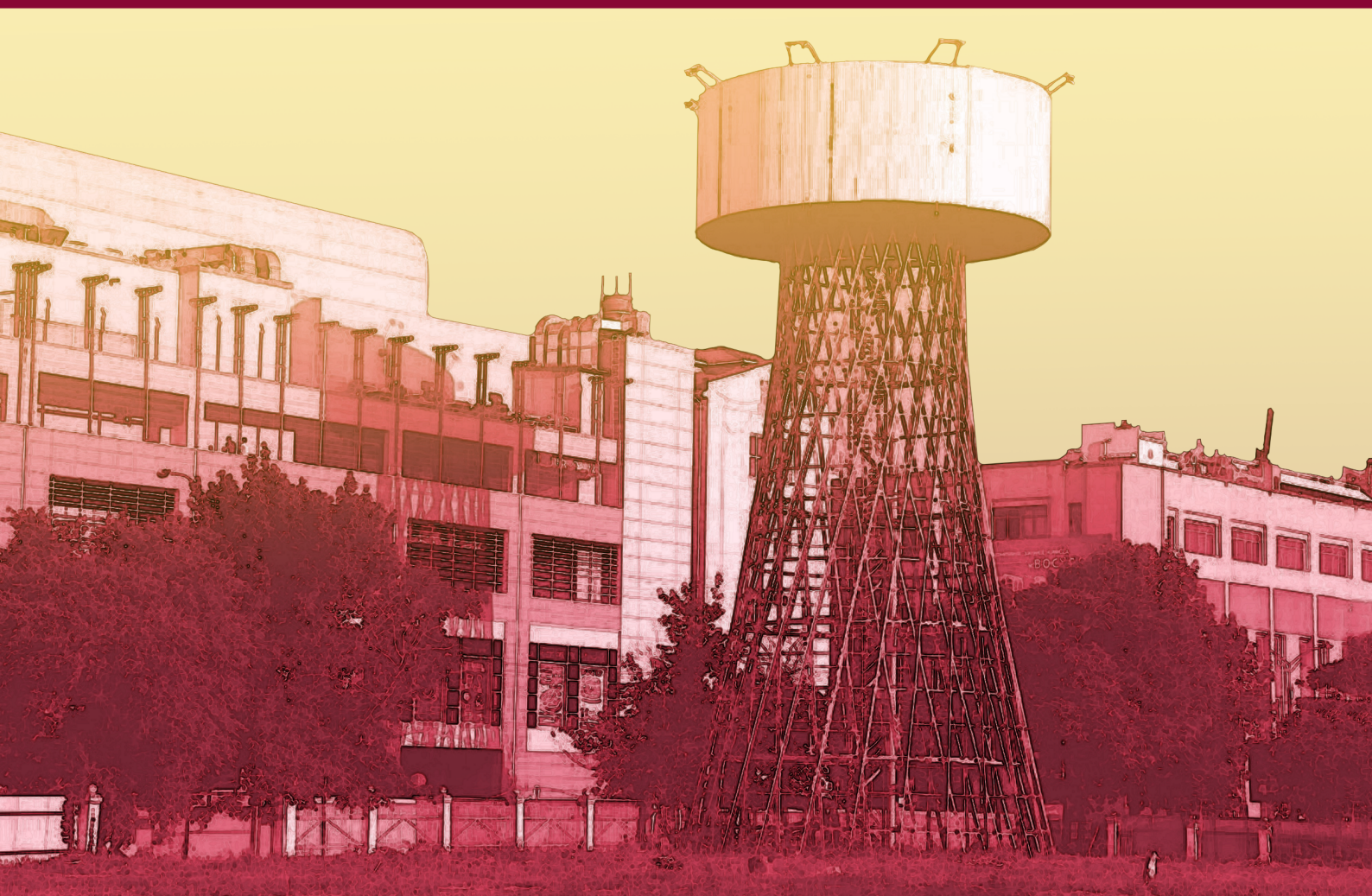


МОЛОДОЙ
УЧЁНЫЙ



VII Международная научная конференция

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ НАУКА И ПРАКТИКА



Краснодар

УДК 330
ББК 65
Э40

Главный редактор: *И. Г. Ахметов*

Редакционная коллегия:

М. Н. Ахметова, Ю. В. Иванова, А. В. Каленский, В. А. Куташов, К. С. Лактионов, Н. М. Сараева, Т. К. Абдрасилов, О. А. Авдеюк, О. Т. Айдаров, Т. И. Алиева, В. В. Ахметова, В. С. Брезгин, О. Е. Данилов, А. В. Дёмин, К. В. Дядюн, К. В. Желнова, Т. П. Жуйкова, Х. О. Жураев, М. А. Игнатова, Р. М. Искаков, И. Б. Кайгородов, К. К. Калдыбай, А. А. Кенесов, В. В. Коварда, М. Г. Комогорцев, А. В. Котляров, А. Н. Кошербаева, В. М. Кузьмина, К. И. Курпаяниди, С. А. Кучерявенко, Е. В. Лескова, И. А. Макеева, Е. В. Матвиенко, Т. В. Матроскина, М. С. Матусевич, У. А. Мусаева, М. О. Насимов, Б. Ж. Паридинова, Г. Б. Прончев, А. М. Семахин, А. Э. Сенцов, Н. С. Сенюшкин, Е. И. Титова, И. Г. Ткаченко, М. С. Федорова, С. Ф. Фозилов, А. С. Яхина, С. Н. Ячинова

Международный редакционный совет:

З. Г. Айрян (Армения), П. Л. Арошидзе (Грузия), З. В. Атаев (Россия), К. М. Ахмеденов (Казахстан), Б. Б. Бидова (Россия), В. В. Борисов (Украина), Г. Ц. Велковска (Болгария), Т. Гайич (Сербия), А. Данатаров (Туркменистан), А. М. Данилов (Россия), А. А. Демидов (Россия), З. Р. Досманбетова (Казахстан), А. М. Ешиев (Кыргызстан), С. П. Жолдошев (Кыргызстан), Н. С. Игисинов (Казахстан), Р. М. Искаков (Казахстан), К. Б. Кадыров (Узбекистан), И. Б. Кайгородов (Бразилия), А. В. Каленский (Россия), О. А. Козырева (Россия), Е. П. Колпак (Россия), А. Н. Кошербаева (Казахстан), К. И. Курпаяниди (Узбекистан), В. А. Куташов (Россия), Э. Л. Кыят (Турция), Лю Цзюань (Китай), Л. В. Малес (Украина), М. А. Нагервадзе (Грузия), Ф. А. Нурмамедли (Азербайджан), Н. Я. Прокопьев (Россия), М. А. Прокофьева (Казахстан), Р. Ю. Рахматуллин (Россия), М. Б. Ребезов (Россия), Ю. Г. Сорока (Украина), Г. Н. Узаков (Узбекистан), М. С. Федорова, Н. Х. Хоналиев (Таджикистан), А. Хоссейни (Иран), А. К. Шарипов (Казахстан), З. Н. Шуклина (Россия)

Э40 **Экономическая наука и практика** : VII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2019 г.) ; [под ред. И. Г. Ахметова и др.]. — Краснодар : Новация, 2019. — iv, 46 с.

ISBN 978-5-907133-61-7

В сборнике представлены материалы VII Международной научной конференции «Экономическая наука и практика».

Предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов экономических специальностей, а также для широкого круга читателей.

УДК 330
ББК 65

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И РОСТ

Khalil M.R.

The Challenges of Solid Waste Recycling in Sustainable Development in Palestine. 1

Цибанова Н.Н.Функционирование сетевых экономических систем: структурный эффект
в промышленных кластерах 4

ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

Торопов И.Р.

Оценка платежеспособности и финансовой устойчивости организаций Республики Коми 10

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА

Коптуров А.М.

Шанхайская организация сотрудничества: противоречия в XXI веке 13

Охотников И.В., Грибов Е.Е.Энергетическая безопасность как национальный приоритет и основа конкурентоспособности
отечественного производства. 15

СТАНДАРТИЗАЦИЯ, МЕТРОЛОГИЯ И СЕРТИФИКАЦИЯ

Солиева Д.А.Эффективность сертификации систем менеджмент качества в обеспечении качества продукции
на современных автомобилестроительных компаниях 17

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Кузьмичева Е.Е.Методика организации труда производственных рабочих резинотехнического комплекса на базе
концепции Innovation Performance Management (IPM). 20**Степанян Т.М., Мухина Д.А.**Совершенствование корпоративного профессионального обучения на основе внедрения
комплексного подхода к управлению компетенциями персонала. 24**Шведов Л.А., Ярцев П.С.**Анализ проблем управления человеческими ресурсами и методов их эффективного решения
на примере ОАО «РЖД». 26ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ,
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ**Комов М.С., Харламова А.Г.**Совершенствование социально-трудовых отношений как фактор повышения эффективности
экономико-управленческих процессов на предприятии 28

Латышева Н.А., Чекушкин А.С.

Совершенствование логистических и информационных технологий повышения эффективности деятельности предприятия (на примере ОАО «Александровский хлебокомбинат») 30

Сибирко И.В., Меркушов Н.П.

Корпоративные программы пенсионного обеспечения как инструмент реализации социальной политики предприятия. 32

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА**Маслакова Д.О.**

Инвестиции в основной капитал в Российской Федерации по источникам финансирования. 35

Спектор А.А., Бочкарева А.А.

Совершенствование региональной социальной политики в России на основе программно-целевого планирования. 37

ВНУТРЕННЯЯ И ВНЕШНЯЯ ТОРГОВЛЯ**Ильин С.В., Табунщикова В.В.**

Проблемы применения мер внешнеторгового принуждения 40

ТУРИЗМ**Алгафри М.А.**

Cultural heritage and sustainable tourism development in Syria 42

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И РОСТ

The Challenges of Solid Waste Recycling in Sustainable Development in Palestine

Khalil Musab Rushdi Ahmad, Ph.D. Student
Southwest State University, Kursk

As a result of increasing global warming, humanity seeks to reduce emissions Greenhouse gases by rationalizing energy consumption and the search for renewable, environmentally friendly alternative energy. [7]

This is what the Palestinian Strategic Plan for Energy seeks to raise the use of renewable energy, in 2020 Palestine consumed 5% of the total energy in the country. In the medium term, the plan seeks to reduce the energy bill imported from Israel, which in 2017 amounted to 1609.4 \$ million. [1]

Solid waste in many developed countries, after sorting and recycling, is an important resource for many sources, including energy production. Scientific studies at the global level indicate that the energy that can be derived from these solid wastes can cover 10% of the world's energy consumption. Hence, these wastes are no longer properly treated as an environmental burden on these countries, but are a vital source, is important in many developed countries, for example Japan and Germany. In Palestine, the experience is modern and primitive. [3] In this article we will talk about the challenges of solid waste recycling as part of achieving sustainable development. [6]

Keywords: solid waste, sustainable development, welfare of the nation, natural resources, Renewable energy, investments, national economy, government policy.

According to the Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS) for the year 2017, The daily environment is equivalent to 2551 tons of household solid waste, distributed as follows: 1835 tons Daily in the West Bank and 716 tons in the Gaza Strip. In addition to this, 20 thousand tons of Waste of economic facilities per month, and 381 tons per month of health facilities. This means that in 2017 the volume of solid waste in Palestine reached 1.2 million tons. In Palestine waste is disposed in dumps mostly open, burned or received on Entries of residential sites, roads randomly. [2] In the West Bank, nearly half of the population Household waste in 156 shelters is mostly unhealthy, while the other half is delivered on the sides Streets or burns. [16] In the Gaza Strip, 70% of the waste is disposed in three dumps Major in Gaza, Deir al-Balah and Rafah, and the rest are burned and dumped along the roads. A radical revision of the solid waste situation formally requires the enactment of legislation and laws that contribute to putting end to the random disposal of these wastes. [14] It also requires raising the level of awareness among the population of the seriousness of the continuation of the current situation and the extent of the benefits that society, individuals and the community can gain if a sound policy is Waste is based on the following grounds: [13]

1. The classification of waste by type, membership, paper, glass, plastic, metal, etc. in their respective containers to facilitate recycling. The Central Bureau of Statistics estimates the components of solid household waste for 2017 as follows: 82.3% Organic waste, 14.7% diapers, 2.1% paper and cardboard, and no more than 1% Other materials 9%.

Domestic solid waste in developed countries is 50% Organic materials, the rest is inorganic.

2. Waste collection by specialized units or companies in each of these wastes.

3. The collection of waste in all population gatherings, where the statistics of the Central Organ there are still 79 communities in the West Bank with a population of about 40,000 where the waste collection service is practiced. The Gaza Strip is available in all communities Population.

4. recycling of waste.

5. Compacting and minimizing waste.

6. Extract energy from waste in multiple ways.

7. Throwing the remaining waste in sanitary landfills that protect against pollution of air and subsoil.

* Extraction of energy from solid waste

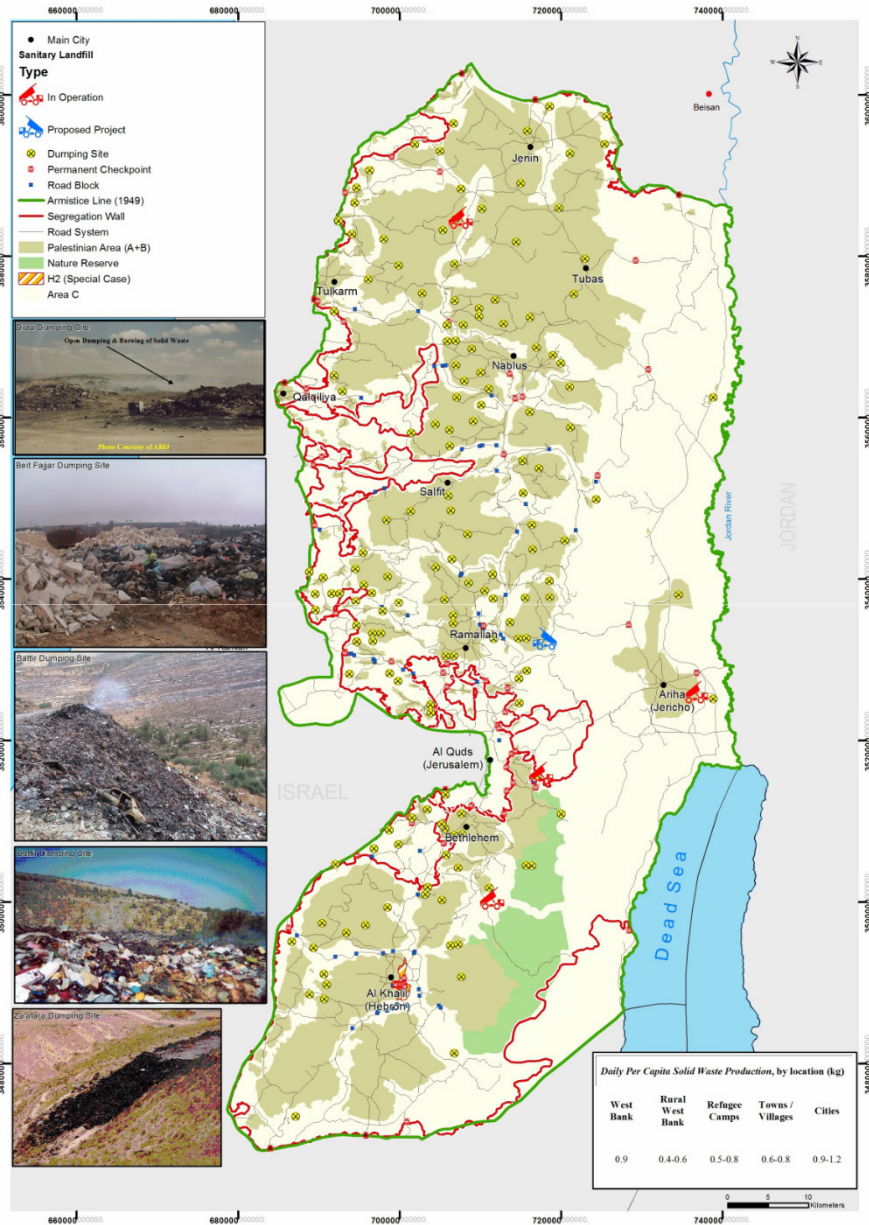
The principle of devising energy from organic solid waste is based on the principle that solar energy stored in these wastes are re-ignited when burned. [4] According to the experience of developed countries in dealing with solid waste, especially in Russia, Germany, and the United States that access to waste energy is possible across several ways: [9]

1. Burning waste in Afiran at a temperature ranging from 800°–1000 °C, generates high heat turning the liquid into a vapor that runs the turbine and generates electrical energy.

2. Burning solid waste at 800°–900 °C turns it into combustible gases consisting of hydrogen, carbon monoxide, and other gases that move turbines, which operate on gas to generate electricity. This process is called (Gasification).

3. Burn solid waste at 500 °C, and in the absence of oxygen, convert it to bio-fuels, coal, and gas molecules. Bio-oils are often used as biofuels heating, or to operate turbines that operate on gas. This process is called Pyrolysis.

4. Brewing of organic waste in air-free buried places, where bacteria convert wastes into methane, carbon dioxide and other gases. This method is more efficient in high-moisture wastes.



Map 1: Distribution of vehicles in the West Bank [4]

The burning process is usually done in ovens called (Plasma Gasification Melting PGM) where this process is produced (Syngas). [8]

The number of plants operating in the world by PGM exceeds 1,000, which processes approximately 200 million tons of solid waste, producing 130 TW/tHh. In total, one tonne of burned solid waste gives energy equivalent to one barrel of oil. In addition, carbon dioxide released from the process incineration is less than the same gas that would have been released from these wastes if it had remained in landfills. [10] From the treatment of solid waste in Palestine will achieve many benefits, the most important are: [11]

1. Reduce air pollution caused by emissions from unhealthy landfills and burning solid waste, as well as reducing surface water pollution, and groundwater basins Liquids leaking from these dumps and reduce the contamination of soil with mineral elements plastic and non-biodegradable, and reduce the adverse effect of the transformation of these sediment dumps insects and stray animals.

