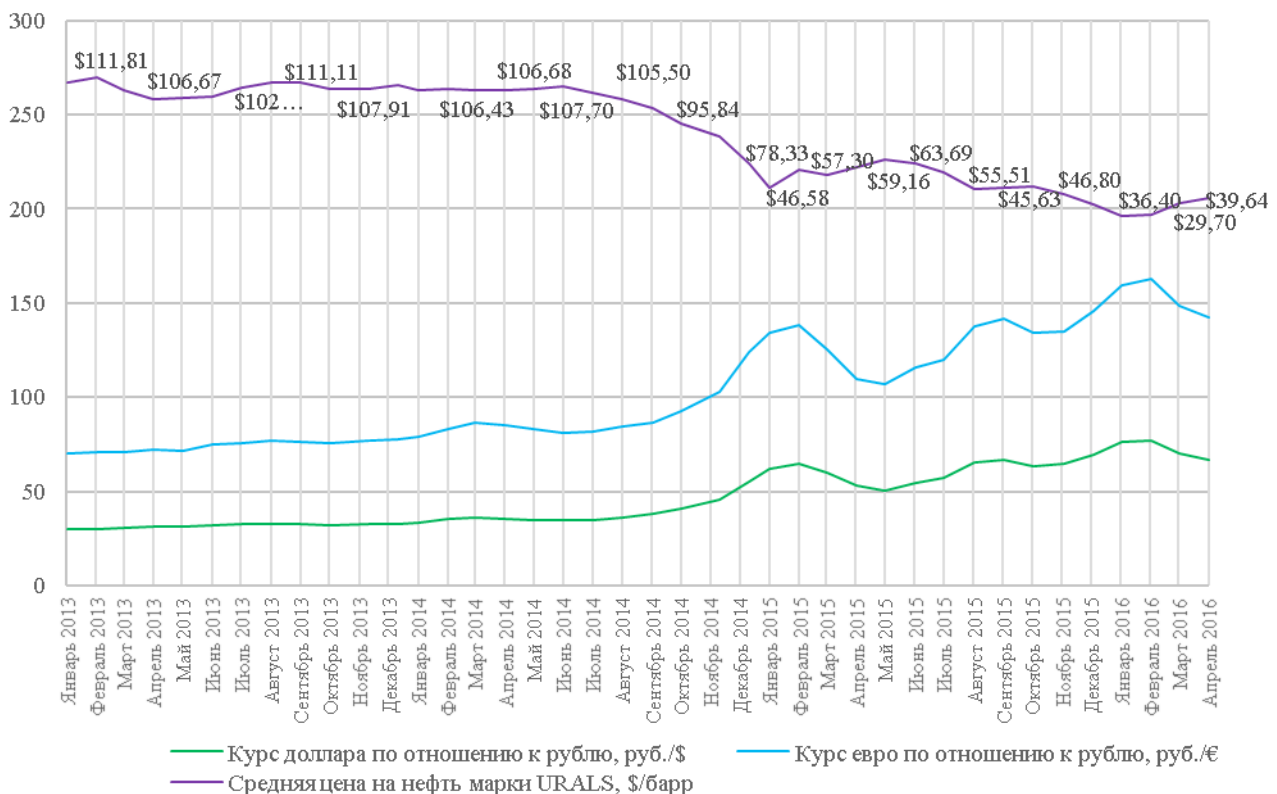


Рис. 1. Курс рубля и средняя цена на нефть марки URALS, 2013–2016 [Источник: сайт ЦБ РФ. — URL: www.cbr.ru]

Стоит отметить, что стабильность национальной валюты по отношению к иностранным валютам является базовой характеристикой устойчивой экономики. Известный английский экономист Дж. Кейнс утверждал, что «не существует более ловкого и верного способа низвержения существующих основ общества, чем дестабилизация валюты» [1]. Ослабление курса национальной валюты ведет к существенному удорожанию импорта, в результате чего потери несут отнюдь не только иностранные поставщики, но и отечественные компании, так как зачастую они ввозят из-за рубежа сырье, комплектующие и оборудование, не имеющие аналогов внутри страны.

Курс национальной валюты отражает состояние национальной валютной системы под которой понимается форма организации валютных отношений, закрепленная в законодательном порядке. С точки зрения государственного регулирования среди основных элементов валютной системы большое значение имеет установленный внутри страны режим валютного курса.

Как упоминалось ранее, в РФ с ноября 2014 г. введен режим плавающего валютного курса. Плавающий валютный курс формируется под влиянием спроса и предложения на валюту. ЦБ РФ в данном случае проводит денежно-кредитную политику посредством регулирования ключевой ставки и таргетирования инфляции. Поддержание курса национальной валюты в данном случае становится второстепенной задачей.

Основные преимущества плавающего валютного курса заключается в следующем:

1. Данная политика в долгосрочной перспективе отвечает целям денежно-кредитной политики РФ может способствовать сохранению золотовалютных резервов, а в краткосрочной перспективе позволяет увеличился очистить рынок от спекуляций.

2. Крупнейшие экспортеры, обладающие валютной выручки получили возможность влиять на курс рубля, продвигая свои экономические интересы.

3. Ослабление курса рубля позволяет компенсировать потери нефтяных компаний от снижения цен на нефть за счет курсовых разниц

Стоит отметить, что 2015 г. показал, что отток капитала из страны, курс рубля упал до рекордных значений и даже в самый сложный период экспортеры не спешили продавать валютную выручку.

При всех преимуществах режим плавающего валютного курса показал серьезные недостатки:

1. Плавающий валютный курс неэффективен для стран специализирующихся на экспорте природных ресурсов (в т. ч. для РФ), цена на которые формируется на внешнем рынке. Большая часть нефтедобывающих стран придерживаются режима стабильных или фиксированных курсов, что связано с тем, то курс валюты данных государств может сильно колебаться в зависимости от конъюнктуры на сырьевых рынках и притока иностранного капитала.

2. Политика плавающего валютного курса в условиях российской экономики в связи с высокими объемами импортируемой продукции отнюдь не сдерживает инфляцию, а приводит к ее значительному росту. За 2015 г. потребительские цены выросли на 15,5 %, а цены производителей выросли на 12,4 %.

3. Политика плавающего валютного курса ведет к очень резкому обесценению национальной валюты. В РФ это усиливается необходимостью погашения значительных объемов внешнего долга в условиях действия финансовых санкций [2]. По мнению ряда экспертов масштаб обесценения российского рубля был более существен, чем у других стран-экспортеров нефти.

Кроме, рассмотренного ранее, инфляционного таргетирования и плавающего валютного курса ЦБ РФ в качестве основных элементов валютного регулирования в последние два года использовались следующие инструменты:

1. **Эмиссионная политика.** Повысить курс национальной валюты позволяла дополнительная эмиссия денег и увеличение денежной массы. Подобные меры могут вести к усилению инфляции, что в кризисный период может очень негативно сказаться на экономической ситуации в стране.

2. **Валютные интервенции.** В зависимости от необходимости укрепления или ослабления национальной валюты ЦБ продает или покупает крупную партию иностранной валюты на межбанковском рынке, что приводит к снижению или повышению ее стоимости. Валютные интервенции осуществляются ЦБ за счет валютных резервов, именно от них зависят возможности для регулирования курса национальной валюты [5]. Крупные интервенции допускаются не чаще 1–2 раз в год, более мелкие воздействия могут использоваться чаще. С 2014 по 2015 г. ЦБ РФ в связи с осуществлением валютных интервенций международных резервы РФ сократились с 510 млрд до 364 млрд долл., что представляет собой минимальное значение с 2009 года.

3. **Ключевая ставка.** В сентябре 2013 г. в качестве инструмента денежно-кредитного регулирования стала использоваться ключевая ставка — процентная ставка по основным операциям ЦБ РФ, направленных на регулирование ликвидности банковского сектора. Чем ниже данная ставка, тем доступнее кредитные ресурсы, посредством которых осуществляется вливание денег в развитие экономики, что стимулирует потребление и совокупный спрос и ведет к стабилизации курса национальной валюты [6]. В начале 2015 г. большинство финансово-кредитных организаций пересмотрели свою кредитную политику, повысив процентные ставки, что было связано с существенным увеличением ключевой ставки Центрального банка РФ до 17 % в декабре 2014 г. В феврале-марте 2015 г. ключевая ставка ЦБ РФ опустилась с 17 % до 14 %, но это не принесло ожидаемых позитивных изменений на рынке банковских услуг. 30 октября 2015 г. ЦБ РФ принял решение оставить ключевую ставку на уровне 11,00 % го-

довых. До конца 2016 г. возможно понижение ключевой ставки до 10 %.

4. Операции с долговыми обязательствами. Для повышения курса национальной валюты ЦБ РФ, осуществляет выпуск и продажу на фондовом рынке своих долговых обязательств, таких как облигации государственного внутреннего займа или казначейские облигации. Данные меры способствуют изъятию из оборота денежной массы национальной валюты, что приводит к повышению ее стоимости и укреплению ее курса [7].

Для углубленного понимания динамики валютного курса в РФ необходимо учитывать ряд внутренних факторов, оказывающих влияние на него:

1. Отрицательная динамика ВВП. Важнейшим макроэкономическим показателем, оказывающим существенное влияние на курс национальной валюты является рост валового внутреннего продукта. За 2015 год ВВП РФ сократился на 3,7 %, а в 2016 г. по прогнозам МВФ данный показатель может сократиться на 1,1 % [3]. Восстановление экономики РФ возможно не ранее 2017–2018 гг.

2. Темпы инфляции. Высокая инфляция в стране вопреки суждениям ряда экономистов является как причиной, так и следствием снижения курса национальной валюты. Как правило обесценение денег в результате инфляции в стране ведет к падению курса национальной валюты к валютам тех стран, в которых темп инфляции ниже. Сдерживание темпов инфляции в настоящее время является приоритетной задачей ЦБ РФ. Целевой ориентир инфляции, установленный ЦБ РФ, должен составить 4 % к 2017 году [4]. При этом стоит отметить, что в 2015 г. таргет составлял — 4,5 %, в то время как реальный рост цен составил 15,5 %, то есть превысил целевое значение в 3,4 раза. В случае российской экономики скорее не инфляция повлияла на снижение курса национальной валюты, а наоборот колебания валютного курса привели к росту цен на импортируемые товары, сырье и полуфабрикаты, что спровоцировало высокие темпы инфляции.

3. Состояние платежного баланса. Специалистами в области валютного регулирования считается, что активный платежный баланс страны будет способствовать повышению курса национальной валюты, в том случае если увеличивается спрос на нее со стороны иностранных кредиторов. В свою очередь наличие пассивного платежного баланса порождает тенденцию к снижению курса национальной валюты, так как кредиторы обменивают ее на иностранную валюту для погашения своих внешних обязательств. За январь–апрель 2016 г. положительное сальдо счета текущих операций платежного баланса РФ года, снизилось в 2,3 раза, что свидетельствует о том, что для укрепления национальной валюты с точки зрения данного фактора перспективы отсутствуют.

4. Деятельность валютных рынков и спекулятивные валютные операции. Контрагенты на валютных рынках в случае ожиданий снижения курса валюты стараются бы-

стро реализовать данные активы, производя их обмен на более устойчивые валюты, что подрывает позиции ослабленной валюты. В настоящее время на российских валютных рынках сохраняется достаточно сложная ситуация, несмотря на то что со второго квартала 2016 г. рубль начал немного укрепляться, инвесторы не спешат приобретать рублевые активы, так как ожидания насчет курса рубля остаются весьма негативными.

5. Отток российского капитала в другие страны. Укрепление иностранной валюты ведет к тому, что ряд инвесторов прекращают держать свободные денежные средства в рублях и переводят свои активы в валюту. Инвестирование в собственную экономику становится экономически непривлекательным, а отток капитала из страны способствует легализации незаконно полученных денежных средств, что способствует падению курса рубля [5].

6. Поведенческий фактор и ожидания населения. Ожидая снижения курса рубля, население страны, стремясь заработать определенные средства на собственных сбережениях, приобретают более стабильную валюту.

В условиях экономического спада данный процесс быстро развивается и значительная часть контрагентов переводит свои активы из рубля в другие валюты, что связано с опасением дальнейшего падения рубля.

Помимо внутренних факторов на курс рубля оказывают влияние и внешние факторы среди которых следует отметить:

1. Снижение мировых цен на нефть. Ранее уже отмечалось существенное влияние мировых цен на нефть на динамику курса рубля. Учитывая, что в российском бюджете преобладают нефтегазовые доходы (43,99 % по плану на 2016 г.), то их снижение существенно влияет как на экономическую ситуацию в стране, так и на курс национальной валюты. Динамика курса рубля по отношению к доллару и евро (см. рис. 1) существенно коррелирует с динамикой мировых цен на нефть. По прогнозам экспертов до 2018 г. существенного повышения мировых цен на нефть ожидать не следует.

2. Внешнеполитическая ситуация в стране. Российской экономике в последние годы приходится функционировать в условиях экономических санкций. В мае 2016 г. США и государства ЕС высказались за необходимость продления санкционного давления на РФ из-за ситуации, сложившейся на Украине. Отмены санкций против ряда секторов экономики РФ в ближайшей перспективе ожидать не стоит. Все это дополнительно подрывает доверие к российской валюте.

3. Инвестиционные вложения в экономику России. Большое значение для повышения привлекательности национальной валюты является привлечение прямых иностранных инвестиций в экономику страны. При этом инвестиции должны быть направлены прежде всего в реальный сектор экономики, в том числе на реализацию инвестиционных проектов в обрабатывающей промышленности, ориентированных на внешний рынок, наукоемкие

отрасли, проекты на условиях соглашения о разделе продукции и концессионных договоров [5].

4. Степень использования определенной валюты в международных расчетах. Данный фактор фактически не имеет прямого отношения к российскому рублю, который, как отмечалось ранее не является полноценной свободно конвертируемой валютой.

5. Ускорение или задержка международных платежей. Считается, что при ожидании снижения курса национальной валюты импортеры стремятся избавиться от валютной выручки и ускорить платежи контрагентам в иностранной валюте, а экспортеры наоборот стараются как можно позже ее продать. В условиях плавающего валютного курса данные тенденции приводят значительному ослаблению национальной валюты.

6. Степень доверия к валюте на национальном и мировых рынках. В настоящее время степень доверия к российскому рублю крайне низка, при этом если учитывать опыт Китая, то перспективы для усиления позиций рубля все же имеются. Напомним, что 30 ноября 2015 г. совет директоров МВФ принял решение включить китайский юань в состав корзины СДР, которая должна вступить в силу с 1 октября 2016 г. и будет действовать в течение последующих 5 лет. Некоторые эксперты прогнозируют увеличение иностранных инвестиций в китайские активы, другие эксперты считают, что Китай будет открывать миру свою финансовую систему и выполнять условия по ослаблению жесткой фиксации курса юаня. Финансовая система РФ в последние годы также стала более открытой, но сохраняются санкции против крупных российских банков, что существенно тормозит ее развитие. При этом российский рубль обладает низкой покупательной способностью в сравнении с мировыми резервными валютами.

Неэффективность новой валютной политики тесно связана с другой проблемой, связанной с тем, что российский рубль по-прежнему не является полноценной свободно конвертируемой валютой, то есть валютой, свободно и неограниченно обмениваемой на другие иностранные валюты. Стоит отметить, что рубль находится в категории обеспеченных валют, но является крайне нестабильной валютой для признания ее центральными банками зарубежных стран.

В настоящее время выделяется несколько подходов к совершенствованию валютной системы РФ, которые можно условно разбить на несколько направлений. Одни экономисты предлагают «девалютизацию» российской экономики за счет установления фиксированного курса доллара 30–40% выше паритетного значения, что по их мнению вполне достаточно для защиты внутреннего рынка.

Другие авторы проблему падения курса рубля видят в низком уровне монетизации экономики РФ, который составляет порядка до 45% и многократно отстает от ряда стран, где этот показатель часто превышает 100% (в Японии — более 150%, в Китае — более 200%). Денежно-кредитная политика государства должна быть направлена на решение проблемы увеличения монетизации,

что предполагает строгий контроль ее инфляционного эффекта, при этом не преувеличивая его значение [8].

Третий подход сформулировал академик С. Ю. Глазьев, согласно которому ЦБ РФ должен кардинально поменять направления и задачи денежно-кредитной политики. По мнению Глазьева действующая политика ЦБ РФ «стимулирует валютные спекуляции в ущерб реальному сектору экономики». Жесткая денежно-кредитная политика ЦБ, которая направлена на снижение инфляции, ведет к стагфляционной ловушке.

Также С. Ю. Глазьев критикует переход к политике плавающего курса рубля, утверждая, что при открытом характере российской экономики, зависимости ее нефтегазовых доходов и значительной доли импорта на потребительском рынке, свободное курсообразование не будет способствовать макроэкономической стабильности. Волатильность цен на мировых рынках, финансовые спекуляции или любое другое изменение внешнеэкономических условий функционирования экономики при плавающем режиме валютного курса в корне изменяет направленность деятельности ЦБ по достижению запланированного уровня инфляции.