2. Forming a sustainable source of environmentally friendly alternative energy that reduces energy dependence which reduces pollution and reduces the energy bill consumed in Palestine. The amount of electricity that can be obtained

annually from the burning of 95% of the solid waste in the West Bank at 308 GW.

*Biogas is derived from the waste of livestock, birds and humans. The principle is the same as in the extraction of biogas from organic waste, which is to restore the release of solar energy inherent in these wastes either by burning or fermentation, as referred to in the development of energy from solid waste. [13]

Access to energy from human and animal organic waste is one of the solutions applied in Many developed and developing countries, where we note that in many countries, it is done on a large national scale across large stations that treat these wastes, as is done in many Other countries on a small home scale as in India and South African countries. In China,

animal and human waste has been transformed into so-called anaerobic digestion systems into a source that supplies homes with heating gas and cooking. [15] The experience of these countries will be useful in the countryside and towns of Palestine, where cattle, birds, and other animals are raised in small quantities. The installation of human organic waste handling devices will be another source of energy used for lighting, heating, operation of electrical appliances, water pumping and more. [9]

* Studies and experiments in Palestine are still modest in the field of biogas extraction, especially through the utilization of human waste. However, livestock in Palestine, and the handling of sanitary sewage are an important resource for clean and sustainable alternative energy. [10]

Table 1. Livestock Palestine, 2017. [11,15]

| Type | Number of heads |
|---------|-----------------|
| Cow | 33980 |
| Chicken | 32600000 |
| Sheep | 730894 |
| Goat | 215335 |
| Rabbit | 50696 |
| Habash | 521130 |
| Camel | 1521 |
| Horses | 3632 |
| Donkeys | 16962 |

Table 2. Energy that can be generated from bio-waste. [11,15]

| Source of Biogas | Biogas produced per million m ³ | Percentage of total waste % | Power produced annually GWH gigawatt hours |
|------------------|--|-----------------------------|--|
| 106 | 70 | 79.1 | Livestock manure |
| 253 | 80 | 151 | Poultry and poultry manure |
| 380.2 | 70 | 283.4 | Plant residues |
| 57.7 | 95 | 31.6 | Solid Heaters |
| 796.9 | | 545.1 | Total |

Recommendations: Solid waste in many developed countries, after sorting and recycling, is an important resource for many sources, including energy production. Scientific studies at the global level indicate that the energy derived from these solid wastes can cover 10% of the world's energy consumption. The following must be done:

1. The classification of waste by type, membership, paper, glass, plastic, metal, etc. in their respective containers to facilitate recycling.
2. Waste collection by specialized units or companies in each of these wastes.

3. Recycling of waste.
4. Extract energy from waste in multiple ways.
5. Reduce air pollution caused by emissions from unhealthy landfills and burning Solid waste, as well as reducing surface water pollution, and groundwater basins Liquids leaking from these dumps.
6. Forming a sustainable source of environmentally friendly alternative energy that reduces energy dependence which reduces pollution and reduces the energy bill consumed in Palestine.

References:

1. Palestinian Central Bureau of Statistics. Energy use statistics in the household sector. Ramallah, Palestine. 2017. pp. 14–21

2. Ministry of Energy. Annual Energy Statistics. God bless Palestine. 2017. pp. 15–19.
3. Palestinian Central Bureau of Statistics. Missions to the air. Ramallah, Palestine. 2017. pp. 114–123.
4. Wars, Saqr. Geography of Palestine. Study in the diversity of place and human genius. Ramallah: Palestine. (2014). pp. 81–85.
5. Khadouri, Walid. “East Mediterranean Gas: Reality and Expectations”. Journal of Palestinian Studies. Spring 2011. (2011). pp. 74–83.
6. Salama, Abdul Ghani. Alternative Energy Uses in Palestine. Echo of Silence. (2014). pp. 59–64 http://abedelghani.blogspot.com/2011/09/blog_post_819.html.
7. Palestinian Energy and Natural Resources Authority (2014). Palestine Country Paper. Energy sector. Presented to the 10th Arab Energy Conference, Abu Dhabi, United Arab Emirates, 21–23. December 2014. pp. 17–24.
8. Economic Policy Research Institute — MAS. Round table session. Renewable Energy in the Palestinian Territory: Opportunities and Challenges. Ramallah (2016). p. 79.
9. Abu — Hamed, Tarek; Flamm, Hana; Isma'il, Lina. Assessing renewable energy potential in Palestine. (2012). pp. 184–189 https://ases.conferenceservices.net/resources/252/2859/pdf/SOLAR2012_0027_full%20paper.pdf. Accessed 10/12/2018.
10. Alatawneh, Bader; Germana, maria; Corrao, Rossella. Zero Energy House in Palestine. Identification of the Future Challenges. In Palestine Engineering Association. Proceeding of The Fifth International Energy Conference. Al Bireh, Palestine. pp. 47–50.
11. Fusun, Tatlidil; Zeki, Bayramoglu; Duygu, Akturk. Animal Manure as One of the Main Biogas Production Resources: Case of Turkey. Journal of Animal and Veterinary Advances, 8: 2473–2476. (2009). p. 117 <http://medwelljournals.com/abstract/doi=javaa.2009.2473.2476>. Accessed 11/12/2018.
12. Ibrik, Imad (2009). Energy profile and the potential of Renewable Energy sources in Palestine. In Renewable Energy in the Middle East. Enhancing security through Regional Cooperation, ed. Mason, M; Mor, A. pp 71–89. Dordrecht. Netherland: Springer.
13. Imraish, Ashraf; Abusafa, Abdelrahim. Potential of Biomass as an Alternative Fuel in Palestine — Amounts and methods of conversion. In Palestine. (2015). pp. 42–47.
14. Engineering Association. Proceeding of The Fifth International Energy Conference. in Palestine pp. 58–61. Al Bireh, Palestine. (2015). pp. 209–212.
15. Kurdi, Majdi; Kurd, Khalil. Use of solid waste in production of electricity in the area of the Palestinian National Authority (Sakhnin model). (2015). pp. 17–24.
16. Yaseen, T, Q. Home Page. Renewable Energy Applications in Palestine. (2014). pp. 33–34 <http://scholar.najah.edu/sites/default/files/conferencepaper/renewable-energy-applications-palestine.pdf> Accessed 18/12/2018.

Функционирование сетевых экономических систем: структурный эффект в промышленных кластерах

Цибанова Наталья Николаевна, аспирант
Иркутский национальный исследовательский технический университет

Объектом внимания автора являются промышленные кластеры. Предметом исследования — отношения, возникающие в процессе функционирования промышленных кластеров. Цель исследования: выявить особенности коммуникации участников промышленных кластеров. Исследование сосредоточено на анализе структурного эффекта, возникающего в процессе взаимодействия участников промышленных кластеров. Итогом работы является получение новых знаний о технологии функционирования промышленных кластеров, что имеет теоретическое и практическое значение для управления этими экономическими системами.

Ключевые слова: кластер; уровень знаний; система; сетевая интеграция; молекулы кластера; структурный эффект.

Слово «кластер» получило заимствование из английского языка. Английское слово cluster означает кисть, пучок, гроздь, куст. Американский экономист Майкл Портер в 1990 году впервые ввел понятие экономического

кластера, продолжая исследование английского ученого Альфреда Маршалла (1890 г.), который объяснил причины концентрации малых и средних предприятий в рамках промышленных районов и установил, что успешное

развитие национальной экономики зависит от локальных концентраций специализированных отраслей. Кластер по Портеру — это группа географически соседствующих, взаимосвязанных компаний (поставщики, производители и др.) и связанных с ними организаций (образовательные заведения, органы государственного управления, инфраструктурные компании), действующих в определенных сферах и взаимодополняющих друг друга. Это неформальное объединение крупных лидирующих фирм с множеством средних и малых предприятий, взаимодействующих друг с другом в рамках единой цепочки создания стоимости, находящихся на ограниченной территории и осуществляющих совместную деятельность в процессе производства и поставки определенного типа продукции или услуг [9, с.215].

Промышленность — это важнейшая отрасль сферы материального производства, включающая добычу сырья и его переработку, получение энергии и ее использование, производство и обеспечение народного хозяйства стран орудиями труда и новыми материалами, а общество товарами личного потребления и услугами. Промышленность является важнейшей частью экономического сектора любой страны, значимой отраслью народного хозяйства [1, с.14].

Действующее российское законодательство (ст. 3 Федерального закона № 488-ФЗ от 31.12.2014 «О промышленной политике в Российской Федерации») содержит определение понятия «промышленный кластер». Это «совокупность субъектов деятельности в сфере промышленности, связанных отношениями в указанной сфере вследствие территориальной близости и функциональной зависимости и размещенных на территории одного субъекта Российской Федерации или на территориях нескольких субъектов Российской Федерации». Есть мнение, что промышленный кластер (ПРК) — это группа географически соседствующих и интеграционно взаимодействующих компаний и связанных с ним организаций, функционирующих в определенной отраслевой сфере и взаимодополняющих друг друга [3, с.56]. Под промышленным кластером также следует понимать группу территориально локализованных предприятий, научно-производственных и финансовых компаний, связанных между собой по технологической цепочке или ориентированных на общий рынок ресурсов или потребителей [7, с.58].

Для формирования современного понимания функционирования интегрированных производственных структур, каковыми являются кластеры, автору представляется целесообразным проанализировать ПРК с позиций системного подхода, который предполагает рассмотрение функциональной структуры промышленных кластеров как системы. Существует множество определений понятия «система», используемых в зависимости от контекста, области знаний и целей исследования. Л. фон Бергаланфи определял систему как комплекс взаимодействующих компонентов [2, с.41], а также как совокупность элементов, находящихся в определённых отношениях друг с другом и со средой.

В. Н. Сагатовский считает, что система — это конечное множество функциональных элементов и отношений между ними, выделенное из среды в соответствии с определенной целью в рамках определенного временного интервала [11, с.124]. Ф. И. Перегудов и Ф. П. Тарасенко определяют систему как множество взаимосвязанных элементов, обособленное от среды и взаимодействующее с ней, как целое [8, с.14]. В разрезе рассматриваемого вопроса под системой мы будем понимать единство связанных друг с другом предметов или целое, состоящее из частей, упорядоченных по определенному закону или принципу.

Система как единое целое существует именно благодаря наличию связей между ее элементами. Из определения системы следует, что главным свойством системы является целостность, достигаемая посредством определенных взаимосвязей и взаимодействий элементов системы и проявляющиеся в возникновении новых свойств, которыми элементы системы не обладают [6, с.82]. Это свойство эмерджентности, — степень несводимости свойств системы к свойствам элементов, из которых она состоит. Целостность системы означает, что каждый элемент системы вносит вклад в реализацию целевой функции системы. Целостность и эмерджентность являются интегративными свойствами системы. Наличие этих свойств является одной из важнейших характеристик системы. Целостность проявляется в том, что система обладает собственной закономерностью функциональности, собственной целью [10].

Из понятий, характеризующих систему, в контексте рассматриваемой нами проблематики, интерес представляют такие понятия, входящие в определения системы и характеризующие ее строение, как: элемент, связь, отношение, структура, цель. Под элементом мы будем иметь в виду предел членения системы, под связями и отношениями — ограничение степени свободы элементов, т. е. элементы, вступая во взаимодействие (связь) друг с другом, утрачивают часть свойств или степеней свободы, которыми они потенциально обладали, сама же система как целое при этом приобретает новые свойства. Цель системы — это конечный результат взаимодействия всех ее элементов.

Таким образом, мы приходим к выводу о соотношении системы и структуры: система — это совокупность элементов во взаимосвязи, а структура — это порядок в этой взаимосвязи, ее архитектура (строение) и уровни (иерархия). Система первична, структура — вторична. Структура является одной из характеристик системы.

Современные экономисты различают вертикальную и горизонтальную интеграции организаций. Вертикальная интеграция — это производственное и организационное объединение, слияние, кооперация, взаимодействие предприятий, связанных общим участием в производстве, продаже, потреблении единого конечного продукта: поставщиков материалов, изготовителей узлов и деталей, сборщиков конечного изделия, продавцов и потребителей конечного продукта. Горизонтальная интеграция — это

объединение предприятий, налаживание тесного взаимодействия между ними «по горизонтали», с учетом совместной деятельности предприятий, выпускающих однородную продукцию и применяющих сходные технологии. ПРК представляют собой систему, которая действует в пределах определенной территории (региона) и занимается производством схожих товаров. Элементы этой системы взаимодействуют линейно, следовательно, промышленные кластеры как система имеют горизонтальную структуру [12, с.89].

Современный этап развития экономики характеризуют как кластерную экономику со сложными сетевыми связями. Под сетью понимают совокупность удалённых друг от друга объектов, связанных каналами передачи и получения информации. Именно сетевое управление хозяйственной деятельностью предприятий внутри кластера, являясь его внутренним свойством как системы, обеспечивает синергетический эффект и устойчивость во внешней среде. В кластерах на основе горизонтальной сетевой интеграции формируется система распространения новых знаний, технологий и инноваций. Построение сети устойчивых связей между всеми участниками кластера является важнейшим условием генерирования изобретений, их трансформации в инновации, а в случае коммерческого производства и реализации последних — в конкурентные преимущества всей структуры. Важнейшее отличие кластера от других форм экономических объединений заключается в том, что компании кластера не идут на полное слияние, а создают механизм взаимодействия, позволяющий им сохранить статус своего юридического лица и при этом сотрудничать с другими хозяйствующими субъектами, образующими кластер, и за его пределами. Взаимосвязи внутри кластера порождают совершенно новые возможности развития производства и его инновационного обновления.

Сети, в отличие от иерархии, основаны на горизонтальных связях и действуют на основании принципов, отличных от рынка и иерархии. Их характерной чертой являются доверие, самоорганизация и сотрудничество [6, с.81]. Некоторые учёные не разграничивают понятия сетевых структур и кластеров, и, говоря о кластерах, имеют в виду сетевые структуры в целом [5]. На предприятиях, организованных по сетевому принципу, действуют новые факторы успеха, не похожие на традиционные. Для этих предприятий важно не столько владеть, сколько иметь свободный и эффективный доступ к новым ресурсам — *идеям и информации*. Для них важно, прежде всего, участие персонала в выработке решений и гибкий контроль. Существенным становится не концентрация и централизация непосредственно производства, а организация эффективного сетевого взаимодействия между всеми участниками производственного процесса [4, с. 96].

Под экономическими системами понимают совокупность производительных сил и производственных отношений в единстве и взаимодействии технико-экономических и социально-экономических взаимосвязей, совокупность сложных взаимодействующих между собой

структур. Сетевыми экономическими системами будут являться все системы, работающие в экономическом секторе на основе горизонтальной интеграции и имеющие в своей структуре более одной цепочки (производственной, технологической, коммуникационной) взаимодействия в процессе создания продукта.

Промышленные кластеры являются полноценными сетевыми экономическими системами по следующим признакам: сфера деятельности находится в экономическом пространстве — производство товаров, связи внутри объединения — горизонтальные, имеется наличие нескольких технологических и производственных цепочек взаимодействия участников.

Различают два типа промышленных кластеров: монопроизводственный и диверсифицированный. Первый тип был характерен для 20-го века. Это линейный кластер, одна технологическая цепочка. Основная задача — максимальная концентрация, достижение за счет этого экономии и лидерства по издержкам, и получение, эффекта от оптимизации. Вторым типом — диверсифицированный кластер. Здесь эффект возникает не за счет хорошо организованной линейной цепочки, а за счет обмена технологиями и решениями, идеями, знаниями из одних технологических цепочек в другие, в соседние области [7, С.61—62]. Новшество, зарекомендовавшее себя в одной области, будучи перенесено в другую, может создать совершенно неожиданный и очень серьезный эффект. Возникает так называемая кластерная синергия. Это и есть принцип современного диверсифицированного кластера, который использует экономику знаний. Здесь у кластеров обнаруживаются большие перспективы, т. к. возникают разного рода комбинации и за счет перехода людей с их опытом, компетенциями, и за счет обмена технологиями, нового применения старых технологий, и за счет того, что на стыках дисциплин появляются пограничные направления.

Концентрация на определённой территории делает участников ПРК взаимодополняющими друг друга и усиливает конкурентные преимущества отдельных компаний и кластера в целом, что выражается в следующих положительных эффектах: эффект от создания общей технологической базы, минимизации себестоимости выпускаемой продукции и повышения её качества и конкурентоспособности; эффект от использования общей ресурсной базы; эффект от оптимизации логистики; эффект от совместной деятельности на рынках сбыта; эффект от коммуникаций между участниками.

Обратим внимание на эффект от коммуникаций между участниками современного диверсифицированного ПРК. Формально промышленные кластеры — это объединения предприятий промышленности различного размера и форм собственности, целью которых является повышение конкурентоспособности каждого участника и отрасли в целом за счет эффекта синергии в единую структуру. Признаками любой структуры являются: тесная связь между ее элементами; определенная устойчивость этих связей; целостность, совокупность данных элементов. ПРК от других

видов кластеров отличают особенности выпускаемой продукции (промышленного назначения) и размер. Как правило, ПРК — это очень большие по охвату территориального расположения объединения на отраслевом уровне, особенностью продукции которых является большая фондоемкость (показатель, который показывает величину стоимости основных фондов, приходящуюся на единицу продукции, выпущенную предприятием) и сложный технологический процесс. К специфичным характеристикам ПРК можно также отнести большое количество участников различного профиля в рамках одной отрасли, которые реализуют последовательность оперативных и функциональных действий, при этом, участники ПРК не конкурируют между собой, а сотрудничают ради достижения общей цели — производства конечного продукта, востребованного рынком и приносящего максимально возможный доход производителям.

Технологический процесс производства продуктов кластера создает большое количество внутренних

коммуникаций. Организационная структура ПРК строится на взаимоотношениях. При этом характер взаимодействия его участников — сетевой, поскольку именно горизонтальная интеграция в данном случае способствует формированию строго ориентированной цепочки распространения новых знаний, технологий и инноваций.

Для выявления эффектов взаимодействия отношений участников (элементов системы) внутри промышленного кластера применим метод абстрагирования. Назовем условно каждого из участников *кластерной молекулой*, а совокупную базу знаний каждого участника кластера представим в виде множества атомов, которые образуют эту молекулу.

Таким образом, *атомы кластера* — это части информации, знаний, которыми обладают молекулы кластера, и которые используют в технологическом процессе производства конечного продукта, а также в коммуникациях внутри кластера. Процесс атомарных коммуникаций в ПРК представлен на рисунке 1.

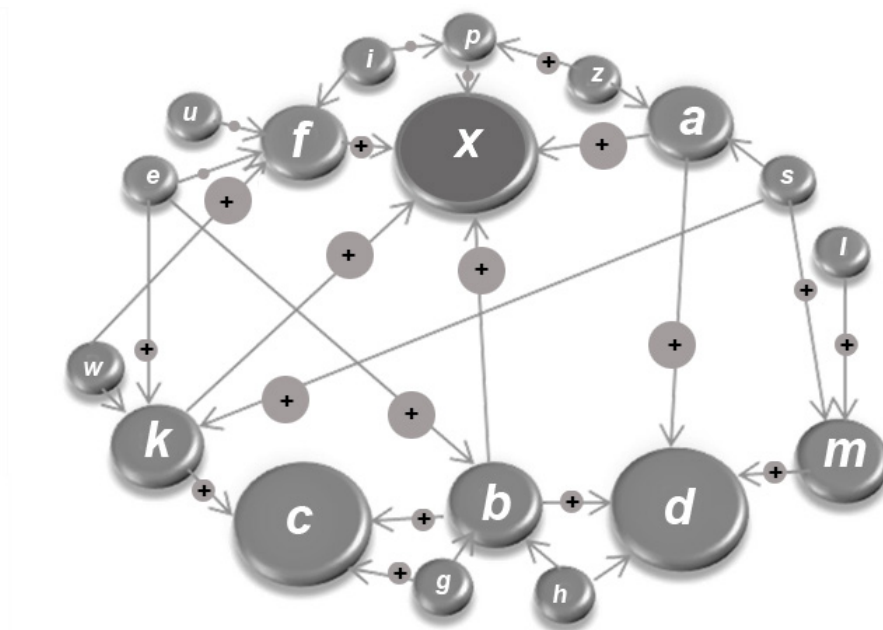


Рис. 1. Молекулярная схема взаимодействия участников промышленных кластеров (составлено автором)

Именно атомы являются условными единицами информации и знаний для взаимообмена. Причем, размер этих единиц в данном случае не будет иметь значение, поскольку обмен происходит на качественном, содержательном уровне. При вхождении атомов в другие молекулы происходит приращение знаний у принимающей молекулы. Соответственно, эти взаимодействия приводят к увеличению информационного потенциала молекул кластера, вовлеченных в обмен. Как следствие возрастает общая молекулярная база знаний, и промышленный кластер начинает качественно расти во внутреннем информационном поле, т. е. сеть начинает сама себя обучать. Это может продолжаться различные периоды времени в каждом ПРК, пока не произойдет полное взаимопроникновение, когда

молекулы приобретут максимально возможный объем атомов. Тогда для развития кластера понадобится вхождение в него новых участников (молекул), либо замена их для восстановления обмена новыми частицами, либо повышение квалификации уже существующих для получения новых атомов (частиц знания). Только при выполнении одного из этих условий промышленные кластеры будут развиваться. Если молекула не участвует в обмене, то у нее нет перспектив продолжительной работы в ПРК, т. к. она устаревает и не может соответствовать общему молекулярному уровню.

Назовем это явление *структурным эффектом*, обязательным для функционирования ПРК. Конкретизируем понятие. *Структурный эффект* — это результат

процесса обмена знаниями участников промышленных кластеров, обусловленный сетевыми особенностями взаимодействия. В процессе работы участники кластера (молекулы) вступают в отношения обмена знаниями и технологиями, что приводит к росту знаний и совершенствованию производства товаров и услуг в отрасли каждого из них.

Для доказательства этой гипотезы представим в виде схемы уровень знаний участника промышленного кластера (молекулы) на начальном этапе коммуникаций в ПРК и спустя некоторый период взаимодействия. Допустим, что кластерная молекула X до входа в кластер имела уровень знаний x . В процессе работы она может увеличить его за счет информационных составляющих (атомов) других участников (молекул), потому что молекулы обмениваются знаниями в процессе технологии производства. Это неизбежно, поскольку промышленные кластеры представляют собой технологическую цепочку из поставщиков

и производителей для получения продуктов, создание которых не под силу отдельным молекулам. Поэтому процесс конвергенции молекул в данном случае можно констатировать как одно из условий работы любого кластерного образования в промышленности. К уровню знаний x молекула X добавляет атомы других молекул и начинает иметь вид x_0 , с частицами от $a, f, p, k, b...$ В то же время молекула X отдает часть своих информационных атомов другим участникам кластера. При этом, чем больше количество участников ПРК, вступающих в отношения во внутренней сети, тем больше становится молекула X , поскольку при этом она сохраняет свой уровень знаний и присоединяет к себе частицы от других молекул. Те частицы, которые молекула X передает другим молекулам, не уменьшают ее уровень знаний, поскольку она их не теряет при передаче. Аналогично происходит и с другими молекулами при взаимообмене.

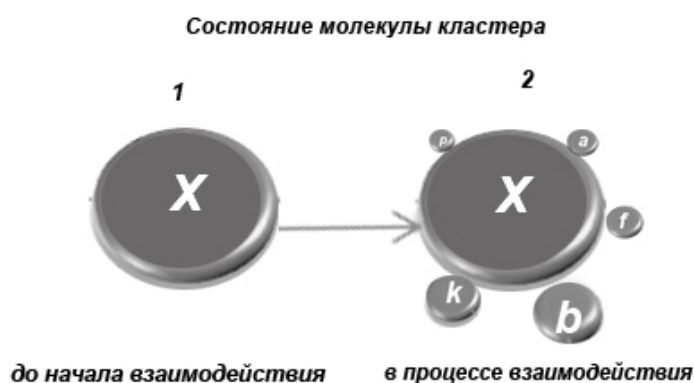


Рис. 2. Результат взаимодействия молекул промышленного кластера (составлено автором)

Это наглядно можно продемонстрировать с помощью исчисления приращения аргумента. Рассмотрим два значения аргумента: исходное x и новое x_0 . Разницу x и x_0 назовем приращением x и выразим как Δx . Чем больше значение x_0 , тем больше Δx . Назовем значение Δx получаемым *структурным эффектом*.

Если $x = x_0$, то эффект равен нулю. Т. е. уровень знаний молекулы не изменяется в процессе взаимодействия с другими молекулами. Если x больше x_0 , то эффект будет иметь отрицательное значение для X , потому что X владеет

знаниями намного большими, чем все другие участники, но положительным для других участников. В этом случае уровень знаний взятой нами молекулы X превышает уровень знаний других молекул, и X ничего не получает в результате взаимодействия. Если x меньше x_0 эффект будет положительным. Положительный обмен возможен в том случае, если уровень знаний X меньше, чем уровни знаний других участников ПРК, т. е. происходит получение знаний молекулой X . Значения структурного эффекта в зависимости от результата представлены в таблице 1.

Таблица 1. Значения структурного эффекта

| Условие | Результат | Значение результата |
|-----------|----------------|----------------------|
| $x = x_0$ | $\Delta x = 0$ | нулевой эффект |
| $x > x_0$ | $\Delta x < 0$ | отрицательный эффект |
| $x < x_0$ | $\Delta x > 0$ | положительный эффект |

Таким образом, мы установили, что процесс конвергенции участников кластера можно определить как одно из условий работы любого кластерного образования. Исследовав отношения, возникающие

в процессе функционирования промышленных кластеров, мы пришли к выводу, что они имеют свои особенности. Промышленные кластеры являются сетевыми экономическими системами, для которых характерны

самоорганизация и сотрудничество элементов системы, которые имеют свободный доступ к новым ресурсам — идеям и информации, обусловленные структурой системы. Мы обнаружили явление структурного эффекта, описали это понятие и дали ему определение. Мы подтвердили выдвигаемую нами гипотезу о том, что в процессе работы элементы системы, которыми в данном случае

являются участники ПРК, вступают в отношения обмена знаниями и технологиями, — это приводит к развитию ПРК как сетевых структур, что является научной новизной проделанной работы. Практическое значение полученных результатов исследования заключается в понимании технологии функционирования промышленных кластеров для повышения эффективности управления ими.

Литература:

1. Архангельский, В. Н. Экономическая трансформация: цели, направления, динамика: монография / В. Н. Архангельский; под общ. ред. В. И. Кушлина. — М.: Изд-во РАГС, 2000. — 349 с.
2. Берталанфи Л. Общая теория систем — критический обзор // Исследования по общей теории систем: Сборник переводов / общ. ред. В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина. — М.: Прогресс, 1969. — С. 23–82.),
3. Волкова Н. Н., Сахно Т. В. Индустриальные кластеры США // США — Канада. Экономика, политика, культура. — 2007. — № 1. — С. 51–68.
4. Зибер, П. Управление сетью как ключевая компетенция предприятия / П. Зибер // Проблемы теории и практики управления. — 2000. — № 3. — С. 92–104.
5. Морозов В. И. Принципы формирования сетевых структур на региональном уровне // В. И. Морозов / «Регионология». — 2012. — № 4 [Электронный ресурс]: URL: <http://regionsar.ru/node/1001?page=0,1>
6. Муравьев А. А. Сетевые экономические отношения и координация экономических взаимодействий / А. А. Муравьев // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. — 2013. — № 4. Том 19. — С. 81–84.
7. Кудряшов В. С. Структура формирования и функционирования промышленного кластера на региональном уровне. / В. С. Кудряшов // Ученые записки Тамбовского отделения РСОМ. — 2018. — № 9. — С. 56–68.
8. Перегудов Ф. И., Тарасенко Ф. П. Введение в системный анализ. / Ф. И. Перегудов, Ф. П. Тарасенко — М.: Высшая школа, 1989. — 76 с.
9. Портер М. Конкуренция. / М. Портер. М.: Изд. дом «Вильямс», 2000. — С. 207–219.
10. И. Б. Родионов. Теория систем и системный анализ. Лекция 10: Показатели и критерии эффективности функционирования систем. [Электронный ресурс]: URL: <http://victor-safronov.ru/systems-analysis/lectures/rodiонов.html>
11. Сагатовский В. Н. Основы систематизации всеобщих категорий / В. Н. Сагатовский — Томск: Изд-во Томского ун-та. — 1973. — 431 с .
12. Хомутов О. А. Кластеры как форма региональной экономической интеграции / О. А. Хомутов // Российский экономический вестник. — 2011. — № 10. — С. 87–93.

ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

Оценка платежеспособности и финансовой устойчивости организаций Республики Коми

Торопов Илья Романович, студент
Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина

Чтобы организация развивалась и поддерживала конкурентоспособность, необходимо регулярно проводить оценку его деятельности. Она может проводиться посредством изучения показателей платежеспособности и финансовой устойчивости, анализ которых позволяет сделать вывод о способности компании приспосабливаться к изменениям рыночной конъюнктуры, определить степень зависимости от внешних источников финансирования, выявить экономический результат деятельности, спрогнозировать вероятность банкротства. Информация о платежеспособности и финансовой устойчивости необходима не только руководству организации для принятия дальнейших управленческих решений, но и другим субъектам рынка: банкам — для выдачи кредитов, поставщикам — для оценки способности своевременно оплачивать сырье и материалы, а также партнерам, инвесторам, контролирующим органам, наёмным рабочим.

Финансовая устойчивость — это стабильность финансового положения организации, степень её независимости от внешних кредиторов, обеспечиваемая достаточной долей собственного капитала в составе источников финансирования, а также такое состояние финансовых ресурсов, их распределения и использования, которое обеспечивает развитие компании и повышение её рыночной стоимости [4].

Важным элементом финансовой политики организации является определение рамок финансовой устойчивости организаций, потому что недостаточный её уровень может привести к неплатежеспособности, а избыточное значение будет препятствовать развитию, отягощая затраты организации избыточными запасами.

Платежеспособность — это способность организации своевременно погашать свои долговые обязательства за счет имеющихся в ее распоряжении денежных ресурсов. Платежеспособная компания вовремя выплачивает заработную плату и производит отчисления в бюджет и внебюджетные фонды [3].

Универсальной методологии, которая смогла бы в точности определить положение дел организации, в оценке финансовой состоятельности нет, однако превалирует коэффициентный подход, так как он позволяет провести анализ за разные временные промежутки и по разным видам экономической деятельности.

Коэффициент текущей ликвидности определяется как отношение оборотных активов к краткосрочным обязательствам организации. Этот показатель необходим для комплексной оценки платежеспособности предприятия в целом. Он показывает, насколько краткосрочные обязательства предприятия могут быть покрыты общей величиной его оборотных активов и характеризует общую обеспеченность компании оборотными средствами для ведения деятельности и своевременного погашения срочных обязательств. Коэффициент автономии показывает долю активов должника, которые обеспечиваются собственными средствами, и определяется как отношение собственных средств к совокупным активам. Характеризует степень независимости от внешних источников финансирования. Коэффициент текущей ликвидности меньше 1 показывает, что краткосрочные обязательства превосходят активы организации, что является признаком неплатежеспособности и банкротства [1].

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами определяет степень обеспеченности организации собственными оборотными средствами, необходимыми для ее финансовой устойчивости, и рассчитывается как отношение разницы собственных средств и скорректированных внеоборотных активов к величине оборотных активов. Отсутствие собственного оборотного капитала, т. е. отрицательное значение коэффициента, свидетельствует о том, что все оборотные средства организации и, возможно, часть внеоборотных активов сформированы за счет заемных источников [1].

Некоторые авторы в своих работах по оценке платежеспособности и финансовой устойчивости организаций рассматривают уточненные нормативы для отдельных видов экономической деятельности, однако мы воспользуемся законодательно установленными нормативами, которые являются универсальными для всех видов деятельности.

Таким образом, рекомендуемое значение для коэффициента текущей ликвидности 200 %, для коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами 10 %, для коэффициента автономии 50 %. Будем считать, что если представленные значения меньше данных, то деятельность организации считается неудовлетворительной.

Для организаций Республики Коми (табл. 1) за период с 2005 по 2016 года коэффициент текущей ликвидности

увеличился на 27, темп прироста составил 28,1%. За рассматриваемый промежуток времени в целом по экономике коэффициент текущей ликвидности не достиг рекомендуемого значения 200%, однако ближе всего к этому были показатели за 2012 и 2014 года. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами снизился на 56, темп прироста составил — 98,2%. Данный

коэффициент снизился почти вдвое и на 2016 год он показывает самое низкое значение за рассматриваемый период. За весь период прослеживалась отрицательная динамика. Прироста для коэффициента автономии не произошло. Однако практически за весь период значение данного коэффициента было приближено к рекомендуемому, а в 2012 и 2013 году даже его превосходило.

Таблица 1

| Отдельные показатели платежеспособности и финансовой устойчивости организаций Республики Коми по основным видам экономической деятельности (в процентах; на конец 2018 года) | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | 2005 | 2010 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Коэффициент текущей ликвидности | | | | | | | |
| Всего в экономике | 96 | 86 | 155 | 132 | 157 | 134 | 123 |
| Сельское и лесное хозяйство | 94 | 72 | 83 | 122 | 97 | 156 | 156 |
| Добыча полезных ископаемых | 81 | 58 | 190 | 185 | 239 | 149 | 131 |
| Обрабатывающие производства | 105 | 230 | 192 | 110 | 102 | 117 | 142 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 86 | 102 | 95 | 104 | 100 | 99 | 93 |
| Строительство | 114 | 136 | 109 | 106 | 116 | 122 | 105 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 93 | 119 | 109 | 118 | 117 | 131 | 122 |
| Гостиницы и рестораны | 121 | 94 | 101 | 53 | 65 | 56 | 69 |
| Транспорт и связь | 104 | 133 | 148 | 136 | 148 | 119 | 118 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 111 | 75 | 100 | 61 | 81 | 171 | 56 |
| Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами | | | | | | | |
| Всего в экономике | -57 | -46 | -21 | -32 | -80 | -78 | -113 |
| Сельское и лесное хозяйство | -16 | -101 | -61 | -28 | -35 | -21 | 27 |
| Добыча полезных ископаемых | -108 | -106 | -42 | -59 | -141 | -158 | -209 |
| Обрабатывающие производства | -20 | 20 | 4 | -32 | -38 | -16 | -1 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | -6 | -1 | -13 | -3 | -4 | -5 | -12 |
| Строительство | 11 | 13 | 4 | 0 | 8 | 16 | 2 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | -10 | -8 | -5 | -4 | -4 | 0 | -3 |
| Гостиницы и рестораны | 17 | -6 | -22 | -107 | -57 | -86 | -52 |
| Транспорт и связь | -36 | 26 | 27 | 21 | 25 | 10 | 8 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | -112 | -134 | -115 | -101 | -69 | 1 | -197 |
| Коэффициент автономии | | | | | | | |
| Всего в экономике | 39 | 42 | 54 | 51 | 43 | 43 | 39 |
| Сельское и лесное хозяйство | 51 | 34 | 42 | 52 | 48 | 49 | 70 |
| Добыча полезных ископаемых | 24 | 31 | 56 | 55 | 41 | 41 | 37 |
| Обрабатывающие производства | 55 | 63 | 58 | 42 | 37 | 46 | 49 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 63 | 25 | 30 | 31 | 27 | 24 | 24 |
| Строительство | 27 | 40 | 29 | 21 | 26 | 30 | 24 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 35 | 19 | 10 | 11 | 9 | 15 | 15 |
| Гостиницы и рестораны | 64 | 53 | 46 | 48 | 46 | 53 | 57 |
| Транспорт и связь | 45 | 67 | 68 | 64 | 67 | 55 | 55 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 35 | 16 | 28 | 34 | 42 | 56 | 26 |

По организациям сельского и лесного хозяйства коэффициент текущей ликвидности можно считать удовлетворительным в 2013, 2015 и 2016 годах, коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами только за 2016 год; коэффициент автономии только за 2005, 2010, 2016 года. Таким образом, организации сельского и лесного хозяйства в Республике Коми за 2016 год можно считать финансово устойчивыми и платежеспособными, за остальное время стоит признать их функционирование неудовлетворительным.