В качестве решения проблемы Глазьевым предлагается введение избирательных ограничений на трансграничное движение спекулятивного капитала, мер валютного регулирования, таких как налог на вывоз капитала, ограничение валютной позиции коммерческих банков и других мер. Выход из «стагфляционной ловушки» предполагается за счет перехода к многоканальной системе рефинансирования коммерческих банков под спрос на кредиты со стороны производственных предприятий, предусматривающий контроль за целевым использованием предоставляемых кредитных ресурсов. Предполагается, что ставки рефинансирования по должны соответствовать уровню рентабельности соответствующих секторов экономики и свойственных им рисков [9].

По мнению С. Ю. Глазьева при средней рентабельности обрабатывающей промышленности в 7,5–8% кредит, выдаваемый по ставкам 10% и выше, не может использоваться большинством предприятий ни для инвестиций, ни для пополнения оборотного капитала, за исключением ряда отраслей нефтегазового и химико-металлургического сектора [2]. Это говорит о необходимости снижения ключевой ставки ЦБ РФ, так как зачастую банки не могут выдавать даже кредиты на льготных условиях по ставке ниже ключевой. Политика ЦБ РФ в этом плане является очень жесткой и не отвечает потребностям экономических субъектов. Еще одним предложением Глазьева является создание инвестиционных банков для предприятий реального сектора, и установка для них адекватных требований налогообложения [9].

Несомненно, что поддержание стабильного курса рубля должно являться задачей ЦБ РФ, его отстранение от проблем регулирования валютного курса в настоящее время оказалось неэффективным. В мае 2016 г. несмотря на небольшой мировых цен на нефть рубль укрепился очень незначительно, что говорит о том, что рубль очень

чувствителен к ценам нефти, при корректировках курса к снижению, но очень слабо чувствителен к ним при корректировке курса к повышению.

С начала 2016 г. все более очевидным становится, что необходимо изменение методов денежно-кредитного регу-

лирования со стороны ЦБ РФ. Те меры которые были эффективны в 2014–2015 гг. становятся по большей части неэффективными. Денежно — кредитная политика должна стать менее жесткой, но быть ориентирована на снижение инфляции и стабилизацию курса национальной валюты.

Литература:

1. Как менялось отношение граждан к доллару // Информационный портал Banki. ru: [сайт]. URL: <http://www.banki.ru/news/bankpress/?id=6680194> (дата обращения: 14.05.2016)
2. Расторгуева, А.Н. Валютный курс: понятие, сущность и роль в глобальном экономическом пространстве // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2015. — № 1. — с. 85–90.
3. World economic outlook (International Monetary Fund) Washington, DC: International Monetary Fund. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/pdf/text.pdf> (дата обращения: 14.05.2016)
4. Эффективность денежно-кредитной политики Центрального банка РФ в 2014 и 2015 годах / Е. А. Янова, Д. А. Михалевский, Д. А. Сухов, А. Ю. Уфимцева // Фундаментальные исследования. — 2016. — № 2–3. — с. 674–678
5. Основные факторы, формирующие валютный курс российского рубля / Е.Е. Лазарева, И.М. Лысенко, М. Н. Шишова // Вестник Пензенского государственного университета. — 2015. — № 2 (10). — С. 76–81.
6. Россия на международном валютном рынке: особенности и тенденции изменения валютных курсов / Поляева В. А., Мартынюк Д. В., Демченко С. К. // Приоритетные направления развития науки и образования. — 2015. — № 4 (7). — С. 317–318.
7. Чумакова, Н. А., Белоусова А. А. Падение курса российской валюты: в чем причина? // Инновационная наука. — 2016. — № 2–2 (14). — С. 136–139.
8. Ершов, М.В. Денежно-кредитная политика: остается немало вопросов // Вестник Финансового университета. — 2016. — № 1 (91). — С. 15–19.
9. Глазьев, С.Ю. Стабилизация валютно-финансового рынка как необходимое условие перехода к устойчивому развитию // Экономика региона. — 2016. — Т. 12. № 1. — с. 28–36.
10. Саркисова, Р.А. Взаимодействие валютных курсов и уровня экономического развития // Электронный научный журнал. — 2016. — № 1 (4). — с. 583–589

Пять фаз формулирования и осуществления стратегии

Кадыров Аблайхан, магистрант;

Кокуева Жанна Михайловна, кандидат технических наук, доцент
Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана

В статье рассматривается, сопровождая примерами, пять фаз стратегической концепции, и ее внедрение в жизнь. Анализируются стратегические сведения с целью использования их в качестве основы для будущего принятия решений.

Ключевые слова: стратегия, стратегическая структура, стратегический процесс, стратегическое видение, стратегическое формулирование, реализация.

Kadyrov Ablaihan, J. M. Kokueva
Bauman Moscow State Technical University

The article deals the five phases of the strategic concept and its implementation in life. Analyze strategic information in order to use them as a basis for future decision-making.

Keywords: strategy, strategic framework, strategic process, strategic vision, strategic formulation, implementation.

Стратегия — это слово, которое в корпоративном лексиконе чаще всего употребляют и которым так же часто злоупотребляют. По крайней мере, я не нашел

хотя бы двух менеджеров, консультантов или ученых, которые договорились бы между собой по поводу его значения. В моем понимании стратегия — это струк-

тура вариантов выбора действий, определяющая характер и направление деятельности организации. Варианты выбора в такой структуре связаны с тем, какие товары и услуги будут или, напротив, не будут предложены, какие рынки будут или не будут обслуживаться и какие способности необходимы, чтобы довести товары до рынка.

Когда организация готова начать работу над выработкой стратегии, ее руководитель сам должен быть на передовой. В этой статье приведены те ключевые вопросы, которые руководителям необходимо задать самим себе и ответить на них до начала формулирования стратегии.

— Где будет разворачиваться стратегия организации? На каком игровом поле?

— Как я определяю суть стратегии, ясен ли мне процесс ее выработки?

— Как я буду руководить моей командой? Кто будут ключевыми игроками, а кто будет лучше «подавать с боковой линии»?

Стратегия — структура вариантов выбора, которая определяет природу и направление деятельности организации.

Структура в целом устанавливает границы, или параметры, которые определяют масштаб деловой активности, иными словами, область деятельности организации. Фильтры или критерии, определяющие, что «внутри», а что «снаружи», выводятся из целого ряда источников, таких как текущая область деятельности, убеждения и ценности, доминирующие в организации, выявленные преимущества, усиливающие конкурентоспособность, а также интересы акционеров.

Варианты выбора всегда существуют в трех измерениях:

1. Товары и услуги, которые будет предлагать организация.
2. Рынки (клиенты, потребители и географическое положение), которые она будет обслуживать.
3. Ключевые потенциальные возможности, которые должна использовать для внедрения своих товаров и услуг на рынке.

Характер организации — это то, что иллюстрирует ее деятельность, описывает ее и делает структуру организации узнаваемой. Например, Макдоналдс сегодня — это символ сети организаций, обеспечивающих «фаст-фуд». Во всем мире Intel обозначает чипы, а Дисней — это синоним «семейного досуга». Характер организации определяет стратегическую последовательность принятия решений и внутреннее взаимодействие.

Разумеется, стратегия тесно связана с будущим. *Направление* — это мой термин для обозначения будущего курса, которым пойдет организация. Направление включает в себя выбор, который будет сделан в отношении будущих продуктов и услуг, будущих клиентов и рынков. Например, Макдоналдс раньше можно было назвать «сетью гамбургеров», но сейчас это будет неточно. Характер Макдоналдса был переопределен по результатам страте-

гического анализа будущего направления, и этот анализ происходит постоянно.

В каком-то смысле организации, когда делают стратегический выбор, снова и снова изобретают самих себя. Новые рынки можно завоевывать, когда ранее определенные критерии ослаблены, сжаты или пересмотрены, старые продукты могут сохраняться в рамках изменений общей структуры под влиянием новых технологических посылок. Постоянная оценка того, что из нового принимается, а что отклоняется, является отражением сдвига в динамической стратегии. Станут произошедшие перемены преобразующими или просто создадут некоторое приращение — в обоих случаях они характеризуют функционирование стратегической структуры организации.

Чем не является стратегия

Многие высшие руководители придерживаются ошибочного мнения, считая, что если вопрос требует для своего решения длительного времени, то он стратегический, если короткого — тактический или оперативный. Они смешивают продолжительность действия со стратегической важностью. Например, долгосрочное планирование в большинстве организаций — это по существу ориентированное на финансы упражнение: оно прежде всего отражает ожидаемые результаты, которые могут быть достигнуты посредством стратегического выбора, но не составляет саму стратегию.

Точно так же, если решение серьезное, подразумевающее, например, многомиллионные вложения, оно может быть, а может и не быть стратегическим. Даже поглощение конкурента с целью выхода на дополнительные продукты, рынки или приобретения каких-то потенциальных возможностей может считаться не стратегическим, если основная структура остается незатронутой.

Понимание руководителем разницы между стратегией и оперативной деятельностью позволяет прояснить трудные задачи, стоящие перед его командой по формулированию и осуществлению стратегии. Вместе с тем эффективная стратегическая установка не является палочкой-выручалочкой. Ни одна концепция (будь то корневая компетенция Хэймела, или вездесущее конкурентное преимущество Портера, как и основанные на сценариях подходы из «стратегических бутиков», типа МакКинси и бостонской консалтинговой группы) не заменит ответов на девять основных вопросов, которые образуют ядро стратегического видения.

Задаем правильные вопросы при составлении стратегической структуры

Стремясь создать ясную и четкую стратегию, самые лучшие стратегические руководители будут сознательно искать ответы на следующие девять вопросов:

1. Каковы допущения, связанные с различными аспектами внешнего окружения (демографическими, экономическими, политическими, конкурентными) и внутренней среды, которые направят вас на принятие стратегического решения? Каковы предположения нашей организации по каждому из них?

2. Каковы фундаментальные убеждения и ценности, которые направят нас в бизнесе?

3. Какие продукты и услуги мы будем или не будем предлагать?

4. Каких клиентов и какие группы конечных потребителей мы будем и не будем обслуживать?

5. На какие географические рынки мы будем и не будем выходить?

6. Какие продукты и рынки представляют самый большой потенциал для роста? Какие из них требуют наиболее крупных инвестиций?

7. Какое или какие конкурентные преимущества помогут нам добиться успеха?

8. Какими ключевыми потенциальными возможностями мы должны обладать, чтобы вывести наши продукты на рынки и укрепить свои конкурентные преимущества?

9. Каких финансовых и нефинансовых результатов мы стремимся добиться?

Этих вопросов не так много, но они чрезвычайно важны в применении. Ответы на них составляют структуру для разработки стратегического видения, воплощения его в жизнь и направления его постоянного обновления.

В конечном итоге руководитель должен выбрать самый эффективный, ясный и четкий путь выработки и осуществления стратегии для своей организации. В сегодняшнем изменчивом мире это почти также важно, как и содержание самой стратегии.

В выборе стратегического процесса CEO следует обращать внимание на два критерия: фундаментальную природу самого процесса и специфические действия организации в его осуществлении. Любой основательный стратегический процесс должен базироваться на постоянном сомнении. Он должен также включать себя в какой-то форме пять ступеней: *анализ, формулирование, планирование, реализацию и пересмотр*.

Задача стратегического формулирования состоит в правильном выборе ответов на девять ключевых вопросов относительно природы и направления бизнеса, рис. 1.

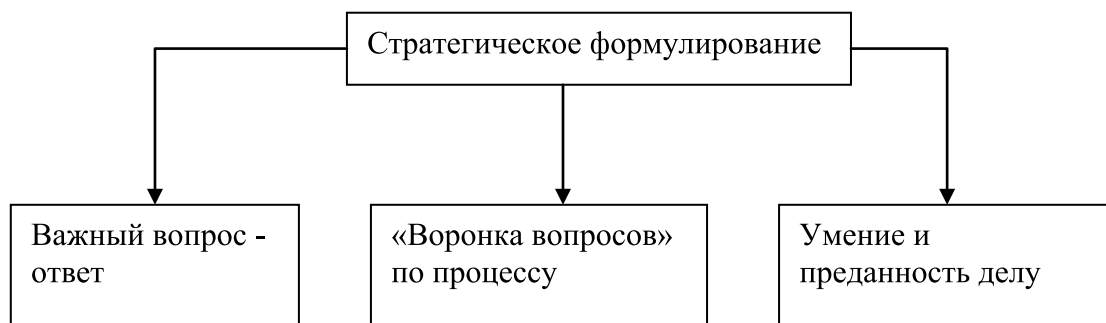


Рис. 1. Природа стратегического формулирования

Важный вопрос-ответ. Стратегия строится вокруг ответов на несколько важнейших вопросов, а не на массе данных. Для консультантов из «стратегического бутика» весьма характерно сформулировать гипотезу, например по поводу роста или лидерства в производстве какого-то продукта, а затем предпринять широкомасштабные исследования для доказательства ее правомерности. В таком подходе присутствует непомерное допущение, а именно, что высшее руководство организации знает о своем бизнесе меньше, чем те, кто его консультирует.

Если у организации и в особенности у членов руководства существуют значительные пробелы в стратегических знаниях, необходимо прежде всего заполнить их либо «изнутри», получая направленную помощь, либо через внешние источники информации, но не вводить стратегии.

Хотя исследование фактов при оценке внешних переменных может быть полезно, немалое значение имеет также обращение к здравому смыслу и оценка ситуации. Если для принятия важного решения необходимо знать детали о каком-то конкретном рынке, я приветствую сбор таких данных и анализ, что позволяет произвести хорошую стратегическую оценку. Чаше, однако, члены руково-

дующей команды сами прекрасно информированы обо всех тенденциях и трудных моментах своего бизнеса.

Я убежден, что намного эффективнее усадить команду руководства заняться несколькими жизненно важными стратегическими вопросами, чем заставлять их обдумывать собранные многочисленные данные или гипотезы их консультантов. Довольно скоро сосредоточенность на комплексе постоянных вопросов выявит любые пробелы в информации, которые должны быть заполнены, чтобы команда дошла до хорошо обоснованных выводов. А когда руководители настаивают на том, чтобы команда сосредоточилась на этих вопросах, они взращивают и развивают навыки стратегического мышления во всей организации.

«Воронка вопросов» по процессу. Серьезные вопросы по процессу принесут намного больше стратегических дивидендов, чем узконаправленные вопросы по содержанию. Я полагаю, что исследование некоторых определенных типов вопросов принесет больше дивидендов, чем исследование других. Подумайте над следующим примером: разрабатывающая стратегию команда размышляет над расширением своих африканских рынков. Она может задать следующие вопросы по содержанию:

— Когда нам следует выйти на субсахарский рынок?

— Какие страны этого рынка мы должны охватить прежде всего?

Теперь подумайте над вопросами по процессу, касающимся того же решения:

— Следует ли нам стремиться к росту через выход на новые географические рынки в Африке?

— Каковы критерии, по которым нам следует выбирать новые рынки?

— О каких альтернативных рынках следует подумать?

— Отвечает ли нашим критериям субсахарский рынок лучше, чем другие альтернативы?

— Какие факторы повлияли на успех наших предыдущих выходов на рынки?

— Какие потенциальные проблемы могут возникать?

Эти вопросы намного существеннее и полезнее, чем те, которые ориентированы на содержание. Процессный подход к распознаванию и расширению проблем подразумевает логическую последовательность шагов по сбору, организации и анализу информации, чаще его называют рациональным процессом. Он обладает преимуществом универсальности, поскольку не зависит от контекста, в котором применяется. Он дает простор аналитическому и творческому мышлению. Надлежащим образом поставленные вопросы, которые вытекают из него, не оставляют исполнителям места, где те могли бы спрятаться. Принятие такого обобщенного подхода ко всему стратегическому процессу увеличивает вероятность успеха, не в последней степени благодаря разделяемому пониманию логики, стоящей за процессом стратегического мышления, и вытекающих из этого выводов.

Реализация стратегии, как и ее формулирование, расширяется благодаря использованию рациональных процессов принятия решений, решения проблем и анализа потенциальных проблем и возможностей.

Успех формулирования и реализации стратегии зависит от умения и преданности делу команды высшего руководства. Мы не приходим к клиентам с заранее готовой стратегической альтернативой. Наша роль — помогать им, вырабатывать собственную стратегию в ответ на заданные ключевые вопросы. Именно решая эту трудную задачу, команда руководства обнаруживает, что систематический рациональный процесс не только улучшает качество стратегического видения, но и помогает укрепить приверженность делу, необходимую для движения вперед.

Дорожная карта:

Пять фаз формулирования и осуществления стратегии

Именно здесь кроется вызов: каковы критически важные шаги, необходимые для создания и реализации стратегии? Как мы можем добраться до точки, в которой мы находимся сегодня, туда, где хотели бы оказаться в будущем? На рис. 2 приведены пять фаз работы по выработке стратегического видения предприятия. Ниже кратко обсуждается из них.

Фаза 1. Сбор стратегических сведений и их анализ

В фазе 1 сотрудники организации оценивают существующие и вероятные тенденции рынков, конкуренции,

технологий, государственного регулирования и экономических условий. Они исследуют также определенные внутренние переменные: систему ценностей организации, потенциальные возможности, результаты продаж на рынках и прошлые стратегические условия. Качество оценки зависит от широты и глубины проанализированной информации, а также от способности руководящей команды делать правильные выводы. Команда разрабатывает набор допущений о будущем, вытекающие из них предполагаемые результаты для организации и определяет характер окружающей обстановки, в которой стратегические решения будут приняты.