По организациям, занимающимся добычей полезных ископаемых коэффициент текущей ликвидности можно считать удовлетворительным за все время после 2010 года, а в 2014 году он достиг своего пика и превысил нормативное значение. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами был неудовлетворительным за весь рассматриваемый период. Коэффициент автономии можно было выше нормативного уровня в 2012 и 2013 годах.

По организациям обрабатывающего производства за весь рассматриваемый период коэффициент текущей ликвидности был больше 1, наибольшие значения достигали в 2010, 2012 и 2016 годах. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами был больше нормы только в 2010 году и неотрицательным в 2012. Коэффициент автономии за весь период был в рамках нормы, в 2005, 2010 и 2012 норму превысил.

По организациям, занимающимся производством и распределением электроэнергии, газа и воды за весь рассматриваемый период коэффициент текущей ликвидности не был близок к нормативному уровню 200%, только в 2010 и 2013 коэффициент ненамного превзошел единицу, что является неудовлетворительным результатом.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами был неудовлетворительным за весь рассматриваемый период. Коэффициент автономии был удовлетворительным только за 2005 год.

По организациям, занимающимся строительством, коэффициент текущей ликвидности наиболее высоким в 2010 году, за остальное время его можно считать неудовлетворительным. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами был положительным за весь рассматриваемый период, удовлетворительным коэффициент был в 2005, 2010 и 2015 годах. Коэффициент автономии был близок к нормативному значению только в 2010 году.

По организациям, занимающимся транспортом и связью, коэффициент текущей ликвидности за весь период был больше 1, наибольшие значения за 2012 и 2014 года. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами был удовлетворительным за весь рассматриваемый период, не считая 2005 года. Коэффициент автономии был удовлетворительным также за весь период, не считая 2005 год.

Таким образом можно сделать вывод, что большинство организаций Республики Коми являются финансово неустойчивыми и неплатежеспособными. Коэффициент текущей ликвидности являются наибольшим у организаций, добывающих полезные ископаемые. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами является удовлетворительным только у строительных организаций и у организаций, занимающихся транспортом и связью. Коэффициент автономии является удовлетворительным только у организаций, занимающихся транспортом и связью, и у гостиниц и ресторанов.

Литература:

1. Постановление Правительства РФ от 25.06.2003 N 367 «Об утверждении Правил проведения арбитражным управляющим финансового анализа».
2. «Методологические рекомендации по проведению анализа финансово-хозяйственной деятельности организаций» (утв. Госкомстатом России 28.11.2002).
3. Агапов Е. А., Семашкина З. Н. Тема «Платежеспособность предприятия и методы ее оценки» в подготовке магистров экономики // Молодой ученый. — 2017. — № 15.2. — С. 8–10. — URL <https://moluch.ru/archive/149/42426/> (дата обращения: 06.12.2018).
4. Гутковская Е. А., Колесник Н. Ф. Оценка финансовой устойчивости коммерческой организации и мероприятия по ее повышению // Вестник Самарского государственного университета. 2015. № 2 (124). С. 35 (дата обращения: 06.12.2018).
5. Кудряшов Вадим Сергеевич Теоретические и методические аспекты анализа платежеспособности финансовой устойчивости предприятий // Стратегии бизнеса. 2016. № 12 (32). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-i-metodicheskie-aspekty-analiza-platezhesposobnosti-finansovoy-ustoychivosti-predpriyatij> (дата обращения: 05.12.2018).
6. Чинахова С. Е., Манаева И. И. Показатели оценки и диагностики финансовой устойчивости // Молодой ученый. — 2017. — № 14. — С. 475–479. — URL <https://moluch.ru/archive/148/41710/> (дата обращения: 06.12.2018).

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА

Шанхайская организация сотрудничества: противоречия в XXI веке

Коптуров Архат Махаббатович, курсант
Военный университет Министерства обороны РФ (г. Москва)

Начало XXI века охарактеризовалось появлением нового сильного игрока на международной арене — в 2001 году была основана Шанхайская организация сотрудничества. ШОС является евразийской политической, экономической и военной организацией.

На восемь полноправных членов ШОС приходится половина населения Земли.

По сообщению информационного агентства ТАСС от 11 июня 2018 года, подводя итоги саммита в китайском Циндао, Президент России Путин привёл данные, подтверждаемые Международным валютным фондом, о том, что «совокупная экономика стран ШОС по объёму, по покупательной способности стала больше, чем объём экономики стран «семёрки» [1].

Следовательно, экономический потенциал Организации огромен.

Согласно ст. 1 основополагающего документа ШОС — Хартии [2], принятой 7 июня 2002 года, основными целями и задачами ШОС являются:

1. Укрепление между государствами-участниками взаимного доверия, дружбы и добрососедства;

2. Развитие многопрофильного сотрудничества в целях поддержания и укрепления мира, безопасности и стабильности в регионе, содействия построению нового демократического, справедливого и рационального политического и экономического международного порядка;

3. Совместное противодействие терроризму, сепаратизму и экстремизму во всех их проявлениях, борьба с незаконным оборотом наркотиков и оружия, другими видами транснациональной преступной деятельности, а также незаконной миграцией;

4. Поощрение эффективного регионального сотрудничества в политической, торгово-экономической, оборонной, правоохранительной, природоохранной, культурной, научно-технической, образовательной, энергетической, транспортной, кредитно-финансовой и других областях, представляющих общий интерес;

5. Содействие всестороннему и сбалансированному экономическому росту, социальному и культурному развитию в регионе посредством совместных действий на основе равноправного партнёрства в целях неуклонного повышения уровня и улучшения условий жизни народов государств-членов;

6. Координация подходов при интеграции в мировую экономику;

7. Содействие обеспечению прав и основных свобод человека в соответствии с международными обязательствами государств-членов и их национальным законодательством;

8. Поддержание и развитие отношений с другими государствами и международными организациями;

9. Взаимодействие в предотвращении международных конфликтов и их мирном урегулировании;

10. Совместный поиск решений проблем, которые возникнут в XXI веке.

Таким образом, из 10 целей Организации вопросы экономического взаимодействия и развития стран-участниц ШОС составляют 40 %, что подчёркивает актуальность рассматриваемого направления деятельности организации.

Однако до последнего времени большей частью ШОС занималась решением политических вопросов.

Всего с момента вступления в Совет безопасности ООН по декабрь 2018 года КНР использовала право вето 11 раз [3]:

2017 — Положение на Ближнем Востоке [Сирия] (совместно с РФ).

2016 — Положение на Ближнем Востоке [Сирия] (совместно с РФ).

2014 — Положение на Ближнем Востоке [Сирия] (совместно с РФ).

2012 — Положение на Ближнем Востоке [Сирия] (совместно с РФ).

2012 — Положение на Ближнем Востоке [Сирия] (совместно с РФ).

2011 — Положение на Ближнем Востоке [Сирия] (совместно с РФ).

2008 — Мир и безопасность в Африке [Зимбабве] (совместно с РФ).

2007 — Положение в Мьянме (совместно с РФ).

1999 — Положение в Македонии.

1997 — Центральная Америка, усилия по установлению мира.

1972 — Приём новых членов ООН (Бангладеш).

Очевидно то, что КНР использовала право вето 11 раз, из них совместно с РФ 8 раз. Т. е. действия членов ШОС и одновременно постоянных членов Совбеза ООН — России и Китая имеют близкую, выверенную, общую позицию во многих международных проблемах.

Так, серьёзным преимуществом ШОС стал принцип консенсуса в порядке принятия решений. В соответствии со ст. 16 Хартии ШОС «решения в органах ШОС принимаются путём согласования без проведения голосования и считаются принятыми, если ни одно из государств-членов в процессе согласования не возразило против них (консенсус), за исключением решений о приостановке членства или об исключении из Организации, которые принимаются по принципу «консенсус минус один голос заинтересованного государства-члена».

Однако существующее разнонаправленное стремление государств-участников ШОС (КНР рассматривает Организацию прежде всего в качестве экономической; РФ считает, что ШОС — это прежде всего политическая сила) приводит порой к некоторому недопониманию. Но это относится только к перспективам развития организации.

Ключевое значение имеет разница в экономическом развитии и социально-экономическом уровне жизни населения Организации.

Солидарно была решена странами-участницами и проблема расширения ШОС.

11 июня 2010 года было принято Положение о порядке приёма новых членов ШОС [4]. Согласно п. 1.1 «Организация открыта для приёма в её члены других заинтересованных государств региона, обязующихся соблюдать цели и принципы Хартии, а также международные договоры и документы, принятые в рамках ШОС». В этом же документе чётко оговорён механизм вступления.

Круг целей и задач организации довольно широк и отчасти дублируется деятельностью других международных организаций. В том числе в целях координации действий с деятельностью аналогичных объединений был принят Меморандум о взаимопонимании между Секретариатом ШОС и Секретариатом ОДКБ [5].

Литература:

1. Путин оценил итоги визита в Китай. — URL: <https://tass.ru/vef-2018/articles/5280999> (дата обращения: 29.12.2018).
2. Хартия Шанхайской организации сотрудничества от 7 июня 2002 <http://rus.sectsco.org/documents/> (дата обращения: 29.12.2018).
3. Использование права вето в СБ ООН. — URL: <http://www.un.org/ru/sc/meetings/veto/index.shtml> (дата обращения: 29.12.2018).
4. Положение о порядке приёма новых членов ШОС. — URL: <http://rus.sectsco.org/documents> (дата обращения: 29.12.2018).
5. Меморандум о взаимопонимании между Секретариатом ШОС и Секретариатом ОДКБ. — URL: <http://rus.sectsco.org/documents/> (дата обращения: 29.12.2018).
6. Ежегодный Доклад Международного комитета по контролю над наркотиками за 2014 год — URL: http://www.incb.org/documents/Publications/AnnualReports/AR2014/Russian/AR_2014_R.pdf (дата обращения: 29.12.2018).
7. Шанхайская конвенция от 14 июня 2001 года «О борьбе с терроризмом, сепаратизмом и экстремизмом». — URL: <http://www.kremlin.ru/supplement/3405> (дата обращения: 29.12.2018).
8. Косов Ю. В. Содружество Независимых Государств: Интеграция, парламентская дипломатия и конфликты / Ю. В. Косов, А. В. Торопыгин. — URL: М.: «Аспект Пресс», 2012. — 296 с.
9. Каукиенов А. Внутренние противоречия Шанхайской организации сотрудничества / А. Каукиенов // Центральная Азия и Кавказ. — 2013. — Выпуск 2. — Том 16. — С. 7–18.

Одним из важнейших направлений в работе Организации является борьба с незаконным наркотрафиком. Она приобретает всё более приоритетный характер в работе Организации.

В п. 651 ст. 5 ч. Д гл. II ежегодного доклада Международного комитета по контролю над наркотиками за 2014 год [6] указано следующее: «злоупотребления опиатами в Восточной Европе, которому способствуют поставки героина из Афганистана, значительно превышают среднемировой уровень. Российская Федерация остаётся главным рынком сбыта запрещённых опиатов, причём значительное количество героина поставляется в северном направлении из Афганистана через Центральную Азию».

Несмотря на усилия, прилагаемые странами ШОС в этом направлении, признаётся, что предпринимаемые членами ШОС действия недостаточно эффективны в борьбе с незаконным оборотом наркотиков.

В последнее время острым вызовом для ШОС стали террористические атаки, к тому же борьба с терроризмом, экстремизмом и сепаратизмом объявлялась одной из ключевых целей Организации.

В Шанхайской конвенции от 14 июня 2001 года «О борьбе с терроризмом, сепаратизмом и экстремизмом» определено: «осознавая, что терроризм, сепаратизм и экстремизм представляют угрозу международному миру и безопасности, развитию дружественных отношений между государствами, а также осуществлению основных прав и свобод человека...»

Таким образом, подводя итог исследованию необходимо отметить — цели, поставленные при образовании Организации выполняются. Однако существуют проблемы, от решения которых зависит дальнейшее развитие как в целом ШОС, так и государств, входящих в неё в отдельности.

Энергетическая безопасность как национальный приоритет и основа конкурентоспособности отечественного производства

Охотников Илья Викторович, кандидат экономических наук, доцент;

Грибов Евгений Евгеньевич, студент магистратуры
Российский университет транспорта (МИИТ) (г. Москва)

В статье проанализированы сущность, системообразующие факторы и этапы формирования концепции энергетической безопасности. Сделан вывод о необходимости комплексного подхода к изучению энергетической безопасности, предполагающий реализацию принципа системности при её обеспечении.

Ключевые слова: энергетическая безопасность, национальная безопасность, устойчивое развитие, глобальное энергопотребление.

Глобализация мирового хозяйства, стремительный рост экономик государств-лидеров развивающегося мира и международное признание опасности новых угроз и вызовов безопасности XXI века способствовали росту интереса, как специалистов, так и официальных лиц различных государств мира к проблеме обеспечения энергетической безопасности. Рост энергопотребления развивающихся стран не только привёл к увеличению глобального энергопотребления, но и серьёзно изменил международную торговлю энергоресурсами, она серьёзно усложнилась, значительно выросли её объёмы.

Эти процессы определяют для разных стран содержание национальной энергетической безопасности — для потребителей ключевое значение имеет обеспечение национального спроса (безопасность предложения); для производителей — гарантированных экспортных поставок, поддерживающих экономическое развитие страны (безопасность спроса); для стран энергетического транзита важно максимизировать выгоды своего положения без ущерба развитию сотрудничества как с потребителями, так и производителями.

Исключительное значение энергетических ресурсов объясняет внимание исследователей к изучению их роли в обеспечении национальной безопасности и экономического развития государств. Вот как определена роль энергетики в монографии российских учёных под руководством академика Е. П. Велихова: «Опыт развития цивилизации свидетельствует, что благосостояние стран и народов до сегодняшнего времени прямо зависит от потребляемой энергии, что очевидным и естественным образом заставляет людей стремиться это потребление наращивать. Надёжность и стабильность снабжения энергией лежат в основе национальной безопасности, экономического процветания и глобальной стабильности» [1, С. 3].

Анализ исторической эволюции понятия энергетической безопасности позволяет выделить четыре этапа формирования концепции энергетической безопасности [2; 3; 4], на каждом из которых восприятие и определение энергетической безопасности дополнялись с учётом достигнутых на этом этапе результатов исследований. Эти этапы можно назвать следующим образом: военный, геополитический, экономический и комплексный.

На первом, военном этапе (примерно 1910-е до 1970-х гг.) энергетическая безопасность не выделялась

в отдельную категорию, а энергоресурсы считались, прежде всего, фактором боеспособности вооружённых сил.

На втором, геополитическом (1970-е — начало 1990-х гг.) этапе был введён соответствующий термин, а основное внимание исследователей было сосредоточено на зависимости развитых государств — энергопотребителей от государств поставщиков. В частности, Ганс Моргентау отметил «исторически беспрецедентное прекращение зависимости экономической и политической мощи от военного потенциала», обусловленное появлением фактора «монополистического или квази-монополистического контроля над сырьём» [4, С. 20].

На третьем, экономическом этапе (1990-е — 2005 г.) были исследованы международное сотрудничество и роль рынков как факторы обеспечения энергетической безопасности, а также экономическое измерение энергобезопасности в том числе и для государств, являющихся крупными экспортёрами энергоресурсов.

На четвёртом, нынешнем этапе на первый план вышли работы, где применён комплексный подход к изучению энергобезопасности. Сегодня ставятся вопросы о системности её обеспечения, необходимости предотвращения многочисленных рисков всех видов, включая непрогнозируемые последствия действий, непосредственно не направленных на создание угроз энергетической безопасности.

С начала двадцать первого века наблюдается дальнейшее развитие представлений о сути проблем энергетической безопасности и подходов к её обеспечению. Как и на предыдущих этапах, дискуссия о сути и определениях понятия энергетической безопасности во многом определяется текущей ситуацией в мировой энергетике, прежде всего тенденциями в сфере энергопотребления. Можно выделить три такие тенденции, оказывающих влияние на подавляющее большинство государств мира.

Во-первых, главной особенностью современного энергопотребления является тот факт, что оно растёт во всех регионах планеты, более всего в крупнейших развивающихся странах Азии. По имеющимся расчётам, с 2010 г. по 2040 г. энергопотребление должно вырасти на 56%. В этот же период энергопотребление в государствах Азии, не входящих в ОЭСР, вырастет на 112%. [6]

Во-вторых, в структуре потребления энергоресурсов, по крайней мере, в течение ближайших двадцати лет уголь,

как отмечают специалисты [2; 3; 4], газ и нефть будут основными источниками энергии для человечества.

В-третьих, географическое расположение основных месторождений ископаемых энергетических ресурсов таково, что значительное их число находится в странах, не являющихся главными потребителями этих ресурсов. Большинство крупнейших потребителей нефти, газа и угля не способны удовлетворить национальный спрос собственными силами. При этом важно, что проблемы удовлетворения национальных потребностей в каком-либо из этих трёх энерго-ресурсов (а иногда и в двух, и в трёх из них) из внутренних источников испытывают такие важнейшие государства современного мира как США, Китай, Япония, Германия, Индия, Бразилия и Великобритания. Таким образом, складывается глобальная ситуация неопределённости, когда даже для наиболее влиятельных и развитых государств не существует гарантий обеспечения национального экономического развития энерго-ресурсами из внутренних источников.

Как отражается такая современная ситуация в мировой энергетике на исследованиях энергетической безопасности? На сегодняшний день можно указать на смысловое ядро определений энергетической безопасности в понимании стран — крупных потребителей энергоносителей, зачастую являющихся и крупными импортёрами энерго-ресурсов. В частности, Международное энергетическое агентство определяет энергетическую безопасность как «ничем не затруднённую доступность источников энергии по приемлемой цене». Схожие определения используют и органы власти государств — крупнейших потребителей энерго-ресурсов. Например, Бюджетное управление Конгресса США определяет энергетическую безопасность как «возможности США обеспечить свои энергетические потребности из внутренних источников или благодаря поставкам из дружественных стран» [6, С. 28].

С другой стороны, в литературе и в политических дискуссиях сегодня присутствуют подходы к определению энергетической безопасности с точки зрения государств-экспортёров энергоносителей. Например, президент ОПЕК

Мухаммед бен Салех ас-Сада отмечает, что «энергетическая безопасность должна быть взаимной. Это улица с двусторонним движением. Гарантированный спрос так же важен для производителей, как гарантированные поставки для потребителей» [5].

Многочисленные исследования по проблемам энерго-безопасности убеждают в том, что при всех различиях в определениях энергетической безопасности и списках целей политик её обеспечения, которые составляют исследователи с учётом приоритетов различных стран, во многом эти цели оказываются взаимодополняющими. В связи с этим во многих работах можно встретить оценки, согласно которым признание реальности взаимозависимости государств экспортёров и стран-импортёров энерго-ресурсов является основой для международного сотрудничества, способствующего обеспечению энергетической безопасности представителей этих двух групп.

Таким образом, понимание этой взаимозависимости является основным результатом эволюции подходов к анализу энерго-безопасности. Всё большее распространение получает комплексный подход к изучению энерго-безопасности, исходящий из необходимости системности её обеспечения, прежде всего, для предотвращения новых угроз и снижения рисков, возникающих в том числе и в результате интенсификации и усложнения международных отношений по поводу обеспечения энерго-безопасности.

В рамках этого подхода на нынешнем этапе исследований значительно выросло внимание к международному контексту обеспечения национальной энергетической безопасности в результате, прежде всего, роста значения международного сотрудничества для обеспечения энергетической безопасности отдельных государств. Существует консенсус не только по поводу того, что обеспечение национальной энергетической безопасности невозможно путём достижения энергетической автаркии, но и очевидно, что многие угрозы обеспечению национальной энергетической безопасности имеют внешнее происхождение.

Литература:

1. Велихов Е. П., Гагаринский А. Ю., Субботин С. А., Цибульский В. Ф. Россия в мировой энергетике XXI века. М., 2006.
2. Кавешников Н. Ю. Многоликая энергетическая безопасность // Международная жизнь. — 2011. — № 12. С. 89.
3. Никколов Р. Роль России в системе глобальной энергетической безопасности и развитие энергетического сотрудничества при участии международного капитала // Международная жизнь. — 2009. — № 5, С. 100–109.
4. Пахомов Н. В. Политика России в обеспечении глобальной энергетической безопасности: дис. ... канд. полит. Наук: 23.00.04 / Пахомов Николай Владимирович. — М., 2016.
5. El-Badri A. S. Energy Security and Supply // Официальный сайт ОПЕК [электронный ресурс]. URL: http://www.opec.org/opec_web/en/862.htm (дата обращения 26.01.2019).
6. International Energy Outlook [электронный ресурс] // Официальный сайт Управления энергетической информации Министерства энергетики США. — Режим доступа: URL: <http://www.eia.gov/forecasts/archive/ieo13/pdf> (дата обращения 26.01.2019).

СТАНДАРТИЗАЦИЯ, МЕТРОЛОГИЯ И СЕРТИФИКАЦИЯ

Эффективность сертификации систем менеджмент качества в обеспечении качества продукции на современных автомобилестроительных компаниях

Солиева Дилноза Анваровна, соискатель
Андижанский машиностроительный институт (Узбекистан)

Обеспечение качества означает гарантирование такого уровня качества продукции, который позволяют потребителю с уверенностью покупать и использовать ее в течение длительного времени. Очевидно, что для постоянного производства качественной продукции компания должна создать и развивать систему качества — качественную продукцию в условиях массового производства можно изготовить только при наличии четкой и хорошо работающей системы качества. Признаком наличия современной системы качества, соответствия компании современным требованиям обеспечения качества продукции и услуг является сертификация организации по международным стандартам ИСО. [1]

Сертификация по МС ИСО 9000, безусловно, полезна по следующим причинам:

1. предприятие демонстрирует возможности в создании и производстве высококачественной продукции;
2. создается механизм давления на менеджмент, особенно среднего уровня, по вопросам обеспечения качества;
3. повышается уровень культуры управления на предприятии.

В условиях, когда качество продукции является важнейшим фактором конкурентоспособности компании, а сертификация систем качества требует больших затрат при низкой их эффективности, вопросы проведения сертификации систем качества требуют научной проработки.

В настоящее время широкое распространение получили системы качества соответствующие международным стандартам ИСО 9000, которые представляют современный уровень управления качеством.

Сертификация по МС ИСО серии 9001 позволяет компании заявить о себе как о надежном поставщике с системой качества, которая обеспечивает гарантированно высокое качество продукции, что улучшает имидж компании, является фактором привлечения массового потребителя. [2]

Важность наличия сертификата МС ИСО подтверждается тем, что в настоящее время более миллиона фирм, компаний и организаций в более чем 170 странах мира имеют сертифицированную систему менеджмента качества, годовой прирост количества сертифицированных предприятий составляет 18,9%. [3]

Сертификация системы качества требует выделения значительных ресурсов — организационных, финансовых, интеллектуальных и прочих, на формирование и содержание самой системы качества.

Финансовые аспекты обеспечения качества все более занимают предприятия, внедрившие систему менеджмента качества, хотя, как известно из практики, экономические причины должны служить движущей силой всех нововведений и изменений. Так, например, если финансовыми аспектами качества в 1997 году занималось менее 30% предприятий, то в 2000 году это число достигло 70% и неуклонно увеличивалось все последующие годы. [4]

Но самым важным для создания и успешной сертификации системы менеджмента качества является решимость высшего руководства добиваться международного признания системы качества.

Опыт компании по сертификации СМК по ИСО 9001 показал, что проблемы сертификации можно объединить в 3 группы:

1. Готовность компании (степень готовности компании, базовый уровень системы качества, проведение предварительной подготовительной работы);
2. Организационно-управленческие решения («вписываемость» стандартов в систему управления, увеличение объемов документации, сложности реализации процессного подхода вследствие высокой степени обобщенности элементов управления и отсутствия контрольных границ процессов).

3. Идеология качества (низкий уровень заинтересованности во внедрении нового стандарта у менеджеров среднего звена и персонала, инертность персонала).

Опыт показывает, что в основе успешной сертификации системы менеджмента качества компании должны быть:

1. уверенность руководства компании в том, что сертификация по МС ИСО необходима для дальнейшего развития компании (сертификация не должна быть самоцелью);
2. высокая степень готовности организации к внедрению стандарта (внедрение МС ИСО возможно только при высоком уровне качества производимой продукции).
3. команда продвижения стандарта из подготовленных, а главное заинтересованных работников;

4. выделение соответствующего объёма материальных, финансовых, интеллектуальных и прочих видов ресурсов;

5. подготовка и мотивирование персонала — формирование «идеологии» качества.

Можно сказать, что стандарты ИСО устанавливают требования наличия «обязательного» минимума в выполнении стандартизованных процедур, то есть они носят «технический», а не содержательный характер. Однако, как показывают результаты исследований и наблюдений, наличие сертифицированной системы менеджмента качества не является гарантией высокого качества продукции компании. Несмотря на рост количества сертифицированных поставщиков, не отмечается значительного улучшения качества конечной продукции.

Наблюдения и опрос руководителей и специалистов управления и служб качества сертифицированных предприятий, показали отсутствие существенных различий в качестве продукции до и после сертификации их систем качества. Глубокие и целевые исследования в данной области до настоящего времени не проводились, но анализ научной литературы и собственные исследования позволяют сказать, что в существующем виде сертификация СМК по стандартам ИСО 9000 не обеспечивает повышения качества продукции.

Свидетельством этому также показатели АО «Дженерал Моторс Узбекистан», которые также показывают отсутствие постоянного роста качества. Это не связано с национальными особенностями сертификации, более того, отсутствие эффекта от сертификации систем менеджмента качества отмечается и за рубежом.

Как указывают исследования, от 60 до 80 % организаций из числа, внедривших и сертифицировавших системы менеджмента качества на соответствие требованиям стандартов ИСО 9000, не получили ожидаемых результатов в виде улучшения качества продукции. [5]

Это подтверждает известное положение, что высококлассная компания без проблем получит сертификат на систему качества, но это не значит, что сертификат может сделать компанию высококлассной. Специалисты Японии и США, а также некоторые европейские специалисты считают, что огромные усилия и затраты на сертификацию систем качества на соответствие стандартам ИСО не гарантируют обеспечения высокого качества продукции. [6]

По мнению специалистов по менеджменту качества, недостаточная эффективность систем менеджмента качества объясняется низким уровнем исполнительской дисциплины в подразделениях. Однако анализ причин появления несоответствий, взятых по результатам только одного аудита, показывает, что 45,24 % несоответствий относится к области управления записями, а 33,3 % несоответствий обусловлены невыполнением установленных требований.

Поэтому, на наш взгляд, имеются другие, более глубокие причины формального функционирования этих систем:

1. работа по управлению системой качества проводится автономно и обособлена в специальных группах, не затрагивает большинства линейных руководителей и функциональных подразделений;

2. имеются расхождения между требованиями системы качества и решениями по другим аспектам деятельности предприятия;

3. система менеджмента качества не согласована с другими системами управления и не является органической составной частью менеджмента предприятием;

4. система менеджмента качества нацелена на поиск несоответствий не в самых проблемных областях.

На наш взгляд, основными причинами являются:

1. принципиальное противоречие между процессным построением системы менеджмента качества и функциональным устройством управления предприятием;

2. в стандартах не нашли отражения требования совершенствования процессов управления, вопросы внедрения усовершенствований в работу и мотивация работников.

Вопросы создания и развития систем менеджмента качества по ИСО 9000 на предприятиях Узбекистана изучались в работе Бадаловой М. У. [7] Однако в исследовании не рассматривались вопросы выбора критериев целесообразности при сертификации предприятий.

Ввиду высокой стоимости создания, поддержки и сертификации систем менеджмента качества, отсутствия существенных результатов, доказывающих их эффективность в улучшении качества конечной продукции подход к сертификации по МС ИСО, на наш взгляд, следует пересмотреть. В условиях отсутствия формальных требований к наличию сертификата качества, считаем нецелесообразным проводить сертификацию систем качества предприятий — поставщиков комплектующих частей, поскольку производится «внутренняя» сертификация и нет необходимости доказывать качество промежуточной внутренней продукции для внешнего потребителя. Достаточно сертифицировать системы качества производителей конечной продукции — автомобилей и комплектующих, которые могут поставляться самостоятельно — краски, автомобильного стекла и бамперов. [8]

Для оценки системы поставщиков же необходимо применение более жестких отраслевых стандартов IATF 16949, устанавливающих более конкретные требования к организации работ по качеству в автомобильной промышленности.

Доказательством верности этого мнения выступает то, что японские производители автотехники вообще не сертифицированы по МС ИСО, которые, как считают специалисты, уступают в жесткости требований японским промышленным стандартам JIS.

Литература:

1. Исикава К. Японские методы управления качеством. М.: Экономика, 1988, 216 с.
2. Cauchik M. The Strategic Role of Quality Management in the Brazilian Auto Parts Industry: An Empirical Study. In Strategic Management of Manufacturing Value Chain. Ed. by Bititci U. Kluwer Academic Publishers, 1998, Norwell, Ma.p.595–652.
3. www.bureauveritas.com.ua
4. Скрипко Л. Е. Экономические аспекты в системах менеджмента качества: результативность и эффективность. www.quality.eur.ru/econom/ea.htm
5. Версан В. Г. Система менеджмента качества как целевая подсистема матричной структуры менеджмента предприятия// Сертификация, 2008, с. 2–6.
6. Контти Т. Эволюция международных стандартов по качеству и эволюция TQM//стандарты и качество, 1997, № 4.
7. Бадалова М. У. Миллий иктисодиётда ЎХалқаро ISO 9000 серияли сифатни бошқариш тизимини жорий этиш хусусиятлари. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Ташкент, 2008 г.
8. Тешабаев А. Э. Совершенствование управление на современных предприятиях. Монография. Ташкент «Фан ва технология».2017.

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Методика организации труда производственных рабочих резинотехнического комплекса на базе концепции Innovation Performance Management (IPM)

Кузьмичева Елена Евгеньевна, кандидат экономических наук, старший преподаватель
Международная академия бизнеса и новых технологий (г. Ярославль)

В последние годы рынок резинотехнических изделий России характеризуется устойчивым спадом производства. За последние пять лет по данным компании ООО «Инвентра» (рисунок 1), объем производства РТИ России сократился на 36%.

Основные причины стагнация отрасли — это усиление конкуренции в рыночном сегменте и сокращение инвестиций в основной капитал, что неизбежно сопровождается сокращением численности персонала предприятий, снижением заработной платы и уровня жизни населения. Если добавить к этому, что численность занятых в производстве РТИ России в 2018 году [7] составила в среднем

382 тысячи человек, то можно предположить, что проблема спада производства принимает общенациональный характер.

Также стоит отметить, что позиции российской химической промышленности не высоки в мировом масштабе. По производству химической продукции Россия занимает 11 место в мире с долей в 2.1% от мирового объема. А лидируют Соединенные Штаты Америки и Китай, их доля в мировом производстве составляет 18.6 и 15% соответственно. Около 24% продукции приходится на страны ЕС, а наибольшую долю из них имеет Германия — 7.1% от мирового производства.

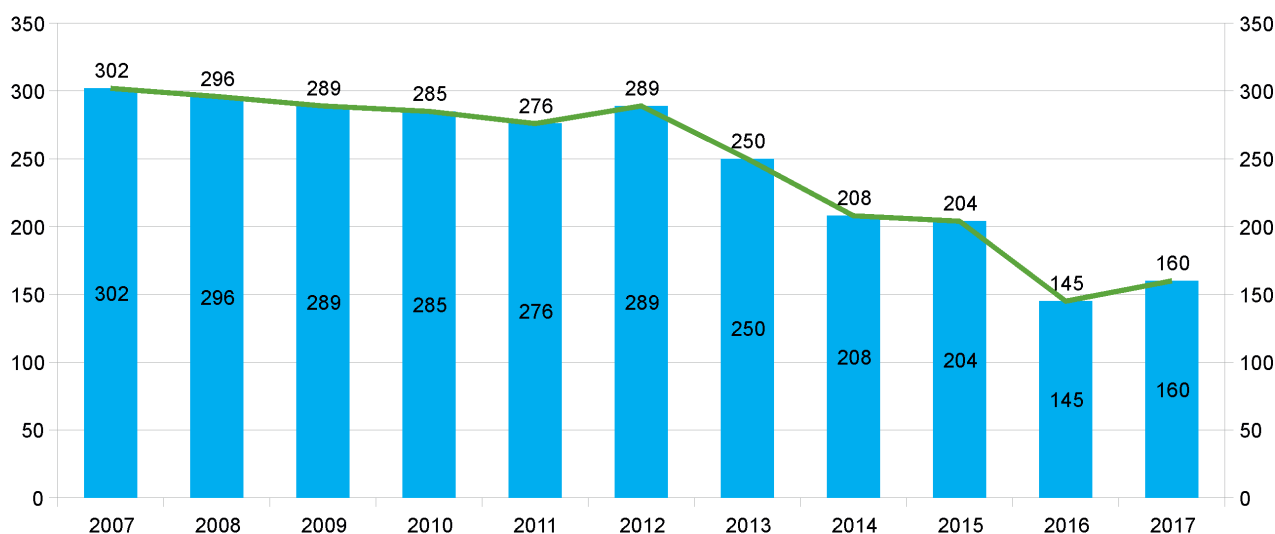


Рис. 1. Производство РТИ в России

Таким образом, все вышеперечисленное придает особую актуальность применению передовых управленческих методов и инструментов оптимизации производства, которые позволят повысить конкурентоспособность предприятий резинотехнического комплекса России. Одним из наиболее оптимальных решений выступает переход к организации труда рабочих с использованием концепции **Innovation Performance Management (IPM)**, позволяющей создать условия для развития инноваций, повышения эффективности труда и сокращения внепроизводственных потерь. В результате внедрения концепции IPM промышленные

предприятия переходят на новый инновационный уровень с минимизацией трудовых ресурсов и получают значительный эффект, выражающийся в увеличении выработки продукции (услуг) зачастую при неизменных производственных мощностях, в росте прибыли за счет сокращения издержек.

В зарубежной литературе концепция Performance Management рассмотрена в трудах Д. Парментера, М. Армстронга и А. Бэрон. В качестве синонимов нередко используются и другие понятия: например, аналитическая компания Gartner активно применяет термин *Corporate*

Performance Management (CPM). Можно также встретить такие синонимы, как *Enterprise Performance Management (EPM)* и *Strategic Enterprise Management (SEM)*.