Фаза 2. Формулирование стратегии

По результатам фазы 1 руководящая команда изучает альтернативы будущего и затем выбирает и создает стратегический профиль, или стратегическое видение, основанное на девяти ключевых вопросах формулирования стратегии, приведенных выше. Качество формулирования зависит от совершенства процесса, которого команда принимает эти решения, а также от стратегических способностей членов команды.

Фаза 3. Планирование общей стратегии компании

На основании стратегического видения появляется немалое количество проектов, иногда их число достигает несколько сотен. Все это задачи, которые должны быть решены, чтобы обеспечить успешное осуществление стратегии. С помощью изощренных методов управления проектом составляется план того, как эти проекты будут оттачиваться, расставляются приоритеты, определяется, каков будет график их выполнения, каковы ресурсы, кадры, методы отслеживания. Проекты, которые будут иметь наибольшее значение, могут составить оптимальный портфель. В целом эффективность планирования реализации стратегии зависит от значимых действий, предпринятых для превращения стратегических решений в оперативную реальность, и от качества управления проектом.

Такие проекты охватывают различные виды деятельности. Начало работы над новым товаром может потребовать, например, подключения информационных технологий, подкорректированных ожидаемых результатов для разработчиков товара, и даже сдвига в структуре организации, если он необходим для обеспечения совместной работы над товаром. При небольших возможностях может понадобиться проект поиска внешнего решения или приобретение каких-то дополнительных возможностей.

Фаза 4. Осуществление стратегии

Когда план разработан, начинается его осуществление. Успешное выполнение плана зависит от нескольких элементов. Прежде всего это, конечно, качество исполнения. Большие усилия требуются также для обнародования плана и широкого участия в его реализации всех сотрудников организации. Для многих это будет означать обширный тренинг для приобретения навыков разрешения проблем. Во время реализации любого проекта необходимо постоянно оценивать его реализацию, пересматривать и вносить изменения по мере необходимости.



Рис. 2. Пять фаз формулирования и осуществления стратегии

Фаза 5. Отслеживание стратегии, ее пересмотр и обновление

Чтобы обеспечить стратегии действенность на длительный период, ее необходимо отслеживать. Фаза 5 (на самом деле не совсем фаза, а скорее непрерывный процесс ведения бизнеса) включает пересмотр как внутренних индикаторов — прогресса в сравнении со стратегическими целями и критериями и прогресса в реализации стратегии, так и внешних показателей (имеется ввиду постоянное соответствие основным допущениям, на которых строилось стратегическое видение).

Обратная информация поступает из разных источников: деятельности по долгосрочному планированию и составлению бюджета, непрерывной работы над оперативными проектами, которые конкурируют между собой за основные ресурсы, общения с сотрудниками, клиентами и поставщиками, а также прогресса в деле осуществления проектов.

Повторяющаяся конструкция

Стратегия не бывает линейным, одноразовым усилием. В любой момент каждой из пяти фаз новая информация позволяет команде обеспечить ее непрерывное обновление. Снова и снова приходится возвращаться к моментам ключевых решений. Для успешной работы организации ее стратегия никогда не должна быть изолирована от внешнего мира или от внутренней деятельности.

Даже из краткого описания пяти фаз становится ясно, как много времени и внимания должно быть уделено стратегической деятельности, и не только со стороны руководящей команды. Повторяющийся процесс ее коррекции расширяет стратегическое мышление не только большинства управляющего персонала, но и рядовых сотрудников организации, что по моему мнению, необходимо большинству компаний.

Литература:

1. Аакер, Д. А. Стратегическое рыночное управление. — СПб.: Питер, 2011.
2. Коверни, М., Гэнстер Д., Харлен Б., Кинг Д. Стратегический разрыв: Технология воплощения корпоративной стратегии в жизнь. — М.: Альпина Бизнес Бук, 2004.
3. КеничиОмае. Мышление стратега. Искусство бизнеса по-японски. — М.: Альпина Паблишер, 2015.

4. Ким, Ч., Моборн Р. Стратегия голубого океана — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012.
5. White, C. Strategic Management. Palgrave Macmillan: N. Y., 2004.

Влияние инфраструктуры сферы ЖКХ на качество жизни населения: современный аспект

Катина Ксения Владимировна, студент

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

В современных условиях человек всё меньше задумывается о сфере и проблемах ЖКХ. Тем не менее это та проблемная среда, которая способна в корне поменять наш жизненный уклад, настрой, в случае, если какая-либо из составляющих её инфраструктуры выходит из строя.

Необходимо дать определение жилищно-коммунального хозяйства — это комплекс подотраслей, которые обеспечивают слаженное функционирование инженерной инфраструктуры различных зданий и сооружений населенных пунктов [3, с. 13].

Данная инфраструктура призвана так же создавать удобства и комфорт для граждан, проживающих либо на определённой территории, либо внутри обособленного жилого массива.

Оглянувшись на опыт ряда зарубежных стран (США, Франция, Германия, КНР) можно увидеть, что для России сфера ЖКХ является достаточно убыточным сектором экономики и данный сектор является не только проблематичным для бюджета, но и чрезвычайно запущенным.

Вне всякого сомнения, упомянутая запущенность инфраструктур сферы ЖКХ негативно влияет на качество жизни населения, создавая ряд бытовых проблем. Сложившаяся ситуация требует повышенного внимания со стороны и органов местного самоуправления и органов государственной власти [5, с. 22].

Развитие российского уровня жилищной сферы совершенно не соответствует степени предъявляемых требований:

— задачи, необходимые для выполнения сферой ЖКХ, выполняются не в полной мере;

— состояние инфраструктурной составляющей требует огромных материальных затрат и в значительной степени влияет на снижение качества жизни населения [1, с. 9].

В связи с этим видится необходимость реформирования составляющей инфраструктуры жилищно-коммунального хозяйства, так как негативные тенденции становятся одной из самых острых экономических и социальных проблем современной России.

На необходимость реформ или внесения как либо изменений указывает, и мнение подавляющей части населения, которое сводится к тому что отсутствуют какие-либо существенные результаты, кроме непрерывного роста тарифов на жилищно-коммунальные услуги.

Инфраструктура сферы ЖКХ многоотраслевой комплекс народного хозяйства РФ, охватывающий производственно-технический комплекс, потребность в продукции которого практически не ограничена.

Проанализируем распространение инфраструктур ЖКХ в контексте качества жизни населения более подробно.

Во-первых, жилище — это хоть недвижимость, а значит товар, который нельзя импортировать.

Во-вторых, жильё — это очень дорогостоящий товар (особенно в «новостройках») длительного пользования, приобретение которого чаще всего невозможно за счёт текущих доходов семей.

В-третьих, в современных городах это зачастую товар коллективного пользования, когда многие необходимые элементы благоустройства (лифты, вывоз мусора, охрана) находятся в общем пользовании и должны оплачиваться всеми жильцами. Здесь необходимо сотрудничества либо принуждение к исполнению обязательств.

В-четвёртых, важнейшие коммунальные услуги (газ, электричество, водоснабжение, канализация, отчасти теплоснабжение) абсолютно не эластичны в ценовом сегменте и являются продуктами естественной монополии, локальных или глобальных. Конкуренция за их поставку конкурентным домохозяйствам или жилым комплексам оказывается невозможной, что отодвигает их качество на дальний план [2, с. 40].

Возникает необходимость контроля и регулирования данного аспекта при участии государственных и муниципальных органов. Служащие последних также нуждаются в контроле, чтобы исключить конкуренцию и обеспечить необходимое качество публичных услуг качества бытовой жизни населения.

В-пятых, функционирование планируемого института контроля вообще может оказаться за пределами возможностей рынка, следовательно обосновывается необходимость в гражданской активности того или иного сообщества, прежде всего на низовом уровне, где находится ЖКХ [6, с. 85].

Кроме того, организации и предприятия, которые до последнего времени содержали на своем балансе жилые дома и жилищно-эксплуатационные участки, не могут в полном объёме финансировать эту убыточную сферу и пытаются избавиться от неё.

Мощность муниципальных предприятий, предназначенных для обслуживания жилищно-коммунальной инфраструктуры очень мала и рассчитана лишь на 40% основных фондов этого хозяйства и без соответствующего финансирования и в принципе не готова принять дополнительные работы и оказывать качественные услуги.

Учитывая возрастающий уровень требований к качеству, с одной стороны, а финансовый кризис и скачки цен — с другой, инфраструктуре сферы ЖКХ в целом требуются значительные дотации, на покрытие которых средств ни в федеральном, ни в местных бюджетах нет.

Преобладающее большинство предприятий сферы ЖКХ находятся в государственной или муниципальной собственности, что влечет за собой проблемы не эффективности инфраструктуры.

Одним из методов устранения проблем в указанной сфере видится развитие государственно-частного партнерства. Не исключается и тот факт, что именно сотрудничество с компаниями, которые осуществляют свою деятельность в данной сфере будет повышено как качество инфраструктуры, так и качество жизни населения. Такой оптимистический прогноз видится по причине следующего: компания будет стараться обслуживать вверенную инфраструктуру ЖКХ, чтобы не уступить место конкурентам.

К слову, государственно-частное партнерство в ЖКХ — это инвестиционные проекты по созданию объектов газо-, водо-, тепло- и энергоснабжения, водоотведения, учета, очистки сточных вод, переработки и утилизации (захоронения) бытовых отходов, осуществляемых в интересах городского и отраслевого развития и реализуемый с привлечением частного финансирования, которое может быть обосновано окупаемостью за счет доходов, получаемых частным партнером в рамках проекта, за счет коммерческой эксплуатации объекта или оплаты услуг, производимых с его использованием публичным заказчиком [7, с. 19].

Указанный расклад событий, да и само определение государственно-частного партнерства существенно по-

высило бы качество жизни населения, в контексте упомянутой инфраструктуры ЖКХ, но на сегодня в 100% процентном исполнении данное не возможно.

Сегодня не мало объектов инфраструктуры ЖКХ находятся на балансе государства или муниципалитета, и приватизировать данные объекты не видится возможным. Тем не менее, они нуждаются в постоянном финансировании. И затрата денежных средств отнюдь не малая.

Видится выход, что передача муниципальной собственности инфраструктуры ЖКХ в делегированное управление фирмам-операторам, должна осуществляться на конкурсной основе. Фирма-оператор, занимаясь на основе договора о делегированном управлении с органами местного самоуправления комплексным обслуживанием населения, будет заинтересована в обеспечении бесперебойной работы и модернизации коммунальных систем инфраструктуры ЖКХ.

Рентабельность такой операции будет не только в повышении качества жизни населения района или муниципалитета, оплата коммунальных услуг населением станет самым источником возврата вложенных средств. Таким образом, приведение в действие механизма делегированного управления муниципальной собственностью способно привести к повышению качества и надежности коммунального обслуживания потребителей, резко уменьшить объем средств, выделяемых на ликвидацию постоянных аварий на муниципальных инженерных сетях.

Помощью в данном вопросе может стать создание Управляющих компаний на территории. Подобная компания станет не только субъектом рыночных отношений, но и так называемым «разрушителем» монополизма в инфраструктуре сферы ЖКХ.

Таким образом, в данной статье рассмотрены основные проблемы инфраструктуры сферы ЖКХ, влияние этих проблем на качество жизни населения и предложены пути решения указанной проблемы.

Литература:

1. Щур, Д. Л. Товарищество собственников жилья: ТСЖ: практическое пособие / Д. Л. Щур. — М.: Дело и Сервис (ДиС), 2012. — 315 с.
2. Атаманенко, С. А. Справочник бухгалтера ТСЖ и управляющей компании / С. А. Атаманенко. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. — 412 с.
3. Матеров, Л. Н. Кондоминиум. Как зарегистрировать Товарищество собственников жилья в городе / Л. Н. Матеров. — М.: ГЦЖС-ПРЕСС, 2012. — 268 с.
4. Кравченко, А. В. ТСЖ — оптимальная форма управления жильем / А. В. Кравченко // ЖКХ. — 2014. — № 6. с. 44–49.
5. Бобович, Р. Е. Объединения жителей многоквартирных домов / Р. Е. Бобович. — М.: Ассоциация ТСЖ, 2012. — 237 с.
6. Вагин, В. В. Городская социология / В. В. Вагин. — М.: ГроссМедиа, 2012. — с. 84–98.
7. Васильева, В. В. Юридические аспекты деятельности товарищества собственников жилья / В. В. Васильева. — М.: ГроссМедиа, 2011. — 311 с.

Зарубежный опыт организации эффективного финансового контроля

Кеворкова Жанна Аракеловна, доктор экономических наук, профессор, научный руководитель;

Нелидов Всеволод Александрович, магистрант

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Данная статья представляет обзор мировой практики организации эффективной национальной системы финансового контроля за корпоративными структурами, которые используют государственные средства или собственность.

Ключевые слова: государственная корпорация, корпоративное управление, финансовый контроль, аудит, отчётность, планирование.

Процесс глобализации, ставший характерной чертой нашего времени, неизбежно ведет к возникновению более тесного сотрудничества между государствами во всех значимых сферах деятельности. Безусловно, обмен опытом в такой важной области, как движение финансовых средств, трудно переоценить. Взаимодействие соответствующих структур разных стран в рамках организации финансового контроля, бесспорно, является одним из самых действенных инструментов повышения качества аудита, проводимого этими структурами.

Мировой опыт показывает, что как правило, корпорации с государственным участием возникают при активизации кризисных явлений, когда в той или иной отрасли возникают системные проблемы и необходимо развить её экономический потенциал. Корпорации становятся одним из управленческих решений этих проблем. Система финансового контроля является залогом результативной работы и эффективного управления, обеспечивая регулирование деятельности корпораций со стороны государства и проведение оценки результатов этой деятельности [1].

Значимость эффективных моделей корпоративного управления государственных корпораций диктуется объективными обстоятельствами:

- во многих странах госкомпании представляют значительную часть экономики. Таким образом, они существенно влияют на эффективность экономики страны в целом;

- Чем совершеннее корпоративное управление госкомпаний, тем существеннее рост их производительности и эффективности, а это, в свою очередь, ведет к развитию конкурентной среды и высоких стандартов ведения бизнеса в целом.

Эффективный финансовый контроль включает такие элементы, как отчетность и порядок раскрытия информации, создание служб внутреннего контроля и аудита госкорпораций, и деятельность внешних аудиторов по оценке и контролю за госкорпорацией.

Существует три основных типа отчетности:

- отчетность о планируемых/прогнозируемых результатах. Она является, дополнительной по отношению к финансовой отчетности и касается согласования целей и основных индикаторов деятельности госкомпании на планируемый период в будущем. Система прогнозных по-

казателей часто подвергается изменениям и корректировкам, и имеет существенные различия в разных странах.

- отчетность о достигнутых результатах включает в себя финансовую отчетность, отчеты исполнительных органов корпораций и дополнительные отчеты для государственных ведомств;

- агрегированная/консолидированная отчетность — это сводная отчетность по всем компаниям, в которых обозначено присутствие государства. Цель данной отчетности — информирование парламента и общественности страны о результатах государственного участия в экономике. Содержание этого типа отчетности также весьма различно от страны к стране [2].

Рассмотрим более подробно требования различных стран к формированию и содержанию отчетности государственных компаний. В первую очередь рассмотрим формы отчетности о планируемых результатах.

В таких странах, как Франция, Великобритания и Швеция основные цели госкомпаний четко определены местным законодательством. В Швеции законодательно закреплено, что главной целью управления собственностью государством является увеличение стоимости активов госкорпорации для собственника [3].

Также в зависимости от страны выделяют следующие формы отчетности о планируемых результатах: положение о намерениях (statement of corporate intent), контракты на управление (management contracts), корпоративные планы и пр. Сначала госкомпания должна представить годовой бизнес-план и получить одобрение от профильного министерства или Министерства финансов, после этого госпредприятие отчитывается перед уполномоченным госведомством и/или Министерством финансов, Казначейством о достигнутых количественных и качественных показателях своей деятельности.

В основном, госкомпании отчитываются так же, как и предприятия частного сектора, сообщая такие финансовые показатели, как EBIT (Earnings before interests and taxes — прибыль, до вычета из нее налогов и процентов по заемным средствам) или ROE (Return on equity — рентабельность собственного капитала). Некоторые госкорпорации используют более сложные показатели отчетности, например, EVA (Economic value added — экономическая добавленная стоимость).

В некоторых странах государственные компании обязаны предоставлять дополнительные отчеты, как правило, о нефинансовых показателях своей деятельности. Так, например, госкомпании предоставляют:

— в Новой Зеландии — информацию об изменении стоимости компании, основываясь на методологии ценностно-ориентированного управления (Value-Based Management), а также сравнительный анализ своих результатов с результатами частных компаний (benchmark);

— в Великобритании — обзор развития бизнеса и стратегию деятельности на будущее;

— в Швеции — всесторонний анализ внешней бизнес-среды компании, информацию о схемах вознаграждения, выплаченных дивидендах, воздействии на экологию,

— в Испании госкомпании предоставляют полугодовые отчеты об исполнении принципов конкуренции в подписании контрактов.

В Турции и Южной Корее, странах со все еще доминирующим государственным сектором экономики, существуют комплексные системы целепланирования и мониторинга деятельности госпредприятий. Так, в этих странах, государственные ведомства по экономическому планированию подготавливают программы деятельности предприятий госсектора, в которых прописываются основные финансовые и нефинансовые цели и задачи, индикаторы их достижения, соответствие интересам государства и общества. Затем эти программы проходят процедуры согласования в министерстве финансов, утверждаются парламентом и публикуются в средствах массовой информации.

В ряде стран (Бельгия, Греция, Франция, Новая Зеландия, Австралия и др.) выработка механизмов и целей контроля деятельности госпредприятий реализуется через использование контрактов на управление. Формализация постановки целей и мониторинг исполнения задач для госпредприятий, четкое определение менеджмента на управление компанией и интересов акционеров является основной задачей системы контрактов на управление. Такие контракты заключаются с корпорацией как независимым юридическим лицом и позволяют согласовать интересы государственных ведомств между собой и так и с частными инвесторами, разграничить взаимные обязательства государства и компаний с государственным участием, выстроить систему стратегических приоритетов, зафиксировать ориентиры предприятия, определить основные задачи и условия их выполнения.

В таких странах, как Бельгия, Канада и Австралия, госкорпорации обязаны проводить среднесрочное планирование на период от 3 до 5 лет, в рамках которого разрабатываются и представляются корпоративные планы с определенным набором целей и задач.

Корпоративные планы являются основой контроля и подотчетности в отношениях между советами директоров госпредприятий и государственными организациями, исполняющими функции собственника. С одной стороны данные планы закрепляют ориентиры для менеджмента

госкорпораций и представителей государства, с другой стороны, задают определенные рамки для их инициативы.

Как показывает практика, эффективность использования указанных механизмов целеполагания и планирования деятельности госпредприятий в основном зависит от трех факторов:

— независимость менеджмента госкорпораций от политического вмешательства;

— качество целевых индикаторов деятельности;

— качество подготовки документов (программ деятельности, контрактов на управление, корпоративных планов);

Информация, предоставленная в отчетности о достигнутых результатах является одним из центральных индикаторов функционирования государственной корпорации.

Требования к финансовой отчетности госкорпораций, как правило, совпадают с требованиями к общественным компаниям. Так например, в Великобритании ко всем государственным компаниям применяются требования предоставления и ведения отчетности такие же, как и к коммерческим организациям, требования отчетности госкомпаний в Швеции включают стандарты компаний, торгующихся на бирже [4].

В соответствии с мировой практикой госкомпаниями предоставляется следующая отчетность: ежеквартальные отчеты (Новая Зеландия, Швеция, Турция), полугодовые отчеты (Норвегия, Франция), годовые отчеты (все страны).

В основном отличия в отчетности госкорпораций разных стран заключаются в полноте, качестве и прозрачности предоставляемых данных, а также своевременности и широте их обнародования.

Основной тенденцией последних десяти лет во многих странах является развитие систем консолидированной отчетности о предприятиях госсектора, что позволяет проводить анализ и оценку государственного участия в экономике в целом, сравнивать результаты деятельности отдельных госпредприятий как между собой, так и с публичными компаниями, формировать стратегию развития госсектора. В Финляндии, Норвегии, Австралии, Дании, Германии сводная отчетность формируется на основе докладов парламенту. В таких странах, как например, Чехия, Южная Корея, Италия не существует агрегированных отчетов о результатах деятельности госкомпаний в целом и их влиянии на экономику.

Важным элементом эффективного финансового контроля является разработка и системы бухгалтерских и финансовых показателей.

В большинстве стран к государственным компаниям применяются те же стандарты бухгалтерского учета и аудита, что и к публичным компаниям. В целом, можно сказать, что не существует каких-либо особых условий или исключений в отношении применяемых нормативов бухгалтерского учета. Специфика касается только стран Европейского Союза, в которых государственные корпорации могут являться получателем государственной помощи или выступают участником государственных про-

грамм или проектов, во многих странах существуют определенные требования к ведению отдельных бухгалтерских счетов для контроля и учета такого рода деятельности [5].

С целью обеспечения независимой профессиональной оценки деятельности государственных корпораций во многих странах обращаются к услугам внешних аудиторов. Процедура выбора независимых аудиторов и их тип (государственная организация или частная аудиторская компания) разнятся от страны к стране, например:

— во Франции, Италии, Норвегии, Словакии и Польше аудиторским комитетом госкорпорации выбирается независимая сертифицированная аудиторская компания, в Бельгии аудит госкорпорации проводится четырьмя внешними аудиторами, двое из которых назначаются уполномоченной госорганизацией (Cours des Comptes);

— в Великобритании аудит проводится государственными ревизорами;

— в Австралии государственная телекоммуникационная компания Telstra С. L. может выбирать аудиторов из частного сектора, но в этом случае государственная организация по аудиту (Australian National Audit Office) обязана давать свое заключение относительно финансовой отчетности [2].

При выборе внешних аудиторов особое внимание уделяется, прежде всего, их качественным характеристикам, таким как: профессионализм, опыт, репутация, объективность и независимость. Как правило, внешний аудитор не может обслуживать компанию более 3 лет.

Отличительной особенностью, касающейся раскрытия информации государственными предприятиями, является то, что госкомпании также выступают объектом дополнительного контроля со стороны государства. Исполнение этого контроля осуществляют специальные государственные организации: Board of Audit в Японии, National Audit Office в Австралии, Финляндии, Новой Зеландии

и Великобритании, Auditor General в Канаде, Corte dei Conti в Италии, Cours des Comptes в Бельгии и Франции, Supreme Chamber of Control в Польше, Board of Audit and Inspection в Южной Кореи, Federal Court of Auditors в Германии, Court of Auditors в Австрии, Intervención General de la Administración del Estado в Испании, High Audit Committee в Турции, State Audit Office в Норвегии, Riksrevisionen в Швеции и т. д.

Государственные ревизионные организации обладают рядом преимуществ по сравнению с частными аудиторскими компаниями: независимостью в определении объемов, сроков, периодичности проверок; а также относительной свободой при обнародовании результатов проверок и инициировании их обсуждения в органах законодательной и исполнительной власти.

Среди тех инструментов, которые могут дополнить финансовые показатели и средства бухгалтерского контроля следует назвать популярные на Западе системы взаимной ответственности (systems of mutual accountability) и вознаграждения за достигнутые результаты (performance — related rewards), а также сбалансированную систему показателей (Balanced Scorecard — BSC). Все перечисленные выше инструменты помогают осуществлять контроль за достижением, эффективностью процессов и достижением желаемых результатов в разных направлениях.

За организацией финансового контроля в экономически развитых государствах и его повседневным применением за рубежом стоит колоссальный опыт, который можно было бы с успехом использовать в отечественной практике. Обмен практическим опытом по различным вопросам финансового контроля как методического, так и прикладного характера имеет огромное значение, поскольку опыт функционирования и развития финансовых органов других стран, несомненно, полезен для экономики России.

Литература:

1. Шамхалов, Ф.И. Советы директоров государственных корпораций в развитых странах мира // Вестник ИН-ЖЭКОНа. — 2009. — № 6. — с. 113–122;
2. State-Owned Enterprise Governance Reform An Inventory of Recent Change // <http://www.oecd.org/>. URL: http://www.thepresidency.gov.za/electronicreport/downloads/volume_4/business_case_viability/BC1_Research_Material/OECD_Comparative_Analysis.pdf;
3. Annual report state-owned companies // <http://www.oecd.org/>. URL: <http://www.government.se/contentassets/0126b664c843479d8696d1be546fe4b6/annual-report-state-owned-companies-2014>;
4. State-Owned Enterprise Governance Reform An Inventory of Recent Change // <http://www.oecd.org/>. URL: <http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/48455108.pdf>;
5. Воронин, Ю.М., Мешалкина Р.Е. Стандартизация финансового контроля: Россия и мировой опыт. — М.: Издательский дом «Финансовый контроль», 2003. — 160 с.

Мотивация как основа формирования трудового потенциала у работников госслужбы

Киселева Ксения Вячеславовна, специалист
ООО «Интерштамп» (г. Владивосток)

Особенности мотивации труда госслужащих связаны со спецификой их работы и императивностью института госслужбы. Механизм мотивации в госорганах в основном основан на административно — командных стимулах, связанных с четкой регламентацией труда государственных гражданских служащих, и представляет собой сложную систему социально-экономических отношений между госслужащими.

Ключевые слова: мотивация труда, госслужащие, трудовой потенциал.

Motivation as a basis of formation of labor potential among civil service employees

Kiseleva Kseniya Vyacheslavovna, Specialist
«Intershtamp» Russia. Vladivostok

Features of motivation of civil servants connected with the specifics of their work and the institute of imperative civil service. The mechanism of motivation in state agencies mostly based on administrative — command incentives associated with clear regulation of work of civil servants, and is a complex system of socio-economic relations between civil servants.

Keywords: labor motivation, civil servants, labor potential.

Современная динамика развития экономики основывается на факторах развития как средств производства, так и ключевом факторе — персонале. Система управления персоналом является основной составляющей производственного процесса, при этом система основывается на мотивации сотрудников в рамках профессиональной деятельности.

Система мотивации имеет несколько функций для стимулирования и сохранения трудового потенциала, развития личности в рамках профессиональной деятельности. Для определения приоритетов в практике управления используется метод «определение мотивационного профиля сотрудника», который основывается на разработке анкеты, содержащей закрытые ответы, ориентированные на выявление отношения персонала к ключевым мотиваторам на предприятии. Важную роль играет степень адаптации и отсутствия формального подхода к проведению диагностики особенно на предприятиях, оказывающих услуги. Полученные результаты должны не только отразить состояние персонала и личностей в отдельности, но и послужить для оценки существующей системы управления персоналом, мотивацией — в частности. Также к основным методам диагностики относятся следующие методы, такие, например, как оценка системы мотивации руководителями. Этот метод является первоначальным при работе на любом предприятии ввиду того, что существование мотивации не оспаривается, однако она должна иметь системный характер. Оценка достигается усилиями руководителей в выполнении задач: формулирование служебных функций и критериев оценки работы, баланс положитель-

ного и негативного стимулирования, информационная связь между сотрудниками, отсутствие противоречий в организации труда [1]. В процессе использования этого метода производят анализ существующей документации и интервьюирование руководителей; акцент на систему внутренних нормативов, отношения сотрудников к составляющим этих нормативов.

Еще одним из интересных методов является анализ использования персонала на предприятии и структуры заработной платы. Акцент делается на исследование обеспеченности персонала на предприятии, эффективность использования трудовых и иных ресурсов, а также соотношение мотивационной политики и условий труда. Также следует упомянуть о психологических методах диагностики мотивации труда, которые основаны на исследовании мотивационной структуры работников. В результате диагностики должны быть получены данные по степени удовлетворенности качеством трудовой жизни и системе ценностей, которые наличествуют у работников. Сравнение факторов удовлетворенности трудом с ценностными ориентациями работников позволяют сделать вывод о несовпадении и проблемах в мотивационной сфере компании.

В общем случае диагностика представляет собой процедуру выявления аномалий или отнесения реального состояния некоторой системы к одному из известных классов на основе выбора признаков или симптомов. В контексте исследования систем управления организацией диагностическая работа включает: сбор и анализ информации о внутренних и внешних факторах, ситуационных условиях

организации, о деятельности в этих условиях и ее эффективности посредством изучения документации, бесед с сотрудниками организации, в ряде случаев и с людьми, работающими во внешней по отношению к организации среде, а также используя иные практические инструменты аудита; определение целей и ограничений диагностического исследования; определение критериев, с помощью которых аудитор будет осуществлять оценку соответствия всех элементов организации как системы некоторым эталонным состояниям с учетом конкретной ситуации, а также оценивать, насколько достигнуты цели организации; формулирование выводов о причинах недостатков, разработка рекомендаций по устранению выявленных недостатков и совершенствованию системы управления [2].

Диагностика мотивов сотрудников и соотношение их к потенциальным требованиям производится с учетом оценки деятельности в области норм и требований к сотруднику в рамках деятельности предприятия, его стратегических целей развития. Диагностика может проводиться с участием сторонних специалистов, а также на основе сформированной группы с последующим делегированием полномочий сотруднику кадровой службы или иному ответственному лицу.

По мнению П. Р. Стивена мотивация — это готовность человека выполнять какую-то определенную работу, обусловленная тем, что это удовлетворяет ту или иную его потребность. Мотивацию на предприятии можно рассматривать как положительную и отрицательную. Положительная мотивация основана на стремлении добиться поставленных задач в процессе своей деятельности и получить не только положительные эмоции, но и одобрение на предприятии как материальное, так и нематериальное. Отрицательная мотивация основана на неодобрении сотрудником поставленных задач в процессе работы, ввиду чего следует наказание не только в материальном, но и психологическом смысле.

Эффективность системы мотивации основывается на комплексном подходе и индивидуальном подходе, что соответствует социальной среде, в которой находится человек в условиях трудового коллектива. Функции мотивации состоят из двух аспектов: инструментального, заключающегося в принуждении подчиненных выполнять предписанные им обязанности, и социально-психологическом, относящегося к устранению напряжений и конфликтов, мешающих трудовому процессу. Мотивация является динамичной категорией, которая находится в зависимости от конкретного положения сотрудника во времени, этапа профессионального развития, сложившейся ситуации на предприятии, развития внешней среды. Удовлетворение личных потребностей не может стать основополагающей задачей руководителя предприятия по причине скрытых факторов, влияющих на личность, а также глубокое изучение личных потребностей работника может оказывать отвлекающий характер от его профессиональных навыков.

Для любого сотрудника цели компании являются внешними. Положительный эффект от любой системы

мотивации может быть только тогда, когда цели предприятия совпадают с внешними целями и когда внешняя цель является этапом на его пути. Для обеспечения понимания сотрудниками целей компании, обоснования мотивации на предприятии, руководитель должен четко представлять потребности компании, особенности рынка труда и задачи сотрудника, правильно оценивать систему мотивации для каждой должности, оценивать соответствие мотивов сотрудника и его должности, отслеживать изменения. При оценке потенциала сотрудника, выполнения диагностики необходимо учитывать, что 80% трудового поведения составляют поведенческие навыки и только 20% составляют технические компетенции.

В современной социологической науке на первом месте остаются вопросы изучения механизмов мотивации государственных служащих. Государственными служащими являются граждане Российской Федерации, исполняющие обязанности по государственной должности государственной службы [4]. За эффективное и добросовестное исполнение государственным аппаратом своих должностных обязанностей, выслугу лет и безупречную службу, выполнение заданий особой важности, секретности и сложности к нему применяются различные поощрения. Виды поощрений и порядок их применения устанавливаются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Специфика труда госслужащего естественным образом определяется спецификой самой госслужбы, которая выступает, прежде всего как социально-правовой институт, устанавливаемый людьми в целях организации жизни общества, она является технологией государственной власти и связующим звеном между государством и его гражданами.

Социологическое видение механизмов мотивации и социальной защиты работающего персонала в классической науке начинается с учения американца Фредерика Тейлора (1856–1915), считающегося ученым, который применил науку управления, являясь ее родоначальником. Тейлор перед принятием человека на работу предлагает протестировать, изучить его физические и психологические характеристики, для точного определения мотивов данного сотрудника.

Но теория Тейлора не совсем применима на современном этапе экономически развитых обществ. Она не применима и при определении механизмов мотивации работников интеллектуального труда, труда высококвалифицированных специалистов и госслужащих.

Концепции социальной мотивации, более адаптированные нашим дням, изложены в известной теории Абрахама Маслоу (1908–1970). Маслоу была выдвинута идея пирамиды потребностей от простых низших физиологических потребностей к высшим потребностям.

Американский исследователь утверждает, что если человек удовлетворен физиологической потребностью, то не будет заинтересован в заработной плате либо будет заинтересован в меньшей степени.

Теорию механизма мотивации в российской социологической науке исследовали М. Ковалевский, В. Ленин, П. Новгородцев, М. Острогорский, А.И. Кравченко, Н.В. Лазарева.

Особое внимание следует уделить трудам российско-американского ученого Питирима Сорокина (1889—1968), которому принадлежит теория социальной мобильности и социальной стратификации. Главная идея стратификации заключается в неравномерном распределении прав и привилегий, ответственности и обязанностей, власти и влияния. В контексте данной статьи в теории П. Сорокина нас интересуют понятия «горизонтальная мобильность» и «вертикальная мобильность» [3]. Говоря словами самого ученого, «мобильность — это особое состояние социального пространства, когда отдельные индивиды или целые группы перемещаются в одной из трех плоскостей, на которые делится социальная стратификация, а именно в экономическом, политическом или профессиональном подпространствах».

При этом от госслужащих как субъектов профессии типа «человек-человек», «человек-общество» неизбежно требуется способность моделировать варианты возможных последствий действий людей, возможных исходов их конфликтов, противостояний или объединений, способность успешно действовать в особых и быстроменяющихся условиях.