В русскоязычной литературе принято Performance Management переводить, как управление эффективностью. Но слово «performance» объединяет в себе и результативность, и эффективность. Согласно стандарта ISO 9000:2015 под результативностью (effectiveness) понимается степень, с которой запланированные задачи выполнены и запланированные результаты достигнуты, а под эффективностью (efficiency) — отношение между достигнутым результатом и затраченными ресурсами. Стандарт трактует «performance», как измеримый результат показателя деятельности, который может быть связан и с количественными, и с качественными оценками.

С нашей точки зрения для совершенствования организации труда производственных рабочих в условиях стагнации отрасли недостаточно только управлять результативностью/эффективностью труда (Performance management). Повышая производительность труда и качество продукции, необходимо также ставить акцент на инновации (innovation). Причем говоря об инновациях мы предполагаем использование инновационных приемов в организации труда рабочих и создание конкурентных условий на производстве для разработки принципиального нового продукта, который поднимет тот или иной сегмент рынка на более высокий уровень и поменяет статус-кво в индустрии

Мы предлагаем следующее определение организации труда рабочих с использованием Innovation

Performance Management. **Организация труда на базе Innovation Performance Management** — система целевых (MBO) мероприятий по управлению результативностью (performance) труда, включающая в себя процесс-ориентированный подход в расстановке исполнителей и разделении труда, обеспечивающий достижение ключевых показателей эффективности (KPI) предприятия с использованием инновационных (innovation) приемов и методов труда.

Исходя из представленного определения, система организации труда рабочих на базе Innovation Performance Management включает четыре этапа:

1. MBO — управление по целям, когда руководитель определяет цели деятельности организации и разделяет их между цехами и подразделениями, а потом оценивает их достижимость. Приоритетными целями в рамках организации труда Innovation Performance Management являются: выполнение плана производства продукции, повышение производительности труда (снижения трудоемкости), экономия сырья и материалов, инноваций (совершенствование технологии производства, модернизация инструмента, изготовление спецприспособлений, улучшение технических характеристик изделия).

2. KPI — ключевые показатели эффективности представляют собой декомпозицию целей для каждого работника и бригады. Они устанавливаются на определенный временной период, по наступлении которого происходит оценка результатов деятельности. Перечень ключевых показатели эффективности представим в таблице 1.

Таблица 1. Перечень ключевых показатели эффективности (KPI) рабочих цеха

| № | Наименование KPI | Формула | Веса KPI по отношению к сдельной оплате | Диапазон значений KPI в зависимости от выполнения плана |
|------|--|--|---|---|
| KPI5 | Лучшее проектное изделие бригады по заключению экспертной группы | $Z/п \text{ по KPI5} = \text{сдельная оплата} + (\text{сдельная оплата} \cdot \text{Вес KPI5})$ | 20% | — |
| KPI1 | выполнение плана производства продукции | $Z/п \text{ по KPI} = \text{сдельная оплата} + (\text{сдельная оплата} \cdot \text{коэффициент диапазона} \cdot \text{Вес KPI})$ | 20% | Выполнение плана менее 100% — коэффициент — 0 |
| KPI2 | выполнение плана снижения трудоемкости продукции | | | Выполнение плана 100% — коэффициент — 1 |
| KPI3 | выполнение плана экономии сырья и материалов | | | Выполнение плана свыше 100% — коэффициент — 1,1 |
| KPI4 | Выполнение плана инноваций | | | |

3. Innovation — использование инновационных приемов в организации труда рабочих и создание конкурентных условий на производстве для разработки принципиального нового продукта. Из всех этапов, третий — инновации («innovation») обладает наибольшим весом в организации труда. Рассмотрим подробно инновационный

(innovation) этап в организации труда рабочих предприятия в таблице 2.

4. Performance assessment — оценка результатов (анализ достигнутых показателей, вознаграждение по их результатам и составление планов по развитию и обучению).

Таблица 2. Инновационный (innovation) этап в организации труда рабочих предприятия

| Показатель | Характеристика | Результат внедрения |
|--|---|--|
| Процессный подход в организации труда | Разделение труда внутри цеха/подразделения осуществляется по — процессно, по изготавливаемым изделиям, деталям, узлам. При этом процессные бригады формируются на временной основе на определенный период для выполнения заказа, проекта. Большинство проектных групп очень небольшие, а во главе всегда стоят инженеры (технологи, конструкторы). | Формирование на каждый заказ новых бригады из рабочих цеха позволяет исключить застой и рутину в работе, повысить ответственность за конечный результат. |
| Управление трудовым процессом | Управление цехом осуществляется конструктором, имеющим большой опыт работы на производстве. Более того, все менеджеры предприятия являются инженерами и технологами (а не чистыми управленцами со степенью MBA). | Все руководители цехов хорошо разбираются в технологиях и инновациях, что значительно облегчает и оптимизирует работу над созданием инновационного продукта. |
| Конкурентная организация труда процессных бригад | Рабочие бригады могут работать над одинаковыми задачами и продуктами одновременно и независимо, конкурируя друг с другом. Например несколько бригад могут одновременно выпускать лодки, гидрокостюмы, трапы и другие спец изделия. Основные задачи бригад: экономия сырья и материалов, повышение производительности труда и внедрение технологических новшеств. Когда работа проделана, результаты работы бригад рассматривает независимая группа экспертов, которая оставляет сначала три лучших проекта, чтобы в итоге срезать до одного финального. Конкуренция стимулируется системой оплаты по KPI. | Если бригаду намеренно ставить в условия конкуренции, то можно добиться от нее большей продуктивности и информативности. |
| Создание в цехе отдела рационализаторства и изобретательства | Все сотрудники вправе использовать новые продукты компании (которые можно купить со скидкой в фирменном магазине) и вносить предложения по их улучшению, обратившись непосредственно в проектную бригаду или отдел рационализаторства. | Никакой бюрократии, никаких согласований с менеджментом. Никто не оценит продукт лучше самого инженера. |
| Смещение акцента на индивидуальные достижения работников | Система оплаты по KPI учитывает не только результаты деятельности бригад, но и индивидуальный вклад рабочего. | персонал сконцентрирован на стратегических элементах, которые приносят компании успех |
| Жесткая дисциплина | Цех расстается с рабочим, который трижды в течение шестимесячного периода: 1. опоздал/ ушел раньше на 10 и более минут. 2. имел замечания от руководителя бригады | Повышается дисциплинированность рабочих |
| Обучение с отрывом от производства | Все вновь принятые рабочие обязательно проходят обучение в учебном отделении цеха. Длительность обучения по программе составляет три месяца и состоит из нескольких курсов, которые ведут профессиональные преподаватели. | Обучение профессиональными преподавателями, а не рабочими-наставниками позволяет успешно в короткие сроки освоить необходимые навыки. |
| отчетность | Каждая проектная бригада проводит по две встречи в неделю, где докладывается о результатах работы. | Повышение заинтересованности в результатах своей работы. |
| ответственность | Если бригада по каким-либо причинам сорвала план продукции, то она штрафует и переструктурируется | Повышение качества продукции. |

Как видно из таблицы, в основе инновационного (innovation) этапа организации труда рабочих предприятия лежит создание нескольких проектных бригад, выполняющих схожие профессиональные задачи. Напряженная конкуренция между указанными бригадами, стимулируемая системой оплаты по KPI, производит инновации

быстрее, чем любой формализованный мыслительный процесс конструкторов. Указанная методика дополнена обучением персонала профессиональными преподавателями с отрывом от производства, позволяющая успешно в короткие сроки освоить необходимые производственные навыки.

Обобщенная схема организации труда на основе Innovation Performance Management представлена на рисунке 2.

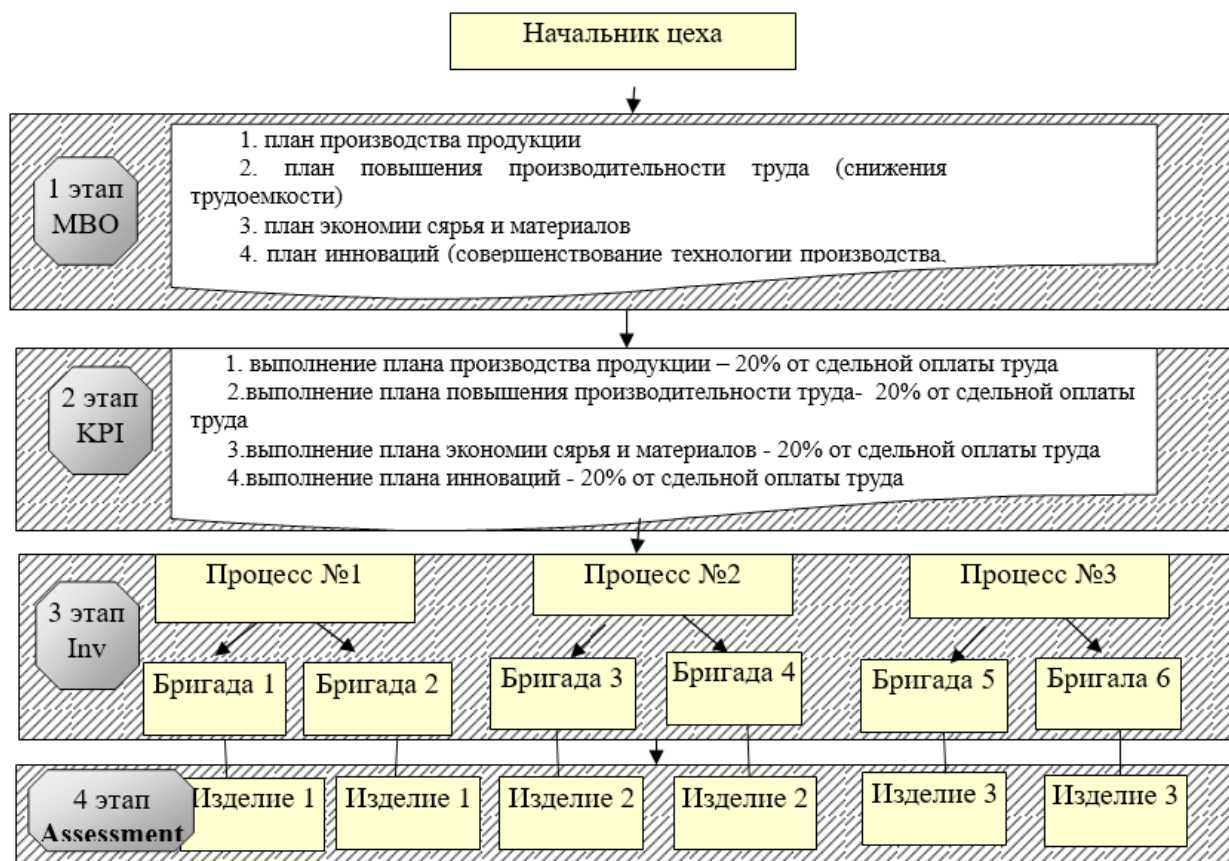


Рис. 2. Схема организации труда Innovation Performance Management

Таким образом, внедрение организация труда рабочих на базе Innovation Performance Management в деятельность предприятия позволит:

— Четко структурировать цели организации и создает условия для их выполнения посредством системы оплаты по КРІ,

— Осуществить процесс-ориентированный подход в разделении труда рабочих, направленный на максимальную концентрацию бригады на одном продукте, что значительно повышает качество работы,

— Достичь ключевых показателей эффективности проекта/заказа цеха в оптимальные сроки путем формирования комплексных бригад рабочих на временной основе до завершения проекта или заказа,

— Снизить трудоемкость продукции и повысить производительность труда рабочих,

— Обеспечить экономию сырья и материалов,

— Освоить в короткие сроки рабочими необходимые производственные навыки за счет внедрения системы обучения профессиональными преподавателями в учебном отделении цеха,

— Внедрить инновационные приемы в организации труда рабочих бригад и создать конкурентные условия на производстве для разработки принципиально нового продукта.

— Стимулировать у рабочих заинтересованность в результатах своего труда.

В результате внедрения концепции ИРМ промышленные предприятия резинотехнического комплекса перейдут на новый инновационный уровень, производя конкурентоспособную продукцию с минимальными трудовыми ресурсами, что в конечном итоге скажется на росте прибыли и сокращении издержек производства.

Литература:

1. Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда: учебное пособие / В. Б. Бычин, Е. В. Шубенкова, С. В. Малинин. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. — 248 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. СПб.: УЭФ, 2006.
3. Глубокий, С. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте / С. В. Глубокий. — М.: Гревцов Паблишер, 2014. — 353 с.
4. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М: Эксмо, 2010.

5. Рофе, Александр Организация и нормирование труда / Александр Рофе. — М.: КноРус медиа, 2016. — 189 с.
6. Армстронг М, Бэрон А. Performance Management: The New Realities — М.: Гиппо, 2007. — 384 с.
7. Аналитический портал United Trader www.sutmagazine.ru

Совершенствование корпоративного профессионального обучения на основе внедрения комплексного подхода к управлению компетенциями персонала

Степанян Тамара Мирзаевна, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой;

Мухина Дарья Александровна, студент магистратуры
Российский университет транспорта (МИИТ) (г. Москва)

В статье рассмотрена система непрерывного корпоративного профессионального образования персонала ОАО «Российские железные дороги». Сделан вывод о необходимости дальнейшего развития корпоративной системы обучения на основе внедрения комплексного подхода к управлению компетенциями персонала.

Ключевые слова: развитие персонала, корпоративное обучение, повышение квалификации персонала, профессиональные компетенции.

В настоящее время как зарубежные, так и российские компании предъявляют высокие требования к системе развития персонала. При переходе к новому технологическому укладу, как отмечают специалисты [1; 2; 3; 4] одни профессии становятся невостребованными, другие изменяются, появляются новые, что вызывает необходимость и в новых формах обучения персонала. В этой связи возникают вопросы организации обучения; выбора программы обучения персонала и т. п. Необходимость развития персонала одной из крупнейших российских компаний — ОАО «РЖД», является актуальной и своевременной.

Внедрение на железных дорогах новой техники и технологий требуют соответствующей квалификации, знаний, умений и навыков персонала. Компанией ОАО «РЖД» разработана и утверждена «Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД», целью которой является создание целостной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, основанной на компетентностном подходе. Для этого развивается сотрудничество с университетскими комплексами железнодорожного транспорта, другими ведущими российскими образовательными учреждениями при подготовке, повышении квалификации, развитии профессиональных компетенций персонала. Налажена плановая работа по организации обучения и повышению квалификации персонала на базе учебных центров и технических школ.

Сеть учебных центров, обеспечивающая подготовку рабочих кадров, техникумы и вузы железнодорожного транспорта, которые при подготовке специалистов продолжают ориентироваться на потребности Компании, как главного работодателя российских железных дорог, постоянно проводимая работа по повышению квалификации руководящего состава и специалистов ОАО «РЖД» — это элементы полного цикла корпоративного обучения от начальной профессиональной подготовки до непрерывного

обучения в течение всего времени работы сотрудника. Основой корпоративной системы профессионального обучения рабочих кадров в «РЖД» являются учебные центры профессиональных квалификаций (УЦПК), в состав которых входят 65 подразделений.

В 2010 году, в ОАО «РЖД» введен в действие стандарт по качеству в процессе управления персоналом «Обучение и повышение квалификации». Настоящий стандарт устанавливает общие требования к обучению и повышению квалификации персонала в ОАО «РЖД». В качестве основных целей внедрения данного стандарта, можно выделить: во-первых, совершенствование процесса обучения и повышения квалификации на основе внедрения комплексного управления компетенциями и реализации непрерывного обучения и развития персонала; во-вторых, реализация подходов непрерывного обучения и развития сотрудников на основе детализации имеющихся компетенций, и требуемых (необходимых для выполнения настоящих или будущих функций), своевременного, оптимального, сбалансированного обучения, повышения квалификации по ним.

Следует отметить, что в процессе обучения и повышения квалификации сотрудников, наибольший акцент делается на планирование и развитие соответствующих компетенций персонала, которые нужны сотруднику для повышения эффективности его работы непосредственно на рабочем месте: для выполнения планируемых работ, задач, функций, связанных с развитием холдинга ОАО «РЖД», внедрением новых технологий, новыми реализуемыми проектами в подразделениях, являющихся местом работы сотрудника; для выполнения перспективных функций и задач в будущем, на возможных планируемых его новых рабочих местах при ротации кадров.

В «РЖД» ежегодно осуществляется единый цикл мероприятий по реализации процесса обучения и повышения

квалификации, который включает следующие ключевые этапы:

1. Оценку потребности в персонале (проводится 1 раз в год, на основе анализа штатного расписания, планов по численности сотрудников), обучении и повышении квалификации сотрудников (оценка проводится 1 раз в год для каждого сотрудника, на основе индивидуальных квалификационных матриц и списков резерва кадров);

2. Формирование плана обучения (проводится на основе выявленной оценки потребности в обучении сотрудников и программ обучения);

3. Проведение обучения персонала (проводится в соответствии с планом обучения структурного подразделения) и проверки знаний по результатам обучения (проводится непосредственно после проведенного обучения);

4. Анализ эффективности применения знаний (проводится в структурном подразделении на основе анализа улучшений в деятельности или степени овладения новыми навыками в течение определенного для данной обучающей программы срока) и документирование результатов обучения (проводится на основе результатов экзаменов и анализа эффективности применения знаний непосредственно после проведения анализа);

5. Оценка и анализ эффективности пройденного обучения и удовлетворенности обучением (проводится 1 раз в год на основе отчета об обучении персонала, оценки сотрудниками проведенного обучения и анализа эффективности применения приобретенных знаний).

В соответствии с Программой подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала по профессиям рабочих и должностям служащих в 2018 году в учебных центрах профессиональных квалификаций (УЦПК), техникумах железнодорожного транспорта и других образовательных организациях железнодорожного транспорта обучено свыше 55 тыс. рабочих; повысили квалификацию свыше 150 тыс. рабочих, в том числе повысили свой квалификационный разряд 25 тыс. рабочих.

В ОАО «РЖД» запущена новая система дистанционного обучения (СДО) — платформа, которая позволяет работникам и специалистам компании проходить обучение в удобное для них время на рабочем месте, в компьютерном классе или дома. Ежегодно при помощи СДО сотни тысяч работников проходят дистанционные курсы технической учебы (всего — более пяти миллионов человеко-курсов). Работники компании также проходят через СДО курсы повышения квалификации, разработанные вузами железнодорожного транспорта. Общая доля дистанционных курсов

в структуре плана повышения квалификации ОАО «РЖД» достигла 20 %.

Расширение применения открытых электронных курсов, размещенных в СДО, позволяет осуществить массовое обучение, транслировать корпоративные инициативы большому числу работников, а также является одним из наиболее перспективных инструментов оптимизации затрат. В СДО размещено более 80 открытых электронных курсов различной тематики, доступных любому работнику ОАО «РЖД».

В Компании активно развивается система бизнес образования. В настоящее время завершен этап становления системы дополнительного корпоративного бизнес образования, ключевым элементом которой является Корпоративный университет ОАО «РЖД». Анализ деятельности Корпоративного университета показал высокие показатели уровня развития корпоративных компетенций у руководителей ОАО «РЖД», которые прошли обучение в корпоративном университете. Открыто два филиала Корпоративного университета — в Санкт-Петербурге и Самаре созданы дистанционные курсы, существуют программы индивидуального развития на основе автоматизированной системы управления индивидуальным развитием, организовано обучение в филиалах Корпоративного университета.

Разработка эффективных технологий обучения и развития персонала Холдинга «РЖД» на уровне лучших мировых практик ведется коллективом Корпоративного университета по следующим стратегическим направлениям: оценка персонала; обучение и развитие персонала; управление знаниями. В настоящее время университет стал началом этапа наращивания потенциала для реализации целевой бизнес модели взаимодействия с кадровым блоком — «Корпоративный университет как HR партнер».

Таким образом, в заключение необходимо отметить, что в настоящее время в компании сформирована во многом уникальная система непрерывного образования для всех категорий и уровней персонала, которая через реализацию множества программ дает сотрудникам максимально широкие возможности для профессионального развития. В данном исследовании выявлены в целом общие параметры основных позиций обучения и повышения квалификации персонала. Анализ основных показателей деятельности и оценки кадрового обеспечения показал, что персоналу уделяется большое внимание, а постоянное совершенствование компетенций персонала является ключевым приоритетом компании.

Литература:

1. Бирюкова, О. Ю., Охотников, И. В. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие. — М.: Макс Пресс, 2018. — 128 с.
2. Бирюкова, О. Ю., Латышев, Н. А., Сибирко И. В. Рынок образовательных инноваций как общественная форма организации и функционирования интеллектуальной продукции и фактор развития человеческого капитала страны / О. Ю. Бирюкова, Н. А. Латышев, И. В. Сибирко // Перспективы науки. — 2018. — № 10. — С. 134–138.

3. Казакбаев, З. М., Мицук, И. В. Охотников, И. В. Модель интегральной оценки качества образовательных услуг в системе мониторинга инновационного потенциала вуза // Экономика и предпринимательство — 2016. — № 1 (ч. 1).
4. Охотников, И. В., Сибирко, И. В. Методы исследования и прогнозирования социально-экономических систем: монография / И. В. Охотников, И. В. Сибирко. — Саратов: Амирит, 2018. — 104 с.

Анализ проблем управления человеческими ресурсами и методов их эффективного решения на примере ОАО «РЖД»

Шведов Лев Александрович, кандидат исторических наук, доцент;

Ярцев Павел Сергеевич, студент магистратуры

Российский университет транспорта (МИИТ) (г. Москва)

В статье анализируются методы управления человеческими ресурсами на примере ОАО «Российские железные дороги». Сделан вывод о необходимости совершенствования методов управления персоналом на основе внедрения системного подхода к формированию кадровой службы и развитию человеческих ресурсов ОАО «РЖД».

Ключевые слова: *методы управления персоналом, человеческие ресурсы, развитие персонала.*

Успехи и неудачи предприятия — это в первую очередь успехи и неудачи в управлении персоналом. Искусство управлять людьми самое трудное и высокое из всех искусств. Развитие кадрового потенциала Российских железных дорог как вертикально интегрированного холдинга предполагает непрерывно управляемый процесс работы с людьми, в котором присутствуют допроизводственный, производственный и послепроизводственный этапы. Именно такому подходу в полной мере отвечают современные концепции управления человеческими ресурсами многих ведущих российских и иностранных компаний.

Персонал рассматривается в качестве непосредственного участника производственного процесса, осознанно влияющего на экономическую эффективность железнодорожного транспорта, ее основного системообразующего ресурса. Трудовой и творческий потенциал настоящих, будущих и бывших работников определяет — наряду с материальными, финансовыми, технологическими, информационными и иными ресурсами — успешность долгосрочной деятельности Российских железных дорог. Вместе с тем экономическая эффективность, производительный и прибыльный труд являются источником материального благополучия персонала, его социальной безопасности. Понимание этой зависимости призвано способствовать заинтересованности в достижении уставных и стратегических целей Компании.

Эффективное использование человеческих ресурсов в организации, как отмечают специалисты [2; 5], является важнейшим фактором в повышении ее конкурентоспособности. Для отдельно взятой организации это означает следующее: чтобы противостоять конкуренции, оно должно производить продукцию или выполнять услуги с наименьшими затратами на ее выпуск или выполнение услуги и с высоким качеством. Трудовой потенциал организации,

в частности, такие показатели, как численность, укомплектованность штата, уровень текучести персонала, качественный состав, возрастной состав, уровень образования работников должны обеспечивать достижение целей предприятия.

Успешное развитие компании связано со значительным повышением продуктивности производственных ресурсов и ростом производительности труда. Менеджеры должны применять на практике в процессе трудовой деятельности, различные методики по анализу и проектированию системы управления персоналом в организации. Важное значение приобретают адаптация и практическое применение тех или иных методик для анализа и проектирования системы управления персоналом на практике, действующих в условиях переходного периода, действия по проектированию системы управления персоналом, повышающей эффективность деятельности организации путем стимулирования заинтересованности сотрудников в производительности труда.

Управление персоналом заключается в определении отношений между субъектом и объектом управления, которые могут быть организационно экономическими, социально психологическими и правовыми. Субъектом управления при этом является служба (отдел) управления персоналом, а объектом управления являются работники (персонал) организации. Основой отношений между субъектом и объектом управления являются принципы, методы, а также формы воздействия на персонал, которые используются субъектом управления для наилучшего использования потенциала персонала предприятия.

С точки зрения методологии, данная сфера является весьма специфичной и характеризуется определенными показателями, методами и направлениями анализа трудового персонала организации, как в целом, так и по отдельным

категориям. В целом рациональная организация деятельности по управлению персоналом предполагает построение целостной системы, которая включает отдельные подсистемы работы с персоналом, которые предназначены для эффективного воздействия на него. Формирование целостной системы управления персоналом предполагает построение отдельных подсистем, входящих в нее с учетом особенностей организации, ее сферы деятельности, рынков сбыта, а также размеров предприятия. Поэтому размер предприятия является одним из ключевых факторов, которые влияют на особенности формирования системы управления персоналом. Чем крупнее размер компании, тем большее количество персонала, необходимо для ее эффективного функционирования и тем более высока ответственность руководителей организации за управленческие решения, связанные с персоналом.

Основные проблемы кадровой политики ОАО «РЖД», как отмечают специалисты [1; 3; 4], сводятся к недостаточной проработанности механизмов подбора и отбора персонала и повышения квалификации работников в соответствии с компетентностным подходом. Не всегда действительна обратная связь руководства с системой управления персоналом, об этом свидетельствует тот факт, что программами повышения квалификации охвачена только небольшая часть работников ОАО «РЖД», недостаточное внимание уделяется подготовке и развитию кадрового резерва, не определены критерии оценки деятельности персонала.

В компании недостаточно развита система изучения способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников, присутствует инертность (консерватизм) коллектива, присутствуют случаи низкой исполнительской и трудовой дисциплины, уход квалифицированных кадров, недостаточная квалификация руководителей и специалистов, неудовлетворительный морально-психологический климат, низкий уровень мотивации персонала, следовательно недостаточная инициативность

работников, конфронтация руководящего состава и подчиненных, не оплачиваемая сверхурочная работа, не полная укомплектованность кадров, снижение общей численности, высокий уровень текучести в отдельных регионах, не качественное укомплектование кадрового резерва, недостаточное информирование работников, недостаточная гибкость организационной структуры, программами повышения квалификации охвачена небольшая часть коллектива отбор в которые осуществляется по представлению руководителя.

Выявленные проблемы вполне решаемы. Грамотный менеджмент может позволить прийти к идеальной модели организации, так одними из решений проблем могут стать: материальная заинтересованность путем повышения составляющих заработной платы (окладной и премиальных частей, льгот (санаторно-курортное обслуживание, компенсация проезда, КСП, корпоративная жилищная политика.

Также эффективными решениями могут стать: корпоративный резерв, программы подготовки и повышения квалификации персонала, внедрение новых проектов в области HR, разработка единой системы эффективного управления человеческими ресурсами как фактора экономического успеха, совершенствование подбора и отбора кадров, внедрение кадрового аудита, проведение мониторинга системы кадрового потенциала и эффекта от проводимых программ. Ежегодная процедура оценки талантов, оценка компетенций.

Таким образом, в заключение можно отметить, что внешняя среда, размер компании и сфера деятельности определяют функционирование кадровой службы фирмы. При этом для нее характерно выполнение стратегических функций управления персоналом в центральном представительстве и выполнение функций по найму и оценке персонала в конкретном ее обособленном подразделении, которые могут выполняться, как отделом управления персоналом, так и отдельным специалистом по персоналу или на условиях аутсорсинга персонала.

Литература:

1. Бирюкова, О. Ю., Охотников, И. В. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие. — М.: Макс Пресс, 2018. — 128 с.
2. Комов М. С., Панько Ю. В., Афанасьева, Е. Н. Системообразующие факторы и условия конкурентоспособности экономических систем [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2018 г.). — Казань: Молодой ученый, 2018. — С. 6–9.
3. Охотников И. В. Социальное партнерство как основа развития кадрового потенциала и повышения производительности труда на железнодорожном транспорте России [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2017 г.). — Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2017. — С. 86–88.
4. Охотников И. В., Сибирко И. В. Риск-менеджмент на железнодорожном транспорте в условиях реформ. — М. МАКС Пресс, 2013.
5. Степанян Т. М., Спектор А. А., Помятилова Н. Н. Бизнес-планирование как основа эффективного управления персоналом предприятия [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2018 г.). — Казань: Молодой ученый, 2018. — С. 44–47.

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Совершенствование социально-трудовых отношений как фактор повышения эффективности экономико-управленческих процессов на предприятии

Комов Михаил Сергеевич, кандидат экономических наук, доцент;

Харламова Анастасия Геннадьевна, студент магистратуры
Российский университет транспорта (МИИТ) (г. Москва)

В статье проанализированы сущность, системообразующие факторы и условия формирования и развития, эффективных социально-трудовых отношений в организации. Сделан вывод о необходимости повышения устойчивости социально-трудовых отношений в целях адаптации персонала организации к новым вызовам экономического развития.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; трудовой коллектив; социальные роли; стиль руководства; мотивация персонала.

В настоящее время экономисты и социологи все больше внимания уделяют технологиям совершенствования социально-трудовых отношений. Это связано в первую очередь с тем, что в социально-трудовой сфере осуществляются основные интересы и потребности людей. Анализ и учет особенностей социально-трудовых отношений, как отмечают специалисты [1; 2; 5], позволяет руководителю предприятия выбрать рациональный стиль управления, установить благоприятную психологическую атмосферу в коллективе, тем самым обеспечить эффективность экономико-управленческих процессов на предприятии.

Можно выделить несколько вызовов и условий формирования социально-трудовых отношений в России: во-первых, сокращается численность занятых на производстве. Во-вторых, возрастает число конфликтных ситуаций между работниками организации. В-третьих, происходит ограничение финансовых средств, направляемых на оплату труда. В-четвертых, учащение случаев, в которых руководство предприятия превышает свои полномочия или осуществляет неправомерные действия. Все это требует от руководства предприятия разработки релевантных подходов направленных на совершенствование социально-трудовых отношений в целях повышения эффективности экономико-управленческих процессов в организации.

Термин «социально-трудовые отношения» вошел в научный оборот и стал широко использоваться в экономике относительно недавно. Социально-трудовые отношения как система имеет две формы: 1) фактические отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях; 2) социально-трудовые правоотношения, которые отражают проекцию фактических социально-трудовых

отношений на институциональном, законодательном уровнях. Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессе трудовой деятельности.

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет трудовые отношения как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Социально-трудовые отношения реализуются, как правило, в таких организационных формах, как производственные или торговые предприятия, фирмы, акционерные общества, кооперативы и др. В свою очередь каждый основной коллектив состоит из первичных коллективов — бригад, смен, звеньев и других подразделений, где все работающие люди находятся в постоянном деловом и эмоциональном контакте друг с другом. Коллектив — это не простая арифметическая сумма индивидов, а качественно новая категория. На людей, составляющих коллектив, действуют определенные социально-психологические закономерности и аспекты, без знания которых руководителю трудно управлять сотрудниками, вести воспитательную работу, мобилизовать работающих на выполнение производственных задач.

Социально-психологические аспекты управления многогранны — это и психологический климат в коллективе,

и удовлетворенность трудом, и текучесть кадров, и адаптация новичков, и соревновательность и многие другие аспекты. В качестве ведущих социально-психологических факторов управления, формирования и развития коллектива выделяют следующие: мотивация труда в организации, стабилизация кадрового состава, адаптация новых работников, благоприятный психологический климат, психологические аспекты стимулирования добросовестности и инициативности. Считает, что целенаправленное использование этих факторов делает процесс развития коллектива целенаправленно управляемым.

Каждый коллектив должен ясно и четко представлять цель своей деятельности, вокруг которой и происходит объединение людей и ради которой он организовывается. Также любой коллектив нуждается в органах управления. Необходимость координации, управления производственными процессами, как отмечают специалисты [4], создает административную структуру, в которой члены коллектива располагаются по уровням (линиям) руководства. В этой структуре основное деление людей — на руководителей и подчиненных.

Существуют основные требования, которым должен удовлетворять каждый руководитель. Первая общая задача — это организация работы и руководство ею, т. е. расстановка кадров, установление режима работы, планирование работы, принципиальные и практические указания и распоряжения работникам, методический инструктаж и т. д. Вторая общая задача — это контроль над деятельностью сотрудников. Следующее требование — это умение сочетать в своей работе принцип единоначалия с принципом коллегиальности на основе решающей роли первого. Для этого требуется не только свобода критики и самокритики, но и внимательное, чуткое, товарищеское отношение руководителя к своим подчиненным. Руководитель должен быть рассудительным и беспристрастным, не злоупотреблять предоставленными ему административными правами, а стараться действовать, прежде всего, убеждением и личным примером.

Все перечисленные выше требования к руководителю предприятия определяют стиль его работы с коллективом, его роль в нем, умение управлять, добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения людей и т. д. Выполнение этих требований составляют искусство управления организацией и коллективом. Одним из проявлений этого искусства в работе с коллективом является способность руководителя определить способности, склонности работников к определенному виду деятельности. В то же время важно определить основные потребности личности и стараться создать такие условия работы, чтобы эти потребности были удовлетворены.

Любой работник, являясь членом конкретного коллектива, занимает в нем определенную позицию, т. е. имеет свою социальную роль. Под социальной ролью понимается

нормативная система действий, ожидаемая от индивида в соответствии с его местом в конкретной системе социальных отношений. Социальная роль обусловлена профессионально — квалификационными характеристиками работника, его функциональными обязанностями. Функционально обусловленные различия между членами коллектива и взаимоотношения «ответственной зависимости», а также функциональные роли закрепляются в уставных положениях, должностных и служебных инструкциях, в которых оформляются взаимные права и обязанности.

Структура, отражающая служебные взаимоотношения в коллективе, получила название официальной (формальной) организации. Официальная организация безлична: правами и обязанностями наделяется не какой-то определенный человек, а любой, занимающий данное рабочее место или должность. Термин «официальная роль» означает определенный набор действий и стиль поведения человека, занимающего определенное место. Официальные предписания — это рамки, внутри которых человек имеет право на выбор своих действий.

В четком выполнении производственных обязанностей и распоряжений вышестоящих руководителей важную роль играет дисциплина. Для налаживания дисциплины, повышения производительности труда и создания благоприятного психологического климата руководителю необходимо знать межличностные отношения в коллективе. В любом коллективе складываются определенные взаимоотношения, которые невозможно отразить ни в одном штатном расписании. Возникает неформальная структура, стоящая на симпатиях и антипатиях членов коллектива. Внутригрупповые конфликты, как отмечает в своем исследовании Татьяна Лебедева, зарождаются в неформальной структуре, а затем перемещаются в сферу формальных отношений, выбивая коллектив из нормального ритма работы [3]. Как считают многие социальные психологи, сработанность, слаженность коллектива определяется степенью единства формальной и неформальной структур. И чем выше эта степень, тем больше успехов может достичь коллектив.