В современном российском обществе ведется постоянная дискуссия о проблемах поддержки и развития государственной службы. Среди таких проблем следует в первую очередь отметить коррумпированность большинства государственных служащих, недостаток квалифицированных кадров, незаинтересованность молодых специалистов в карьерном росте и проявление малого интереса к развитию различных молодежных движений, направленных на укрепление и стабилизацию государства в целом, низкая заинтересованность государственных служащих в процветании нашего государства.

Основную часть государственного аппарата составляют государственные служащие, для которых повышение эффективности работы необходимо, чтобы действия каждого конкретного госслужащего были полезны для государства. Деятельность каждого служащего государству зависит от множества факторов, но одним из главных является внутренняя заинтересованность, направленность на продук-

тивные действия, поэтому применяя к государственной службе мотивацию следует помнить, что это процесс достаточно сложный, который побуждает госслужащих активно действовать для получения общих результатов.

В аспекте нашего исследования определения механизмов мотивации госслужащих в Приморском крае, как мы полагаем, часто применяется как один из механизмов мотивации сорокинская идея «вертикальной мобильности» — повышение социального статуса государственных служащих. Иллюстрацией реализации данного положения может служить политика подготовки государственных чиновников, способных к эффективной реализации государственной политики Владивостока, где главными «принципами государственной службы должны лежать меритократия, честность, эффективность». Такие принципы используются для построения новой системы мотивации госслужащих, которая только набирает обороты в применении на современном этапе развития госслужбы. Последнее время было замечено, что при поддержке Москвы, госслужба во Владивостоке стала намного эффективнее. Были введены особые критерии для сотрудников государственного аппарата, которые влияют на дальнейшую карьеру. Многие госслужащие начали заниматься общественными делами, например, в марте месяце была проведена товарищеская встреча между спортсменами и работниками госслужбы. Такие события благоприятно влияют на репутацию служащих, а также таким образом это показывает стремление к работе.

А проблема изучения механизмов мотивации на постсоветском пространстве стала актуальной в связи с созданными условиями для формирования новых механизмов хозяйствования, управления государством, ориентированных на рыночную экономику, считаясь с законами и требованиями рынка, с овладением новым типом поведения, отношением к работе.

Мотивация государственного служащего в современных условиях основана на стремлении следовать нормам и ценностям, способной стимулировать инициативность и готовность соблюдать технологическую дисциплину. Для государственных служащих характерны следующие стимулы: перспективы дальнейшего профессионального роста, желание больше зарабатывать, стремление занять достойное место в обществе, возможность максимально реализовать себя.

Литература:

1. Мильман, В.Э. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. М.: МГУ, 1990. — 116 с.
2. Мотивация персонала в современной организации: учеб. пособие/ под ред. С.Ю. Трапициной, СПб: ООО «Книжный дом», 2011. — 253 с.
3. Мотивация персонала в современной организации: учеб. пособие/ под ред. С.Ю. Трапициной, СПб: ООО «Книжный дом», 2011. — 253 с.
4. Ковалева, М.А. Проблемы мотивации и стимулирования в профессиональной деятельности государственных служащих. М.: РАГС, 2005. — с. 65—70 с.

Анализ финансовой грамотности студентов вузов

Киселевская Елена Евгеньевна, студент
Дальневосточный федеральный университет

В статье проведен анализ финансовой грамотности студентов, проведенный методом анкетирования на базе Дальневосточного Федерального университета. В ходе исследования были проанализированы субъективная оценка уровня финансовой грамотности, понимание и владение современными финансовыми услугами студентами, а также их уровень доверия финансовым институтам. На базе анализа предложены пути повышения финансовой грамотности студентов вуза.

Ключевые слова: финансовая грамотность, студенты, социологический опрос, финансовые институты.

Н а сегодняшний день финансовую грамотность принято определять как знание о финансовых институтах и продуктах, а также умение их использовать при возникновении потребности и понимание последствий своих действий [2]. Эффективность участия населения в современной экономике напрямую зависит от понимания того, каким образом можно с выгодой для себя использовать новые финансовые продукты. Уверенное пользование невозможно без базовых знаний и навыков [1].

Задача повышения уровня финансовой грамотности населения Российской Федерации определена Правительством в числе одних из самых приоритетных в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Кроме того, необходимость повышения финансовой грамотности определяется рядом международных соглашений, которые подписала наша страна, например, соглашение о займе между РФ и Международным банком реконструкции и развития о реализации проекта «Содействие повышению уровня финансовой грамотности насе-

ления и развитию финансового образования в Российской Федерации».

Молодежь — одна из наиболее уязвимых социальных групп. Низкий уровень финансовой грамотности и недостаточное понимание в области личных финансов может привести не только к банкротству, но и к неграмотному планированию выхода на пенсию, уязвимости к финансовым мошенничествам, чрезмерным долгам и социальным проблемам, включая депрессию и прочие личные проблемы. К сожалению, в вузах не уделяют достаточное внимание изучению планирования личных финансов, поэтому студенты, имея доступ к источникам информации и изучая курс экономики в высших учебных заведениях, слабо ориентируются в вопросах финансовой грамотности.

Для определения уровня финансовой грамотности студентов на базе ДВФУ было проведено социологическое исследование методом анкетирования, в котором приняли участие 250 студентов различных курсов и направлений обучения. На каждом курсе было опрошено 50 студентов. Респондентам необходимо было ответить на 4 вопроса тестовой формы.

Таблица 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените свой уровень финансовой грамотности по пятибалльной шкале» (в % от числа опрошенных)

	Первый курс	Второй курс	Третий курс	Четвертый курс	Пятый курс	Средняя оценка
Знаний и навыков нет	2%	4%	0%	0%	0%	1,2%
Неудовлетворительные знания	6%	16%	16%	8%	0%	9,2%
Удовлетворительные знания	54%	48%	40%	34%	16%	38,4%
Хорошие знания	26%	22%	32%	40%	54%	34,8%
Отличные знания	12%	10%	12%	18%	30%	16,4%
Общий итог	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Средняя оценка по пятибалльной шкале	3,4	3,18	3,08	3,68	4,14	3,5

Результаты ответов респондентов на первый вопрос подтвердили ожидания авторов (Таблица 1). Так, процент студентов, оценивающих свои знания как хорошие и отличные, возрастает по мере увеличения курса обучения. Если на первом и втором курсах обучения были студенты, оценившие себя как полностью безграмотные

в области финансов (2% и 4%), то уже на третьем и последующих курсах таких студентов нет. Стоит отметить, что на «удовлетворительно» себя оценили в основном студенты младших курсов, в то время как старшекурсники, наоборот, на «хорошо». Студентов-отличников, основная часть которых является студентами пятого курса,

в среднем оказалось почти в два раза меньше — около 16,4 %.

Исходя из полученных данных видно, что общая тенденция положительная. Исключение из общей картины составляют первокурсники. Как ни странно, студенты пер-

вого курса по всем вариантам первого вопроса оценили свой уровень финансовой грамотности выше, чем студенты второго курса. Мы предполагаем, что такие результаты обусловлены юным возрастом респондентов, и как следствие переоценкой своих знаний.

Таблица 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Принято ли Вами в Вашей семье вести учет доходов и расходов?» (в % от числа опрошенных)

	Первый курс	Второй курс	Третий курс	Четвертый курс	Пятый курс	Средняя оценка
Да, мы ведем учет всех средств, фиксируя все поступления и все расходы	20%	18%	12%	21%	20%	18,2%
Да, мы ведем учет всех средств, но не все поступления или расходы фиксируются	38%	36%	24%	27%	30%	31% %
Нет, учета средств семьи не ведется, но в целом известно, сколько денег было получено и сколько было потрачено за месяц	30%	32%	44%	42%	46%	38,8%
Нет, учета средств семьи не ведется, и даже приблизительно неизвестно, сколько денег получили и сколько потратили за месяц	4%	8%	10%	8%	0%	6%
Затрудняюсь ответить	8%	6%	6%	2%	4%	5,2%
Общий итог	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Второй вопрос анкетирования непосредственно связан с первым (Таблица 2). Мы предположили, что чем выше уровень финансовой грамотности респондентов, тем добросовестнее они относятся к учету своих доходов и расходов. В результате подсчета данных мы увидели, что только 1/5 студентов фиксирует все свои поступления и расходы (20,8 %). Как и ожидалось, большинство респондентов ведет учет всех средств, но не

фиксирует все поступления и расходы (37,2 %). Возможно, это связано с нежеланием учитывать мелкие растраты. Немного меньше опрошенных в целом знает, сколько средств ими было получено и потрачено (34 %). Полученные результаты показывают, что с первого по пятый курс число студентов, не ведущих учет доходов и расходов возрастает, что является неблагоприятной тенденцией.

Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Владеете ли Вы современными методами контроля и управления финансами?» (в % от числа опрошенных)

	Первый курс	Второй курс	Третий курс	Четвертый курс	Пятый курс	Средняя оценка
Да, я получаю смс-оповещения об операциях по карте	56%	43%	54%	56%	43%	50,4%
Да, я пользуюсь интернет-банкингом	34%	25%	17%	38%	21%	27%
Да, у меня есть электронный кошелек и я использую электронные платежные системы (Webmoney, Payza и др.)	8%	17%	23%	6%	27%	16,2%
Нет, у меня нет потребности в подобных услугах	2%	15%	6%	0%	9%	6,4%
Общий итог	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Времена, когда люди могли расплатиться только наличным расчетом, давно в прошлом и результаты опроса

подтверждают это. Большая часть студентов всех курсов ответила, что получает смс-оповещения об операциях по

карте, что говорит о популярности банковских карт. Интересен тот факт, что большая часть студентов, подключивших услугу смс-оповещения — это студенты первого и четвертого курсов (56 %). На наш взгляд, это позитивный момент исследования, т. к. больше половины студентов, только поступивших или наоборот оканчивающих университет, понимают и оценивают важность функции контроля за своими средствами с помощью современных гаджетов. Что касается использования интернет-банкинга, то здесь ответы были довольно разрозненными, хотя необходимо

отметить, что примерно 1/3 опрошенных прибегает к услугам интернет-банкинга. Наиболее высокая активность пользователей интернет-банкинга также наблюдается на первом и четвертом курсах (34 % и 38 %). Наименее активны студенты третьего курса — 17 %. Такие результаты объясняются тем, что студенты третьего и пятого курсов отдадут предпочтение электронным платежным системам, таким как Webmoney, Payza и др. (23 % и 27 %). Положительным моментом является малый процент респондентов, не имеющих потребностей в подобных услугах — 6,4 %.

Таблица 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Доверяете ли Вы финансовым учреждениям?» (в % от числа опрошенных)

	Первый курс	Второй курс	Третий курс	Четвертый курс	Пятый курс	Средняя оценка
Да	88%	44%	52%	58%	92%	66,8%
Нет	6%	24%	14%	12%	2%	11,6%
Затрудняюсь ответить	6%	32%	34%	30%	6%	21,6%
Общий итог	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Целью заключительного вопроса анкетирования было выявление степени доверия молодежи финансовым институтам. Мы предположили, что показатели доверия будут выше у тех пользователей, которые активно пользуются современными финансовыми услугами. Проанализировав ответы респондентов на четвертый вопрос анкетирования, мы увидели значительные колебания в доверии финансовым институтам среди студентов разных курсов. Большая часть студентов первого курса доверяют финансовым институтам (88 %). Однако у второго курса этот показатель уменьшается до 44 %. Одновременно увеличивается число студентов, выразивших недоверие с 6 % у первого курса до 24 % у второкурсников. Так же растет число лиц, затрудняющихся с ответом с 6 % до 32 %. Причина падения показателей как было сказано ранее, по мнению авторов, связана с переоценкой первокурсниками личных знаний, и как следствие необъективной самооценки.

Более половины студентов третьего и четвертого курса доверяют финансовым учреждениям (52 % и 58 %), 1/3 затрудняются с ответом и немногим больше 10 % не выражают доверия финансовым институтам.

Что касается студентов пятого курса, то здесь наблюдается высокий скачок степени доверия финансовым учреждениям. Так, 92 % выпускников выразили свое доверие финансовым институтам и только 2 % ответили на четвертый вопрос отрицательно. Остальные респонденты не смогли дать точного ответа на этот вопрос, т. е. затруднились с ответом (6 %). По нашему мнению, такой скачок степени доверия обусловлен повышением общего уровня образованности студентов-старшекурсников, что, несомненно, является положительной тенденцией.

Таким образом, результаты исследования показали, что средняя субъективная оценка студентами своего уровня финансовой грамотности составляет 3,5 балла, причем на некоторых курсах эта отметка равняется 4 баллам. Основная часть студентов ориентируется в своих доходах и расходах, активно пользуется современными методами управления финансами, и как следствие доверяет финансовым учреждениям. Но в тоже время присутствует около 10 % студентов, которые плохо разбираются в финансовых инструментах и не доверяют финансовым учреждениям.

По мнению авторов, одной из причин этого недоверия является сложная финансовая терминология, отпугивающая студентов на раннем этапе изучения финансовой грамотности. Поэтому наиболее плодотворными видятся следующие меры повышения финансовой грамотности: студенческий клуб финансовой грамотности, организация встреч с финансово-успешными людьми; публикации в СМИ университета на тему финансовой грамотности, а также съемка и показ видеороликов на тему эффективного управления доходами; создание на базе университета специализированных площадок, имитирующих финансовые учреждения, где студенты смогут на практике применить полученные теоретические знания.

В заключение хотелось бы сказать, что на сегодняшний день в вузах уделяется большое внимание теоретическому аспекту изучения экономических дисциплин, в то время как уровень практических навыков студентов остается крайне низким. Необходимо наладить взаимодействие с финансовыми структурами, что создаст возможность получения информации и опыта «из первых рук» [3].

Литература:

1. Гид по финансовой грамотности / кол. авторов. — М.: КНОРУС: ЦИПСИР, 2010. — 456 с.

- Кузина, О. Е. Финансовая грамотность молодежи // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2009. — № 4. — с. 157–177.
- Паатова, М. Э., Даурова М. Ш. Финансовая грамотность детей и молодежи как актуальная задача современного образования // Вектор науки ТГУ. — 2014. — № 21. — с. 73–75.

Оценка результативности управления персоналом

Клименко Ксения Андреевна, студент

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, филиал в г. Находке

В статье исследованы механизмы оценки результативности управления персоналом в современной организации.

Ключевые слова: *эффективность, система управления персоналом, экономическая эффективность, организационная эффективность, социальная эффективность, показатели эффективности системы управления персоналом.*

В современных условиях развития высокотехнологичной экономики и быстрого устаревания профессиональных знаний и навыков важнейшим конкурентным преимуществом организаций становится человеческий ресурс в виде высококвалифицированного, мотивированного персонала и профессионального менеджмента. Человеческие ресурсы создают неповторимый климат в организации (предпринимательский, инновационный, командный), способствующий непрерывному совершенствованию бизнес-процессов и продуктов, что, в свою очередь, определяет устойчивость и долгосрочность конкурентных преимуществ организации.

В этих условиях способность руководства организации уделять внимание и выделять требуемые средства на развитие персонала приобретает особое значение. Управление персоналом должно уйти от минимальных инвестиций в персонал, направленных лишь на поддержание производственно-бытовых условий труда, и строить идеологию на основе новой концепции, соответствующей долгосрочной стратегии развития организации [1, с. 120].

По результатам проведенного анализа научных публикаций, сформулируем несколько условий, которые характеризуют наличие в организации адекватной системы управления персоналом:

- персонал должен рассматриваться не как статья расходов, а как главный актив компании — «основной создатель стоимости», нуждающийся в постоянном развитии;
- существует взаимосвязь между стратегией управления развитием персонала и стратегией организации в целом и ее отдельными компонентами;
- разработка программ обучения и развития осуществляется не стихийно, а целенаправленно и продуманно, в увязке с миссией и стратегическими целями развития организации;
- постоянная оценка степени вклада программ обучения и развития в достижение стратегических целей организации;

— создание и поддержание у сотрудников чувства причастности к деятельности организации, знакомство с ее стратегией, структурой, продуктами и услугами, технологией деятельности;

— создание непрерывной и целостной системы развития персонала, способствующей переходу к более рациональному, целенаправленному, сбалансированному стилю управления; приведение в соответствие формальной структуры с системами в области управления персоналом, с тем чтобы они способствовали достижению организацией стратегических целей.

Эффективность деятельности любого предприятия непосредственно зависит от качества управления ресурсами. В настоящее время одним из важнейших ресурсов является персонал. Успех и процветание предприятий во многом определяется интеллектуальным потенциалом предприятия, качественным составом сотрудников, что, как правило, связано не только с их квалификацией, но и тем энтузиазмом, самоотдачей, творческим подходом, с которым они выполняют свои обязанности.

Изучению проблем, связанных с определением эффективности управления персоналом, форм и методов оценки систем организации, с практической реализацией их теоретических положений, посвятили свои работы: И. Ансофф, В. Ф. Егоров, Т. Ю. Базарова, А. Я. Кибанова, А. М. Колот, Е. В. Маслова, М. Х. Мескона, Ф. Хедоури, Ю. А. Ципкина, Г. В. Щокина и др.

Эффективность функционирования комплексной системы управления персоналом предприятия следует рассматривать как часть эффективности деятельности предприятия в целом. Вместе с тем, в настоящее время нет единого подхода к оценке такой эффективности. Сложность заключается в том, что процесс трудовой деятельности персонала тесно связан с производственным процессом и его конечными результатами, социальным развитием предприятия. Методика оценки основана на выборе критериев эффективности работы организа-

ционной, экономической и социальной подсистем комплексной системы управления персоналом.

Задачи оценки эффективности управления персоналом предприятия заключаются в определении:

1) экономической эффективности (характеризует достижение целей деятельности предприятия за счет лучшего использования трудового потенциала). Критерии оценки экономической эффективности управления персоналом предприятия должны отображать результативность живого труда или трудовой деятельности работников;

2) социальной эффективности (выражает выполнение ожиданий и удовлетворение потребностей и интересов работников предприятия). Социальная эффективность управления персоналом предприятия в значительной степени определяется организацией и мотивацией труда, состоянием социально-психологического климата в трудовом коллективе, т. е. больше зависит от форм и методов работы с каждым сотрудником;

3) организационной эффективности (оценивает целостность и организационную структуру предприятия).

Данный подход основан на том, что персонал предприятия выступает в качестве совокупного общественного работника, который непосредственно влияет на ход его деятельности. Поэтому конечные результаты такой деятельности и должны выступать в качестве критериев оценки организационной эффективности управления персоналом [2, с. 110].

На современном этапе оценка эффективности управления персоналом нуждается в использовании всех научных подходов, их обобщении и комбинировании. К сожалению, сегодня для большинства предприятий характерно то, что система управления персоналом или игнорируется, или оценка эффективности проводится лишь с помощью специально созданных для этого показателей (текучесть кадров, уровень заработной платы и др.). Наиболее обобщенным является мнение о том, что система управления персоналом будет эффективной лишь тогда, когда в любых производственных ситуациях она позволит руководителям максимально эффективно управлять каждым работником предприятия [3, с. 59].

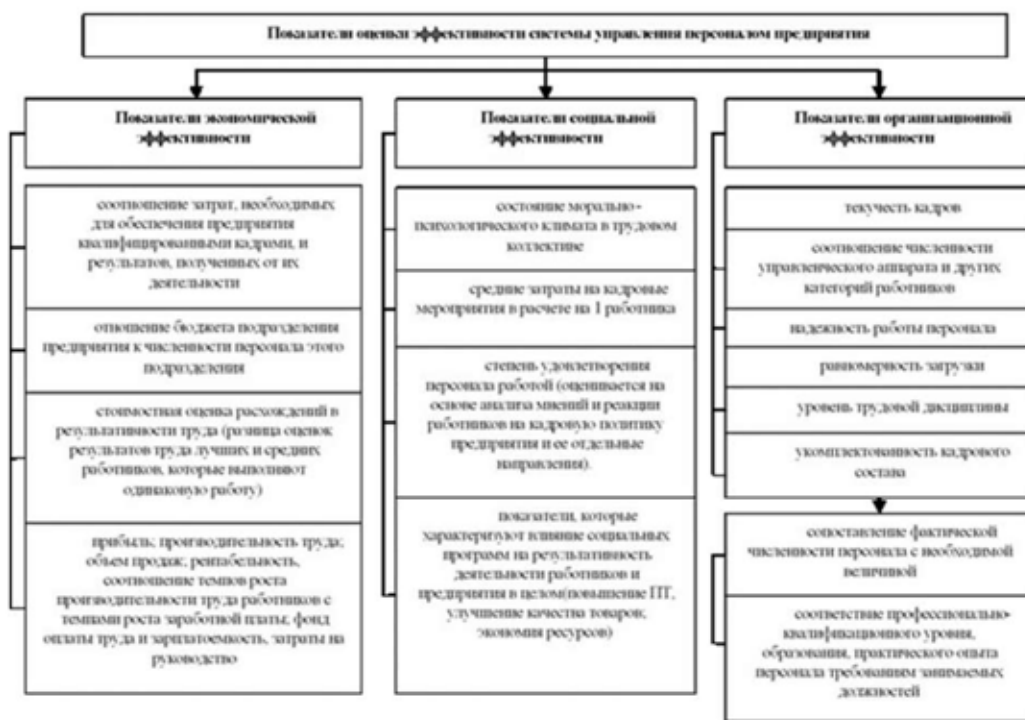


Рис. 1. Показатели оценки эффективности системы управления персоналом предприятия

На стратегическом уровне данные показатели направлены на оценку вклада службы персонала в эффективность бизнеса, на функциональном — отражают приоритетность отдельных функций HR — подразделения. Выделение приведенных показателей в ряде работ как самых важных свидетельствуют о сложной ситуации на рынке труда.

В настоящее время целесообразно применять оценки эффективности управления персоналом, принятые на за-

паде, особенно в организациях, которые занимаются маркетинговой и консалтинговой деятельностью.

Среди них выделяются:

1) экспертная оценка, заключающаяся в опросе руководителей подразделений с помощью анкетирования, на предмет того, что они думают о менеджерах по персоналу и методах их работы. Такой метод эффективен с точки зрения, минимизации затрат на проведение оценки, но его основным недостатком является наличие субъективности

Таблица 1. Показатели управления персоналом в зависимости от уровня управления

Стратегический уровень		Функциональный уровень	
Показатель	Расчет	Показатель	Расчет
Оборот на одного сотрудника	Отношение оборота к численности персонала	Стоимость подбора	Отношение затрат на рекламу, PR мероприятия, услуги рекрутинговых агентств затрат на работу с вузами, оплату рекомендаций сотрудников, оплаты приезда кандидатов к числу закрытых вакансий
Добавленная стоимость на человеческий капитал	Отношение разницы между доходами и затратами, зарплатами и премиями к численности персонала	Время закрытия вакансий по категориям	Отношение количества дней к числу закрытых вакансий
Возврат на инвестиции в человеческий капитал	Отношение разницы между доходами и затратами, зарплатами и премиями	Текучесть	Отношение количества уволившихся за период к среднесписочной численности персонала
Общие затраты на персонал	Отношение общих затрат на персонал к обороту	ФОП в обороте предприятия	Отношение фонда оплаты труда к обороту

в оценках, связанной с межличностными отношениями в коллективе [4, с. 122];

2) метод бенчмаркинга, заключающийся в том, что показатели деятельности служб управления персоналом (коэффициент текучести кадров, показатель абсентеизма, затраты на обучение новых работников) сравниваются с аналогичными данными других компаний, работающих на рынке и занимающихся примерно теми же видами деятельности;

3) метод подсчета отдачи инвестиций («return on investment»). В данном случае производится расчет показателя ROI как отношение разницы между доходами и затратами и затратам;

4) методика Д. Филлипса, включающая в себя:

— оценка инвестиций в HR-подразделение, которая определяется как отношение расходов службы персонала к операционным расходам или как отношение расходов службы персонала к количеству работников;

— показатель отсутствия на рабочем месте (абсентеизма), который определяется как отношение числа прогулов к количеству сотрудников, уволившихся неожиданно;

— показатель удовлетворенности (качественный показатель) — число, работников, удовлетворенных своей работой, выраженной в %;

— критерий, определяющий единство и согласие в организации, определяемый методами социометрии [5, с. 221].

5) методика Д. Ульриха, включающая пять показателей:

— показатель производительности на единицу сырья, одного работника или единицу зарплаты;

— показатели скорости бизнес-процессов;

— расходы и иные результаты при проведении специальных программ и инициатив, являющиеся, по сути, аналогом ROI;

— навыки работников, лояльность, моральный климат в коллективе;

— скорость бизнес-процессов до нововведений и после [6, с. 210].

Для оценки эффективности применяемых методов управления персоналом следует проводить количественную и качественную оценку эффективности, которую целесообразно проводить по подсистемам управления персоналом с учетом экономической и организационной, социальной эффективности. В случае обнаружения низкой эффективности от проведенных мероприятий следует изменить подходы к проведению мотивационной политики, опираясь на потребности, и ожидания работников, согласованные с целями и задачами предприятия. В то же время необходим ситуационный подход, позволяющий определить эффективность проводимой кадровой политики, исходя из конкретного состояния дел на предприятии.

Литература:

1. Ковалев, С. В. Система контроллинга персонала промышленной организации: учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2010. — 264 с.
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд./ Пер. с англ. Под ред. С. К. Мордовина. СПб.: Питер, 2012. — 848 с.
3. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник. М.: ИНФРА-М, 2013. — 236 с.

4. Шапиро, С. А., Шатаева О. В. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс. — М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2011. — 329 с.
5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: — 3-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2012. — 638 с.
6. Дейнека, А. В. Управление персоналом: Учебник. — М.: Дашков и К, 2010. — 291 с.

Методы стратегического управления ресурсами организации здравоохранения

Климова Евгения Викторовна, студент
Курский государственный медицинский университет

В статье обосновывается использование методов стратегического управления в процессе управления ресурсами стоматологических организаций. Рассматриваются пути достижения эффективности в условиях ограниченных ресурсов и времени, что способствует преодолению существующих внешних и внутренних проблем управления.

Ключевые слова: организация здравоохранения, методы стратегического управления, SWOT-анализ, STEP-анализ

Methods of strategic management resources health organization

Klimova Evgeniya Viktorovna
Kursk State Medical University

The article justifies the use of strategic management methods in the process of resources management health organization. Discusses ways of achieving efficiency under conditions of limited resources and time, thus helping to overcome the existing external and internal management issues

Keywords: health organization, methods of strategic management, SWOT-analysis, STEP-analysis.

Главным приоритетом государственной политики Российской Федерации на современном этапе является сохранение и укрепление состояния здоровья населения. Реформы здравоохранения, проводимые в последнее время, направлены на развитие отрасли и связаны со стремлением руководства страны улучшить систему управления здравоохранением за счет реализации мер, направленных на повышение качества оказания медицинской помощи населению. Это реализуется через множество механизмов, в числе которых особое место отводится ресурсному, кадровому, нормативно-правовому обеспечению, а также совершенствованию механизмов управления медицинскими организациями.

Все это находит отражение в разработке множества системных решений на уровне государства, крупных проектов, изменений в системе нормативно-правового регулирования и других мероприятий. Вместе с тем, большинство ученых констатируют, что столь ширококомасштабные преобразования в отрасли на фоне их значительного ресурсного обеспечения не привели к существенным результатам и изменениям в системе управления учреждениями здравоохранения [1]. По-прежнему, удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг достаточно низкая, более того, большинство медицинских организаций по уровню мате-

риально-технического оснащения не соответствуют современным стандартам, их деятельность характеризуется низким уровнем использования имеющихся ресурсов. В частности, величина основных средств, составляющих в структуре нефинансовых активов ГАУЗ «Областная стоматологическая поликлиника» в изучаемом периоде от 90% до 80%, сократились более чем на 5 млн. руб. или 18%. В первую очередь, это обусловлено износом и выбытием особо ценного движимого имущества, без которого осуществление уставной деятельности учреждением будет затруднено (таблица 1).

В результате, уровень износа основных средств в среднем по учреждению повысился на 9,7%, достигнув 55,1%, т. е. основной фонд изношен более чем на половину (рисунок 1).

Стоматологические услуги достаточно востребованы: в структуре посещений врачей всех специальностей, посещения стоматологов составляют 15–20%, что стимулирует развивается частного сектора и обуславливает высокую степень конкуренции в этом сегменте здравоохранения. Однако в настоящее время устаревшие системы управления в учреждениях здравоохранения, отсутствие молодых кадров, владеющих инновационными технологиями, слабая материально-техническая база не позволяют стоматологическим поликлиникам успешно кон-

Таблица 1. Состав актива ГАУЗ «Областная стоматологическая поликлиника» в 2013–2015 гг.

Статьи актива	Годы, руб.			Отклонение	
	2013	2014	2015	Руб.	%
Нефинансовые активы	30832054	28113869	28909367	-1922687	-6,2
— Основные средства	27951178	24919315	22912577	-5038601	-18,0
— недвижимое имущество	15085820	14883606	14681393	-404427	-2,7
— особо ценное движимое имущество	12654404	9534838	7588310	-5066093	-40,0
— иное движимое имущество	210953	500870	642874	431920	204,7
— Непроизведенные активы	0	0	2382437	2382437	-
— Материальные запасы	2880877	3194554	3614353	733477	25,5

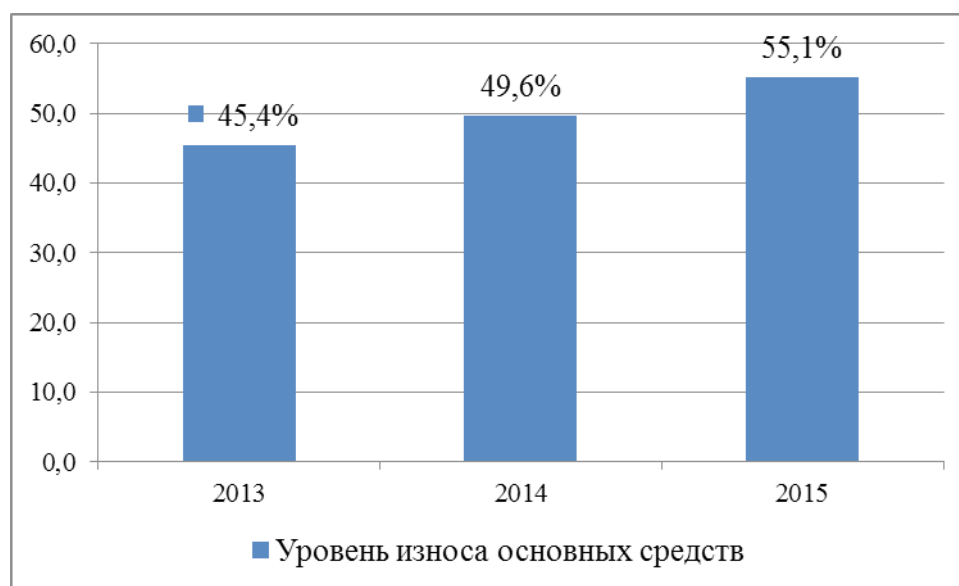


Рис. 3. Уровень износа основных средств ГАУЗ «Областная стоматологическая поликлиника» в 2013–2015 гг.

куруровать с небольшими, динамично развивающимися частными клиниками [2].

Это четко проявляется и на примере изучаемой нами поликлиники, в которой доля возрастного персонала достаточна велика. С одной стороны, врачебный и средний медицинский персонал в большей степени имеют достаточный или даже трудовой стаж, что положительно свидетельствует об их опыте и навыках. В результате, за последний год не имелось ни единой жалобы по поводу неудовлетворенности качеством оказания медицинской помощи, предусмотренной территориальной программой государственных гарантий. С другой стороны, высокая доля возрастного персонала (в особенности врачей) имеет и негативные характеристики: низкая мотивация профессионального роста, консервативность восприятия новых методик лечения, а также эмоциональное выгорание. В учреждении возрастных специалистов как раз более половины среди обеих категорий, в то время как молодых (со стажем менее 5 лет) в учреждении приходится только 10,9% и 17,3% соответственно (таблица 2).

Анализ литературных источников показал, что в решении существующих проблем стоматологических по-

ликлиник важная роль принадлежит управлению ее ресурсами. Процесс управления ресурсами учреждения здравоохранения представляет собой сложный процесс, включающий в себя такие составные элементы как: управление трудовыми ресурсами, управление материальными ресурсами, управление информационными ресурсами, управление финансовыми ресурсами.

Особенностью их функционирования в рамках медицинской организации состоит в том, что все ее элементы функционируют одновременно и в совокупности. Следовательно, закономерности их развития могут быть раскрыты не как отдельно взятые составляющие, а только как их взаимное сочетание. Важно также и то, что большинство из них функционируют в условиях высокой неопределенности внешней среды. Медицинские организации испытывают серьезное влияние со стороны совокупности факторов: правовых, международных и национальных рыночных, демографических, технологических, социально-демографических [2; 4].

Поэтому особое внимание необходимо уделить стратегическому управлению ресурсами медицинской организации. Стратегическое управление призвано облегчить

Таблица 2. Структура врачей и среднего медицинского персонала по трудовому стажу на начало 2016 г.

Группы сотрудников по величине стажа	Врачи		СМП	
	Человек	Доля, %	Человек	Доля, %
Более 25	25	39,1	27	36,0
От 20 до 25	10	15,6	14	18,7
От 15 до 20	6	9,4	6	8,0
От 10 до 15	7	10,9	11	14,7
От 5 до 10	9	14,1	4	5,3
Менее 5	7	10,9	13	17,3
Всего	64	100,0	75	100,0

функционирование организации в условиях турбулентности внешней среды. Применение стратегического подхода предполагает проведение анализа внутренней среды организации, формирование миссии и видения организации, разработку среднесрочных стратегических планов. Наличие четко сформулированной стратегии не только повышает шансы организации на выживание, но и позволяет разработать эффективный и прозрачный комплекс «стратегия — структура — контроль» [3].

Среди всего многообразия методов стратегического управления ресурсами стоматологической организации особо следует выделить следующие методы:

1. Метод сценарного анализа. Сценарий — это описание картины будущего, состоящей из согласованных, логически взаимосвязанных событий и последовательности шагов, с определённой вероятностью ведущих к прогнозируемому конечному состоянию, т. е. образу организации в будущем.

2. Метод имитационного моделирования. Данный метод дает возможность создавать имитационные стратегические модели (используя программные продукты PowerSim и FuzzyLogic), позволяющие проверить реальные стратегии без вероятности денежных потерь.

3. Анализ разрыва. Его основная цель — определить разрыв между целями учреждения и его возможностями и установить комплекс мер, чтобы ликвидировать разрыв.

4. Анализ динамики издержек и построение кривой опыта. Проводится анализ сокращения затрат при увеличении объема услуг для завоевания наибольшей доли рынка.

5. Классическая портфельная модель. Используется матрица БКГ (Бостонской консультационной группы).

6. Многофакторная портфельная модель. Используется матрица Мак-Кинсли. В данной модели перечислены факторы, определяющие привлекательность рынка и стратегическое положение фирмы. Факторы делят на группы: а) характеристики рынка; б) факторы конкуренции; в) финансово-экономические факторы.

7. Модель делового анализа PIMS. Выделяют 30 факторов, влияющих на прибыль компании, которые составляют три группы: привлекательность рынка; конкурентная позиция бизнеса; производственная структура фирмы.

8. Конкурентный анализ. Включает следующие этапы: определение конкурентных сил; разработка конкурентной стратегии.

9. SWOT-анализ. Это метод анализа в стратегическом менеджменте, заключающийся в разделении факторов и явлений на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности) и Threats (угрозы).

10. PEST-анализ. Это инструмент, предназначенный для выявления политических (political), экономических (economic), социальных (social) и технологических (technological) аспектов внешней среды, влияющих на стратегию компании.

Перечисленные методы построения стратегий позволяют проводить анализ ситуации на данный момент и в настоящей перспективе, что с учетом теории управления ресурсами медицинской организации определяет рациональность действий и анализ среды. Анализ внешней и внутренней среды функционирования учреждения здравоохранения играет важную роль в процессе управления ресурсами [4].

Менеджеры сканируют внешнюю среду, чтобы выявить возможности и угрозы, и внутреннюю — чтобы определить свои сильные и слабые стороны.

К наиболее распространенным и признанным методам оценки среды относится SWOT-анализ, STEP-анализ и другие. SWOT-анализ включает — анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, конкурентных преимуществ, текущего позиционирования (как внутреннего, так и внешнего), специфики деятельности, организационной структуры предприятия. STEP-анализ характеризует исследование внешней среды предприятия, выявление возможностей и угроз, анализ комплаенс-функции, регламентирующих документов верхнего уровня, специфику рынка, маркетинговые исследования.

В общепринятом понимании SWOT-анализ — диагностика изменений внутренней среды с учетом текущего позиционирования предприятия (как внутреннего, так и внешнего), анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, конкурентных преимуществ, специфики деятельности, организационной структуры предприятия. Сильные стороны предприятия — то, в чем оно преуспело или какая-то особенность, предоставляющая

дополнительные возможности. Сила может заключаться в имеющемся опыте, доступе к уникальным ресурсам, наличии передовой технологии и современного оборудования, высокой квалификации персонала, высоком качестве выпускаемой продукции, известности торговой марки и т. п. Слабые стороны предприятия — это отсутствие чего-то важного для функционирования предприятия или что-то, что пока не удается по сравнению с другими компаниями и ставит предприятие в неблагоприятное положение. Рыночные возможности — это благоприятные обстоятельства, которые предприятие может использовать для получения преимущества. Под угрозами понимаются события, наступление которых может оказать неблагоприятное воздействие на предприятие.

СТЕР-анализ — стратегический анализ, характеризующий исследование внешней среды предприятия, выявление возможностей и угроз, анализ комплаенс-функции, регламентирующих документов верхнего уровня, специфику рынка, маркетинговые исследования. На этом этапе должно быть детализировано влияние внешних факторов (с учетом рисков), а также представлен мониторинг законодательства.

Исследования внутренней и внешней среды это системный и многофакторный процесс. Интерпретация результатов позволяет выявить классифицировать, проанализировать процессы предприятия, конкурентные преимущества, диагностировать проблемные области и точки роста, области повышения эффективности и

главным образом, определить или скорректировать стратегические цели и задачи, показатели эффективности [5].

Таким образом, на основе проведенного анализа методов и инструментов управления ресурсами в учреждениях здравоохранения можно сделать следующие выводы. В процессе управления ресурсами медицинской организации используется множество разнообразных способов подходов и приемов. Однако с учетом специфики деятельности стоматологических организаций наиболее привлекательным является использование методов стратегического управления, которые в данном случае рассматриваются как способ достижения рационального использования ограниченных ресурсов и способствуют в целом преодолению возникающих трудностей. Использование этой группы методов, с одной стороны, способствует гибкости системы управления ресурсами учреждения здравоохранения, более оперативному внедрению новых технологий и инструментов управления, а с другой — изменению характера деятельности в медицинских организациях, ориентированных в большинстве своем на использование в управлении консервативных методов управления. Среди всего множества методов стратегического анализа особого внимания заслуживают такие методы оценки среды организации как SWOT-анализ и СТЕР-анализ, а также используемые в процессе принятия управленческих решений информационные технологии. Центральная задача, которая решается в рамках использования данных методов, состоит в улучшении информированности лиц, принимающих решения.

Литература:

1. Князюк, Н.Ф. Анализ внешней и внутренней среды медицинской организации: метод. рек. / Н.Ф. Князюк, И.С. Кицул, Е.О. Вобликова. — Иркутск: Изд-во ИГИУВа, 2011. — 48 с.
2. Викторов, В.Н. Анализ эффективности оптимизации системы оказания стоматологической помощи населению на уровне городского округа / В.Н. Викторов, Р.С. Матвеев // Врач-аспирант. — 2013. — № 3 (58). — с. 31–36.
3. Егорова, И.А. Возможности и перспективы применения бюджетного управления в государственном медицинском учреждении / И.А. Егорова, Г.А. Иванов, К.А. Голубина // Кремлевская медицина. Клинический вестник. — № 1. — 2009. — с. 8–18
4. Чечин, О.П. Методы и инструменты стратегического управления // Экономика и управление. — № 1. — 2014. — с. 86–90
5. Брыкалов, С.М. Методологический порядок актуализации стратегии развития на примере предприятия атомной отрасли / С.М. Брыкалов, М.В. Кузнецова // Инновационное развитие современной науки: сборник статей И 66 Международной научно-практической конференции. 31 января 2014 г.: в 9 ч. Ч. 1 / отв. ред. А.А. Сукиасян. Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. — с. 62–65.
6. Стратегия развития здравоохранения на 2015–2030 гг. - <http://www.medpak22.ru/docs/strategy.pdf>
7. Технологии антикризисного управления региональным здравоохранением: Монография / Под редакцией Куркиной М.П. — Курск: КГМУ, 2013. — 232 с.
8. Развитие региональной системы здравоохранения в оценке качества жизни населения: Монография / М.П. Куркина, С.А. Анохина — Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Курский гос. медицинский ун-т Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию», — Курск, 2008.

Проблемы малого бизнеса в России

Коваленко Светлана Владимировна, кандидат экономических наук, доцент;
Шарипова Алия Равизовна, студент
Набережночелнинский институт Казанского (Приволжского) федерального университета

Тема малого бизнеса очень актуальна в условиях модернизации экономики в России. Малый бизнес играет важную роль в любой стране: вызывает здоровую конкуренцию, обеспечивает занятость населения, насыщает рынок новыми товарами и услугами и обеспечивает нужды крупных предприятий.

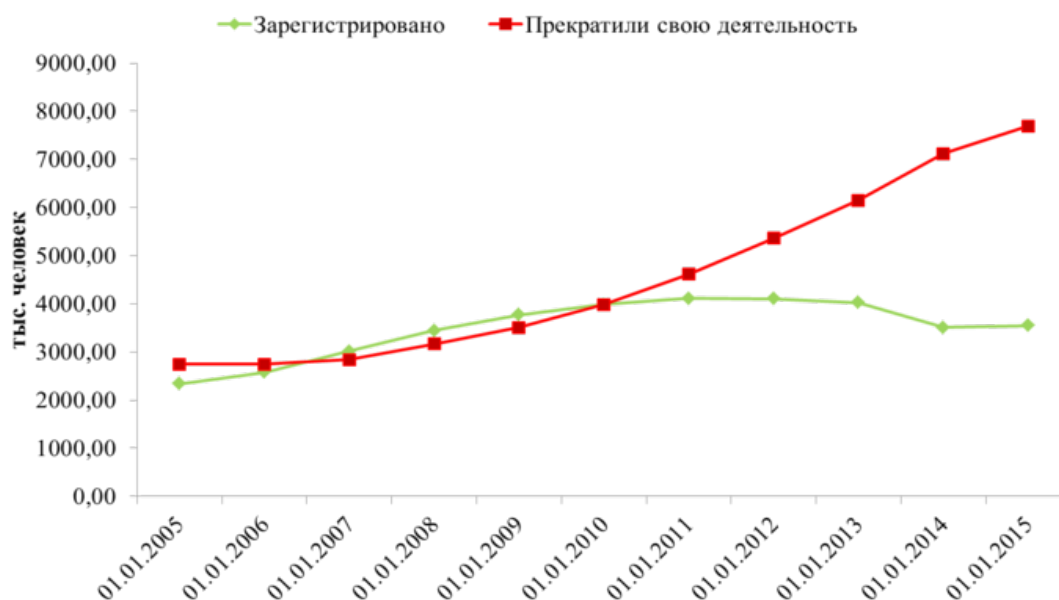
Что же собой представляет малый бизнес?

«Принято считать, что малый бизнес — это совокупность микро предприятий и малых предприятий, занимающихся предпринимательской деятельностью. Согласно принятому в 2007 году Государственной Думой РФ закону «О развитии малого и среднего предпринимательства» микро предприятиями признаются компании, с количеством сотрудников не более 15 человек. [1] Малые предприятия — организации с количеством сотрудников от 16 до 100 человек. Компании с количеством работающих граждан от 101 до 250 уже считаются представителями среднего бизнеса. Таким образом, малый бизнес

включает в себя все компании, занимающиеся предпринимательством со штатом работников до 100 человек. Это могут быть и юридические лица и индивидуальные предприниматели». [2]

«Доля малого бизнеса в объеме ВВП в нашей стране занимает около 20%, тогда как за рубежом 50%. В развитых странах поддержка не крупных предприятий является крайне важной для развития экономики задачей. По статистике лишь 3,4% малых предприятий в России живет более трех лет, остальные закрываются раньше. Темпы роста числа зарегистрированных индивидуальных предпринимателей в нашей стране остаются низкими — ежегодно их число увеличивается на 4%, в то время как количество ИП, прекративших свою деятельность увеличивается на 11%. По данным ФНС на апрель 2015 года в ЕГРИП зарегистрировано 3,5 млн индивидуальных предпринимателей, а прекратили свою деятельность за все время 7,7 млн человек». [3]

Число зарегистрированных и прекративших деятельность индивидуальных предпринимателей и фермерских хозяйств (тыс. чел.)



Основными причинами такого неблагоприятного стечения обстоятельств — экономические и административные преграды. Одна из них — наше часто изменяемое, непростое и обширное законодательство. При этом мы не владеем полной информацией обо всех изменениях. Можно воспользоваться услугами профессиональных юристов, но не все, в малом бизнесе, могут позволить себе это. Увы, большинство предпринимателей пытаются

обойти уже установленные правила, законодательство, из чего следует плачевный итог.

Помешать развитию малого бизнеса, как и любого другого бизнеса, может множество причин. К примеру, в России достаточно часто повышаются цены на сырье. На это влияют, как нестабильная ситуация курса рубля, так и высокие ставки по кредитам.

Кроме проблемы, которую можно отнести к разряду основных экономических проблем, мы хотим выделить некоторые факторы, влияющие на желания самих людей строить, а точнее регистрировать малый бизнес вне зависимости от наличия багажа знаний в этой области, средств и свободного времени. Мы считаем, что таким фактором может быть активный заработок в интернете. Поясним: в виду того, что сейчас технологии развиваются очень быстро, люди имеют кучу возможностей, не выходя из дома и даже не вставая из-за компьютера, зарабатывать сравнительно больше, чем некоторые индивиды, занимающиеся малым бизнесом на протяжении большого отрезка времени. Почему сейчас лишь мала часть, желающих открыть бизнес, регистрируют свое предприятие, тогда, как большинство выбирают зарабатывать деньги в сети? Все дело в том, то так легче уклоняться от уплаты налогов, соответственно, меньше проблем в ведении предпринимательской деятельности.

«Последней каплей для многих предприятий стал рост отчислений в пенсионный фонд более чем в два раза. Напомним, что с 1 января 2013 года взносы в Пенсионный фонд России с ИП составляли 32479,2 рублей независимо от получаемого дохода. Позже, в 2014 году, они были уменьшены до 20727,53 рублей. Но в результате этой меры в стране закрылось более полумиллиона предпринимателей, а новые регистрироваться не спешили.

2015 год встретил предпринимателей санкциями, снижающимся спросом на товары и услуги и ростом цен. Выросли взносы в пенсионный фонд, теперь они составляют 22261,38 рублей + 1% с выручки, если она больше 300 тысяч рублей. Однако с 1 января вступил в силу и так называемый закон о налоговых каникулах, ФЗ № 477 от 29.12.2014 «О внесении изменений в статью 346 и главу 26 части второй Налогового кодекса Российской Федерации». Согласно документу, индивидуальные предприниматели, которые открывают свое дело в производственной, социальной и научной сферах, могут быть освобождены от налогов на два налоговых периода. Кроме того, было принято Распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 года № 98-р «О плане первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году», которое также предусматривает ряд льгот по части налогообложения для малого и среднего бизнеса. Это заметно мотивировало многих, и в результате уже с января резко стало увеличиваться число зарегистрированных ИП — на 14% по сравнению с декабрем 2014 года». [3]

«Проблемы дальнейшего развития малого предпринимательства в России остаются в основном теми же, что были отмечены еще в материалах первого Всероссийского съезда представителей малых предприятий. Важнейшие из них:

- 1) Недостаточность начального капитала и собственных оборотных средств;
- 2) Трудности с получением банковских кредитов;

3) Нехватка квалифицированных кадров бухгалтеров, менеджеров, консультантов;

4) Сложности с получением помещений и крайне высокая арендная плата;

5) Ограниченные возможности получения лизинговых услуг;

6) Отсутствие должной социальной защищенности и личной безопасности владельцев и работников малых предприятий и др». [4, с 119]

Как мы уже поняли, представители малого бизнеса в России в своей деятельности встречаются со значительными трудностями. Начать описание данных проблем мы хотели бы с основы, то есть — ресурсной базы. А точнее с того, что для удовлетворения потребностей предпринимателей, на сегодняшний день, этой базы не хватает ни в материально-техническом, ни в финансовом плане. Специальной техники, оборудования, предназначенного для предприятий малого бизнеса также нет. Высокими технологиями в данной отрасли пользуются, но неохотно, так как затраты на них достаточно велики. С практической стороны говорится о том, что нужно создать новый сектор широкого спектра национального хозяйства, но почти на пустом месте. Наличие такого сектора в течение нескольких лет у нас не наблюдалось. В России обеспеченное среднестатистической заработной платой население не может накопить нужное количество средств для того, чтоб открыть собственное предприятие. Воспользоваться государственным бюджетом нельзя, думаю, не стоит объяснять почему. Тогда, может, стоит обратиться к кредитным агентам? Но и тут не все гладко, как хотелось бы. Ресурсы, которые могут предложить банки и кредитные агенты слишком незначительные, то есть не имеют достаточного значения для формирования бизнеса. Также их очень трудно претворить в жизнь при существующей постоянной инфляции. Для того, чтобы хоть как-то сдвинуть данное положение вещей в поддержку общества результативного малого бизнеса с почти мертвой точки, нужно, наконец, действовать, а не говорить об этом. И воспользоваться уже имеющимися финансовыми и материально-техническими ресурсами в ближайшее время мы не можем.

Следующая проблема — законодательная база. На данный момент не доработана и даже отсутствует в некоторых очень важных положениях. Существует множество правовых документов, направленных на урегулирование малого предпринимательства. Вот некоторые из них: Гражданский кодекс РФ, законы «О собственности в РСФСР», «О приватизации государственных и муниципальных предприятий в РСФСР», «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках», ряд указов Президента РФ. Также сложность сконцентрирована на том, что:

- 1) Нет общей законодательной основы, объединяющей деятельность предприятий малого бизнеса в России;
- 2) Уже имеющиеся несогласованные установления не до конца воплощаются в действительность;

Для того, чтобы решить проблемы правовой основы малого бизнеса нужно, прежде всего, придерживаться особых законодательных мер регулирования малого предпринимательства. Как можно говорить о нормальной работе малого бизнеса в России, если в ней отсутствует: система проведения глубокого анализа деятельности таких отраслей, отчетность по показателям, дающим право данным предприятиям пользоваться льготами по налогообложению и должный учет результатов их работы.

Также важной проблемой являются кадры. Когда речь заходит о предпринимателях, мы часто слышим «прирожденный предприниматель» или «ты рожден быть предпринимателем». Так ли это? Действительно ли нужно родиться предпринимателем? Мы считаем, что на эти вопросы нельзя дать однозначного ответа. Сказать «нет» — тяжело. Но и ответить «да» — нелегче. Всеми виной неопределенности и разносортности самих предпринимателей. Посмотрим правде в глаза: рожденных быть предпринимателями не так много, как хотелось бы. И даже не смотря на это, им все равно нужно накопить достаточный объем знаний для грамотного ведения своего дела.

Мы не можем обойти стороной и такую проблему, как социальная защита деятельности предпринимателя. Как известно, раньше существовала система социальных гарантий и социального обеспечения на основе распределения общественных фондов и в условиях текущего переходного отрезка времени она оказалась надломленной. А ведь необходимо просто-напросто по отношению ко всему общему построить заново эту же систему.

«Существует несколько прекрасных вариантов решения проблем, которые назрели в небольшом предпринимательстве. Основное, что потребуется, — это разрабо-

тать детальный план. Эксперты в области малого бизнеса отмечают обязательное наличие в нем нескольких этапов. Это позволит правильно подготовить переход управленца от простого, рядового сотрудника к настоящему лидеру.

Данный план включает:

- 1) Скрупулезное изучение рыночной ситуации;
- 2) Формирование маркетинговой стратегии;
- 3) Выбор ориентира на целевую аудиторию;
- 4) Мониторинг затрат, вложений, кредитов;
- 5) Детальный анализ эффективности проделанной работы и продуцирование выводов». [5]

Для того, чтобы урезать количество проблем, связанных с действенностью руководства, эксперты в сфере малого бизнеса дают хороший совет, который заключается в том, что к этой важной ответственной роли нужно готовиться заблаговременно. «Очень важно предварительно разобраться в тонкостях маркетинга, нетворкинга, экономики. Для управленца финансовые вопросы не должны казаться «темным лесом». Также профессионалы рекомендуют опираться на целевой рыночный сегмент. Не менее важно сформировать стабильную финансовую базу. Целесообразно иметь в ресурсе столько денежных средств, чтобы их хватило как минимум на 18 месяцев бесперебойного расходования на нужды развития небольшой компании. В идеале лучше рассчитывать на 36 месяцев» [5].

Таким образом, сегодня малый бизнес в России, как показывает статистика последних лет, оказывается успешным крайне редко. Основная проблема заключается в том, что нет системности в развитии малого бизнеса в стране, в результате чего, предприниматели не чувствуют защищенности и уверенности в завтрашнем дне.

Литература:

1. Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» 24 июля 2007 года N 209-ФЗ
2. Кредитный портал «КредитБизнес. ru» Режим доступа: <http://www.kreditbusiness.ru/>
3. Официальный сайт «Информационное агентство Российского Имперского Союза — Ордена «Легитимист»». (Малый бизнес в России: цифры и факты.) Режим доступа: <http://legitimist.ru>
4. В. Я. Горфинкель, В. А. Швандр. Экономика предприятия: Учебник для вузов/ 4-е изд., 2007. — 670 с. — (Серия «Золотой фонд российских учебников»).
5. Официальный сайт «ИП. информ. Ру» (Проблемы современного малого бизнеса в России). Режим доступа: <http://ipinform.ru/>

Персонал сферы услуг: специфика трудовой мотивации

Ковальчук Юлия Юрьевна, стажер;
Проценко Роман Вячеславович, стажер
ООО «Юридическая клиника» (г. Владивосток)

В данной статье проведен сравнительный анализ систем мотивации и стимулирования труда персонала организаций относящихся к сфере услуг, но имеющих разную специфику (супермаркет и салон красоты); приведены рекомендации по совершенствованию и оптимизации данных систем на каждом из предприятий.

Ключевые слова: мотив, мотивация и стимулирование персонала, заработная плата, сфера услуг, коэффициент трудового участия.

Сфера услуг крайне многообразна. Во многих странах, в том числе и в России к сфере услуг принято относить: торговлю (оптовую и розничную); услуги по обеспечению питания и проживания; транспорт; связь и информационное обслуживание; услуги по снабжению, заготовкам, хранению материально-технических ресурсов; кредитные, финансовые и страховые услуги; образование, культуру, искусство; здравоохранение, включая физическую культуру и спорт; услуги по обслуживанию и ремонту домашнего хозяйства; услуги личного характера (салоны красоты, фотоателье и т. д.); услуги государственного управления [1, с. 274].

В посткризисной России в рыночном секторе сферы услуг выделяются три главные тенденции: изменение структуры спроса в пользу менее дорогого ассортимента, консолидацию и глобализацию сетевых структур. Прежде всего, такие тенденции вызваны тем, что более половины клиентов считает, что их финансовое положение ухудшилось. А это значит, что качество услуг, широта ассортимента, место расположения торговой точки становятся для клиента второстепенными по сравнению с ценой. В сложившейся ситуации от организаций сферы услуг требуется освоения более экономичных технологий, сокращения излишнего персонала, развития интернет-торговли, расширения производства собственной, более дешёвой продукции [2, с. 177].

Кроме того, необходимо отметить, что в попытках оптимизировать расходы на персонал, организации провоцируют увеличение текучести персонала. Безусловно, к высокой текучести персонала приводит совокупность факторов, например: стрессы от общения с «проблемными» клиентами; ощущение «временности» работы; сезонность, приводящая либо к чрезмерной интенсификации труда (в период пика продаж), либо к монотонии и вяло-текущему режиму труда (в период спада продаж); низкий уровень оплаты труда и т. д. Однако, чаще всего увеличение текучести персонала связано с низкой трудовой мотивацией персонала и отсутствием внимания к данной проблеме со стороны руководства организации [3]. Особо остро проблема низкой трудовой мотивации возникает в ситуациях,

когда оставшиеся в организации сотрудники вынуждены выполнять помимо своей работы ещё и функционал сотрудников, попавших под сокращение, но за ту же самую зарплату.

Таким образом, в кризисный и посткризисный период организации сферы услуг вынуждены вести двойную борьбу. С одной стороны — это борьба за клиента, стремящегося к сокращению издержек и отказывающегося от ряда привычных, но второстепенных услуг. А с другой стороны — это борьба за персонал, имеющий тенденцию к снижению трудовой мотивации на фоне возрастающей интенсификации труда и не изменившегося уровня дохода.

В представленной статье проводится сравнительный анализ способов борьбы с текучестью персонала, обусловленной низкой трудовой мотивацией на примере двух организаций, относящихся к сфере услуг, но имеющих разную специфику. Речь идет о супермаркете «Сотка» (ООО «Форсаж») и салоне красоты «MANHATTAN» (ООО «Альфа-сервис»). Обе организации осуществляют свою деятельность на территории города Владивостока.

Исследование проводилось в 2016 году. Основными методами исследования были выбраны: включенное наблюдение, анализ документов, интервьюирование и анкетирование персонала. Всего в исследовании приняло участие 43 человека, из них: 30 — сотрудники супермаркета и 13 человек — сотрудники салона красоты.

Предпосылкой для проведения исследования стало предположение о том, что хотя обе компании относятся к сфере оказания услуг и имеют одинаковые проблемы (высокая текучесть персонала, низкая трудовая мотивация сотрудников), но мотивировать сотрудников данных компаний необходимо совершенно разными способами.

Сотрудники салона красоты работают непосредственно с клиентами, ведется персональная запись клиентов к тому или иному мастеру (например, к парикмахеру или специалисту ногтевого сервиса). В связи с этим высок риск, что при увольнении такого персонифицированного

сотрудника часть клиентов может «уйти» за мастером в другой салон. Поэтому необходимо повышать лояльность и приверженность ключевых сотрудников к организации, например, обеспечивая им профессиональную самореализацию, повышение уровня профессионального мастерства исходя из уровня отдачи от инвестиций (персонифицированного трудового вклада). Такой подход позволит максимально сблизить цели организации и цели ключевых сотрудников.

В ситуации с супермаркетом — клиенты, как правило, не уходят вслед за продавцом, но они могут отказаться от посещения данного супермаркета при недоброжелательном или безразличном отношении со стороны персонала. Именно такое (недоброжелательное, безразличное, безучастное, формальное) отношение обычно демонстрируют сотрудники, имеющие низкий уровень трудовой мотивации. Соответственно стратегия работы с персоналом в этом случае должна быть совершенно иной: сотрудников необходимо «включать» в жизнь организации, поощрять рациональные идеи по улучшению сервиса, привлечению и удержанию клиентов, увеличению объема продаж — что в итоге ведет к оздоровлению финансового положения организации в целом и повышению уровня дохода каждого отдельного сотрудника. Именно сотрудники, работающие в зале, в непосредственном взаимодействии с клиентами, могут привнести новые идеи, методы и способы улучшения обслуживания, могут предложить решение таких проблем с клиентами, о которых руководство даже и не подозревает.

Проведенный анализ документов показал, что в супермаркете установлена простая повременная система оплаты труда, премирование не применяется. Существующие доплаты и надбавки выплачиваются исключительно за совмещение профессий (должностей) или за выполнение работ (обязанностей) временно отсутствующего работника. При этом формулировка надбавки за результат носит очень обобщенный и размытый характер: «надбавка за большие достижения в труде, высокий уровень обслуживания населения или выполнение особо важных работ на период их проведения»

Данная доплата осуществляется только руководящему составу, а рядовой персонал чувствует себя обделённым, так как у них нет ориентировки на достижение результата — соответственно эта доплата им не осуществляется. Доплата производится в размере не ниже 25% должностного оклада в месяц за фактически отработанное время в соответствующем периоде. При этом размер доплаты устанавливается в соответствии с личным вкладом каждого работника в общий результат работы.

По результатам трудовой деятельности торгово-оперативного персонала премирование не предусмотрено. Кроме этого, в системе оплаты труда в ООО «Форсаж» присутствует понятие «штрафа». Предусматривается наказание в случае нарушения трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, за недобро-

совестное исполнение должностных обязанностей, должностных инструкций.

В результате анкетирования и интервьюирования сотрудников было выявлено, что у большинства 50% в мотивационном профиле доминирует ориентация на избегание неудач, а не на достижение результата. Это может свидетельствовать о том, что рядовые сотрудники противопоставляют себя руководству, выполняют работу или отдельные поручения только для того, чтобы избежать наказания (штрафов), а вовсе не для того, чтобы улучшить процесс или достигнуть лучших результатов.

В целях повышения уровня трудовой мотивации персонала ООО «Форсаж», переориентации сотрудников на результат, мы считаем необходимым с регулярной периодичностью организовывать конкурс идей, в котором будет принимать участие абсолютно все сотрудники. Данный конкурс будет затрагивать все аспекты деятельности предприятия — обслуживание, клиенты, продажи, оформление магазина. Все идеи должны носить формат рациональных предложений и быть направлены на увеличение прибыли супермаркета, что, при положительном результате будет увеличивать заработную плату сотрудников.

Так же необходимо уделить внимание условиям труда и отдыха сотрудников (в частности организации комнаты отдыха) и усилению корпоративной культуры (за счет формирования организационных традиций и корпоративных мероприятий).

Предложенные рекомендации, на наш взгляд, помогут руководству супермаркета не только преодолеть намеченный раскол персонала на субкультуры (руководители и рядовые сотрудники), но и переориентировать сотрудников на достижение результата (повышение уровня клиентоориентированности, увеличение прибыли компании). В итоге, предпринятые меры должны повлечь сближение целей сотрудников и целей организации.

Анализ системы мотивации, стимулирования и оплаты труда салона красоты «MANHATTAN» (ООО «Альфа сервис») показал, что на предприятии разработана система премирования, которая отталкивается от общих показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия. В салоне имеется небольшая комната отдыха, где сотрудники могут послушать музыку, почитать, отдохнуть в свободное время. Для удобства персонала в салоне имеются кухня и отдельный гардероб. Кроме того, периодически оплачиваются посещения семинаров и тренингов по повышению квалификации, мастер классы с целью информирования новинок в сфере индустрии красоты и видео семинары. Предоставляется униформа (медицинские костюмы) за счет компании. Каждый сотрудник имеет право воспользоваться услугами салона с 50% скидкой. Сотрудникам доступны бесплатные обеды и питьевая вода/кофе/чай. Достаточно часто проводятся профессиональные конкурсы и корпоративные мероприятия.

На первый взгляд, в ООО «Альфа сервис» уже ликвидированы большинство недостатков, выявленных в системе мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала ООО «Форсаж». Однако, более детальный анализ показал, что система мотивации персонала в ООО «Альфа сервис» опирается на выплату премиальных вознаграждений по итогам работы всего предприятия за месяц, квартал, год. Премируются все работники независимо от особенностей их вклада в развитие предприятия. То есть система построена таким образом, что в общей массе итогов деятельности невозможно выявить персональный вклад каждого в общее дело. Также необходимо учесть, что заработная плата является стабильной, т. к. напрямую зависит от отработанного сотрудниками времени, но недостаточно гибка в отношении инфляции (в течение года размер фонда оплаты труда, утвержденный генеральным директором, хотя и пересматривается, исходя из полученной предприятием прибыли, но не учитывается уровень инфляции). Кроме того, для разных категорий работников предоставляются подарочные карты, а также оказываются собственные услуги, но не учитываются потребности и особенности отдельных сотрудников.

Целесообразно разработать новый, эффективный социальный пакет. На первом этапе необходимо раскрыть понятие социального пакета. На сегодняшний день многие сотрудники путают понятия социального пакета и социальных гарантий. Социальные гарантии, это то, что руководитель обязан предоставлять сотрудникам, например оплата сверхурочной работы и т. д.

Социальный пакет, это набор льгот для персонала, которые работодатель добровольно решил установить для своих сотрудников. Примерами составляющих социальных пакетов является: ДМС (медицинское обслуживание в различных поликлиниках); возможность получить кредит; бесплатное питание; оплата повышения квалификации; льготные путевки для сотрудников или их детей; оплачиваемая мобильная связь и проезд; абонементы в бассейн, фитнес-центр; оплата жилья для иногородних сотрудников; корпоративный автомобиль и многое другое.

Наполнение социального пакета может быть очень разнообразным. Оно зависит от тех задач, которые хочет решить работодатель с помощью данного инструмента мотивации, потому что социальный пакет — это именно инструмент, работающий на повышение эффективности

и результативности бизнеса. Однако социальный пакет должен быть адаптивен под потребности и специфику сотрудников и организовываться по принципу «кафетерия».

При этом, при назначении премий и формировании социального пакета необходимо, на наш взгляд, ввести в организации расчет коэффициента трудового участия, чтобы выявить персональный вклад каждого сотрудника. На основании полученных данных о коэффициентах трудового участия рационально будет предложить рейтинговую систему и увязать социальный пакет с рейтингом сотрудника. Таким образом, в зависимости от индивидуального вклада сотруднику в общее дело он получает обратную связь от организации в формате места в рейтинге (возможно начисления рейтинговых баллов), что обуславливает вариативность выбора необходимых бонусов из перечня, предложенного в социальном пакете организации.

Однако, необходимо отметить, что введение новых правил игры в существующую систему мотивации в обязательном порядке требует регламентации, а именно внесение изменений в положение об оплате труда и стимулировании трудовой деятельности работников организации. При этом, для созданных регламентов необходимо выдерживать следующие принципы:

Регламентацию деятельности необходимо проводить там, где это необходимо с точки зрения бизнеса. Регламентация всех областей деятельности вызывает ненужные трудозатраты и излишне бюрократизирует организацию. Если регламент создан, то он должен быть актуальным и его исполнение должно контролироваться, иначе смысла в таком регламенте не будет.

Поскольку регламент является вспомогательным инструментом управления, предназначенным для сотрудников компании, то он должен быть простым и коротким [4, с. 67].

Таким образом, результаты проведенного исследования показали, что, несмотря на видимую, на первый взгляд, схожесть проблем организаций сферы услуг, решение этих проблем будет совершенно разным, в зависимости от специфики деятельности компании и уровня влияния персонала на клиентский поток. Однако, любое изменение существующих правил мотивации и стимулирования, вне зависимости от специфики организации, требует регламентации, закрепления новых правил игры в простом, прозрачном и доступном для понимания сотрудников тексте.

Литература:

1. Шорохов, В.В. Сфера услуг как направление развития малого предпринимательства в России. / В.В. Шорохов // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. — 2011. — № 2. — с. 273–278.
2. Шакуров, И.Г. Трансформация сферы услуг в условиях кризиса. / И.Г. Шакуров // Альманах современной науки и образования. — 2009. — № 9. — с. 176–179.
3. Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе: колл. монография / Н.Н. Богдан, О.В. Горшкова, М.Ю. Дикусарова, М.Г. Масилова, Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов, З.В. Якимова. — Владивосток: ВГУЭС, 2015. — 240 с.

4. Якимова, З. В. / Регламентация системы управления персоналом /З. В. Якимова, И. Д. Фисенко// 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.

Молодой ученый

Международный научный журнал

Выходит два раза в месяц

№ 10 (114) / 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 10.06.2016. Тираж 500 экз.

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