Таким образом, формирование социально-трудовых отношений и развитие трудовых ресурсов организации — это трудоемкий процесс, эффективность которого заключается в том, чтобы обеспечить раскрытие и использование потенциала каждого специалиста для достижения долгосрочных целей организации с учетом располагаемых ресурсов. Ключевым фактором повышения эффективности экономико-управленческих процессов на предприятии являются устойчивые, эффективные социально-трудовые отношения. Они создают условия для быстрого устойчивого роста, для постоянной адаптации персонала организации к новым, непрогнозируемым поворотам в социально-экономическом развитии организации и государства.

Литература:

1. Бабаев, А. А. Управление персоналом на разных этапах жизненного цикла организации (на примере модели Л. Грейнера) / А. А. Бабаев // *Философия хозяйства*. — 2016. — № 5 (107).
2. Бирюкова, О. Ю., Охотников, И. В. Социально-экономическое прогнозирование: учебное пособие. — М.: Макс Пресс, 2017. — 104 с.
3. Лебедева, Л. А. Трудовой конфликт как тип социально-трудовых отношений на предприятии / Т. А. Лебедева // *Экономика и предпринимательство*. — 2015. — № 10–2 (63). — С. 784–78.
4. Степанян Т. М., Спектор А. А., Помятилова Н. Н. Бизнес-планирование как основа эффективного управления персоналом предприятия [Текст] // *Проблемы современной экономики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2018 г.)*. — Казань: Молодой ученый, 2018. — С. 44–47.
5. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч.: учебник / под ред. С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — М.: Издательство Юрайт, 2016.

Совершенствование логистических и информационных технологий повышения эффективности деятельности предприятия (на примере ОАО «Александровский хлебокомбинат»)

Латышева Наталия Александровна, кандидат философских наук, доцент;

Чекушкин Андрей Сергеевич, студент магистратуры
Российский университет транспорта (МИИТ) (г. Москва)

В статье рассматриваются проблемы внедрения и реализации, современных логистических и информационных технологий с целью обеспечения эффективности деятельности предприятия. Даются рекомендации по систематизации и оптимизации, происходящих на предприятии логистических процессов, для снижения финансовых и временных издержек. Делается вывод, что современные логистические информационные системы позволяют обеспечить эффективность деятельности предприятия.

Ключевые слова: логистическая информационная система, информационные технологии, логистическая деятельность, предприятие.

Развивающиеся информационные технологии являются побудительным мотивом для применения новых методов обработки и передачи информации в логистических системах. Информационные системы играют особое место в данных технологиях. Связь компании с поставщиками, потребителями, транспортными агентствами происходит с помощью материальных и информационных потоков. При этом всё равно возникают проблемы во взаимодействии информационных систем. Обеспечение точек пересечения является одним из основных логистических задач.

Информационное обеспечение логистического управления является одной из наиболее важных и актуальных проблем. Информация, как отмечают специалисты [1; 3; 5], становится логистическим производственным фактором. Благодаря ней может сократиться складирование (лучшее управление запасами, согласованность действий поставщика и потребителя). Благодаря информации удается так же ускорить транспортировку (согласованность всех звеньев транспортной цепочки).

Информационные технологии могут значительно способствовать выполнению требований рынка. Определенного роста эффективности можно достичь и с помощью локальных

и вычислительных систем, а также в результате применения интегрированных информационных и управленческих систем, которые «перешагивают» границы между подразделениями предприятий. По мере того, как логистические системы становятся широко распространенными на предприятиях, как отмечают специалисты [2; 4; 6], выявляется целесообразность разработки и реализации логистических информационных систем, позволяющих соединить все логистические подсистемы (логистику снабжения, производственную логистику, логистику распределения и др.).

ОАО «Александровский хлебокомбинат» является одним из крупных предприятий хлебобулочных изделий во Владимирской области. Анализ финансово-хозяйственной деятельности показал, что в этот период доходы бизнеса выросли на 31,54% (14,74% в 2016 году, 14,64% в 2017 году). Увеличение доходов бизнеса связано с увеличением цен на продукцию. Стоимость продажи увеличилась на 34,32% (15,30% в 2016 году, 16,50% в 2017 году). Темпы роста цен превышает темпы роста доходов организации, говорящей о неверной ценовой политике ОАО «Александровский хлебокомбинат». За указанный период чистая прибыль выросла на 12%, и в 2017 году её рост составил 1251 тыс. руб.

В целом можно заключить, что финансово-хозяйственная деятельность ОАО «Александровский хлебокомбинат» стабильна, но не всегда выгодна.

В компании проблемы с логистикой в основном решаются отделом продаж и отделом снабжения. В ОАО «Александровский хлебокомбинат» реализовано множество логистических функций, но нет единого информационного пространства. Таким образом, для совершенствования логистической деятельности ОАО «Александровский хлебокомбинат» предложено мероприятие по внедрению отдела логистики и логистической информационной системы.

В настоящее время логистическая система ОАО «Александровский хлебокомбинат» представлена модулями, разработанными и реализованными компанией 1С. ОАО «Александровский хлебокомбинат» использует интегрированную систему 1С: Предприятие 8, на платформе, где создаются модули для обеспечения деятельности общества, все модули интегрированы вместе и могут получить доступ к необходимой информации. Во время исследования выяснилось, что в логистической системе нет такого звена, как транспортная логистика, все процессы выполняются вручную до настоящего времени.

Таким образом, необходимо разработать систему на существующей платформе, чтобы избежать затрат на повторное обучение персонала, а также охватить все функциональные области бизнеса. В данном случае логистическая система должна включать как транспортную, так и складскую логистику, но также должна обеспечивать интеграцию информации между модулями платформы.

В результате анализа внедрения и реализации логистической информационной системы на предприятии были выявлены основные проблемы компании: увеличение финансовых и временных затрат, при сохранении объемов производства; неэффективное планирование; проблемы, связанные с организацией транспортировки, что приводит к простоям транспорта и, следовательно, временным и финансовым издержкам; документооборот на предприятии не полностью автоматизирован, что приводит к увеличению логистических затрат.

Проводимые мероприятия по сокращению затрат на предприятии ОАО «Александровский хлебокомбинат» не являются эффективными, так как сам подход к расчету издержек не является оптимальным. Учет издержек в логистике не требует той тщательности, которая необходима в бухгалтерском учете. Главная задача здесь выявить основные издержки и понять, как они взаимосвязаны друг с другом. На предприятии ОАО «Александровский хлебокомбинат» же учет издержек осуществляется по функциям, а не по процессу, и рассчитывается финансовым отделом,

который отражает лишь фактические затраты, но не учитывает, например, потенциальный эффект от еще не принятых решений.

Проанализировав значимые факторы, можно сделать вывод о важности согласованного взаимодействия подразделений предприятия в процессе логистики и перехода от функционального к процессному управлению. Следовательно, ОАО «Александровский хлебокомбинат» необходимо предложить рекомендации по систематизации и оптимизации, происходящих на предприятии логистических процессов, для снижения финансовых и временных издержек.

Анализ существующей на предприятии логистической информационной системы ОАО «Александровский хлебокомбинат» показал, что для повышения логистической деятельности ОАО «Александровский хлебокомбинат» предлагается проведение следующих мероприятий:

1. Внести корректировки в организационную структуру предприятия.
2. Внедрение модуля 1С-Рарус: Транспортная логистика и экспедирование».
3. Поиск новых поставщиков сырья и материалов.
4. Сокращение затрат за счет сокращения транспортных расходов.

Общие затраты на внедрение проекта составят 1488 тыс. руб.

В результате проведения мероприятий по совершенствованию логистической деятельности выручка предприятия увеличится на 12484 тыс. руб., себестоимость продукции снизится на 2,63 %. Чистая прибыль увеличится на 341,63 %, что составляет 4274 тыс. руб. Затраты на 1 руб. выручки снизятся на 13,68 %. Фондоотдача увеличится на 0,04 руб. (10,8 %) и составит 0,41, это говорит о том, что в 2019 г. на каждый вложенный рубль основных средств предприятие получит на 0,04 руб. больше выручки, чем в 2017 г. Фондоемкость снизится на 11,35 %, что говорит о том, что на производство 1 руб. продукции предприятие потратит на 0,31 руб. меньше основных средств.

Рентабельность продукции увеличится на 4,29 % и составит 5,5 %, рентабельность продаж увеличится на 3,44 % и составит 4,62 %. Чистый дисконтированный доход от проекта составит 2479,47 тыс. руб., срок окупаемости проекта составит 4 месяца. Данный проект является экономически эффективным и позволит предприятию повысить прибыль и выручку. В результате проведенных мероприятий повысится эффективность деятельности предприятия.

Можно сделать вывод, что современные логистические информационные системы позволяют органически объединить в единое целое все логистические подсистемы и обеспечить эффективность деятельности предприятия.

Литература:

1. Бирюкова, О. Ю., Иванов, А. П., Охотников, И. В. Финансовая устойчивость фокусной компании как основа эффективного управления цепями поставок / О. Ю. Бирюкова, А. П. Иванов, И. В. Охотников // Финансовая экономика. — 2018. — № 5. — С. 21–23.

2. Комов М. С., Панько Ю. В., Афанасьева, Е. Н. Системообразующие факторы и условия конкурентоспособности экономических систем [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2018 г.). — Казань: Молодой ученый, 2018. — С. 6–9.
3. Коноплева И. А. Информационные технологии / И. А. Коноплева, О. А. Хохлова, А. В. Денисов. — М.: Проспект, 2016.
4. Охотников, И. В., Сибирко, И. В. Менеджмент логистических систем. Универ-Книга. — М.: МАКС Пресс, 2014.
5. Саак А. Э. Информационные технологии управления / А. Э. Саак, Е. В. Пахомов, В. Н. Тюшняков. — СПб.: Питер, 2015.
6. Степанян, Т. М. Управление цепями поставок как фактор снижения транспортно-логистических рисков / Т. М. Степанян // Логистика и безопасность России / Под ред. Т. М. Степанян. — М.: МАКС Пресс, 2016.

Корпоративные программы пенсионного обеспечения как инструмент реализации социальной политики предприятия

Сибирко Иван Владимирович, кандидат экономических наук, доцент;

Меркушов Назар Павлович, студент магистратуры
Российский университет транспорта (МИИТ) (г. Москва)

В статье проанализировано формирование института корпоративного пенсионного обеспечения в России. Сделан вывод о необходимости повышения уровня пенсионной культуры населения в целях эффективного развития института негосударственного пенсионного обеспечения в современной России.

Ключевые слова: корпоративное пенсионное обеспечение, социальная отчетность бизнеса, негосударственное социальное страхование.

Одной из наиболее острых социальных проблем современной России является недостаточное пенсионное обеспечение граждан. Социальная напряженность в этом вопросе только возрастает. Связано это, как считают специалисты, со снижением реальных доходов населения и их существенной дифференциации в России [4; 5; 6]. Усугубляют ситуацию демографические прогнозы, предсказывающие сильное старение населения России, что может сильно увеличить налоговую нагрузку на трудоспособное население. Одним словом, в настоящее время пенсионная система России переживает трудный период и справедливо критикуется с разных сторон. Пенсионеры считают ее несправедливой из-за низких размеров пенсий, а работодатели считают пенсионную систему дорогостоящей и малоэффективной, т. к. вносят в Пенсионный фонд немалые суммы страховых взносов, которые не обеспечивают достойных пенсий работникам.

По данным статистики уровень пенсий в России остается на порядок ниже среднего показателя развитых стран. В социально развитых странах коэффициент замещения составляет от 50–70% заработка [7]. В России он не дотягивает до минимальных норм, установленных Международной организацией труда, согласно которой коэффициент замещения не должен быть менее 40%.

Причиной такого несоответствия является то, что в развитых странах учитываются поступления от всех видов пенсионного обеспечения: государственного пенсионного

страхования, корпоративного пенсионного обеспечения и личного пенсионного страхования. И именно популяризация корпоративного пенсионного обеспечения в России может служить одним из важнейших инструментов повышения уровня пенсионного обеспечения граждан, финансовой устойчивости пенсионной системы и проявления социальной ответственности бизнеса.

Система корпоративного пенсионного обеспечения зародилась в постсоветской России. В целях улучшения пенсионного обеспечения граждан и защиты их сбережений от инфляции, согласно Указу Президента РФ № 1077 от 16.09.1992 г. «О негосударственных пенсионных фондах» [1], предприятиям, учреждениям, организациям, банкам, коллективам граждан, общественным объединениям позволили учреждать негосударственные пенсионные фонды на правах юридических лиц с именованными счетами граждан. Сегодня основным нормативно — правовым актом является ФЗ-75 «О негосударственных пенсионных фондах» от 07.05.1998 г.

В соответствии с этим законом именно такие фонды получили право формировать негосударственную пенсию и осуществлять деятельность по профессиональному пенсионному страхованию. Однако сам закон в деталях не регулирует данное страхование, это создает огромный правовой вакуум, как следствие является одним из основных факторов слабого развития негосударственных пенсий.

Корпоративное пенсионное обеспечение — это финансирование компанией будущих и настоящих пенсий своим сотрудникам. Корпоративное пенсионное обеспечение является неотъемлемым дополнением к государственной пенсии, а для работников со средним уровнем дохода может стать основным источником пенсии [2; 3]. В сущности, при отсутствии достойной государственной пенсии и неразвитости системы добровольных пенсионных накоплений получение корпоративной пенсии — единственная возможность для россиянина жить в старости достойно. Хотя гипотетически каждый гражданин может самостоятельно отчислять ежемесячные взносы, менталитету большинства Россиян, такой подход к формированию пенсии претит. В силу низких и нестабильных заработков, постоянно меняющихся векторов реформирования пенсионной системы, недоверия государственным властям, низкой продолжительности жизни, ожидании помощи от государства.

Сегодня все большее число работодателей задаются вопросом поиска новых способов решения задач кадровой, социальной и финансовой политики. Одним из таких способов является внедрение на предприятии системы негосударственного пенсионного обеспечения. Корпоративные пенсионные программы становятся все более распространенным явлением. Согласно обзорам, в России примерно 20 % работодателей уже имеют корпоративную систему пенсионного страхования или другие накопительные схемы, призванные поддержать бывших сотрудников. В корпоративных пенсионных программах участвуют около 9 млн человек [8]. В основном это сотрудники крупных компаний, которые дополнительно застрахованы работодателем. При этом многие компании применяют пенсионный план только для высшего руководства.

Внедряя корпоративную пенсионную программу, компания повышает свою конкурентоспособность на рынке труда и приобретает имидж социально ориентированной компании, что помимо решения внутренних вопросов, способствует привлечению инвесторов и развитию бизнеса. Вкладчик по своему усмотрению выбирает различные варианты пенсионных схем. Корпоративная пенсионная программа представляет собой совокупность мероприятий и нормативных положений, определяющих порядок взаимодействия администрации, трудового коллектива предприятия и негосударственного пенсионного фонда с целью построения сбалансированной системы формирования и выплаты негосударственных пенсий.

Создание корпоративной пенсионной программы позволяет компании решить ряд задач: мотивация и удержание сотрудников в организации, повышение производительности труда и снижение «текучести» кадров; привлечение высококвалифицированных сотрудников; снижение затрат на стимулирование сотрудников по сравнению с традиционными методами, такими как увеличение фонда оплаты труда; формирование положительного имиджа компании,

и как следствие обеспечение высокой лояльности сотрудников; привлечение средств сотрудников для финансирования инвестиционных программ предприятия при долевом финансировании пенсионной программы; оптимизация налогообложения.

Другая задача, которую решают организации при создании корпоративного плана — выполнение функций социальной ответственности перед сотрудником и обществом. Многие российские компании либо владеют градообразующими предприятиями, либо являются одними из немногих работодателей в регионах. Финансовая поддержка пенсионеров (зачастую проработавших всю жизнь на одном предприятии) и планирование выхода на пенсию работников, находящихся в пред пенсионном возрасте, для таких компаний является инструментом поддержания социальной стабильности в конкретном регионе.

Однако, учитывая все плюсы, далеко не каждая компания готова предложить своим работникам такую программу.

Во-первых, это связано с отсутствием методического обеспечения, необходимого для нормального функционирования пенсионных схем и несовершенством налогового законодательства. В частности, многие руководители, недостаточно информированы о сущности и возможностях дополнительного пенсионного обеспечения.

Во-вторых, работники, в свою очередь, тоже не понимают выгод формирования дополнительных источников пенсии, таких как негосударственная пенсия. Им это кажется неправильным и несправедливым. К тому же в России принято считать, что хранить накопления небезопасно и лучше получить наличные сейчас, чем иметь возможность дохода в будущем. [2, С. 4]

Для преодоления вышеуказанных проблем, необходимо:

1. Усовершенствовать нормативно — правовую базу, регулирующую деятельность корпоративных программ и внести ряд изменений в налоговое законодательство, которые бы стимулировали компанию к реализации пенсионных программ.

2. Необходимо расширить возможности реинвестирования средств, накопленных в ходе реализации корпоративных пенсионных программ, в экономику компаний.

3. Повышать уровень пенсионной культуры населения, связывающего свои надежды на достойное пенсионное обеспечение исключительно с государством. В пенсионной сфере в силу ее специфики большую роль играют субъективные, психологические факторы, в том числе, недоверие населения к финансовым институтам. Компания, предлагающая свою корпоративную пенсионную программу, должна быть стабильной и надежной. Создание корпоративного пенсионного плана, для многих компаний, нацеленных на успех и идущих в ногу со временем, является важным методом управления персоналом, частью построения имиджа привлекательного и надежного работодателя.

Литература:

1. Указ Президента РФ от 16.09.1992 № 1077 «О негосударственных пенсионных фондах» / КонсультантПлюс // www.consultant.ru
2. Андреева Е. А. Корпоративное обеспечение в пенсионной системе России // Сибирский федеральный университет. — 2012.
3. Бирюкова, О. Ю., Охотников, И. В. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие. — М.: Макс Пресс, 2018. — 128 с.
4. Охотников И. В. Сбережения как фактор повышения качества жизни населения России: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05/ Охотников Илья Викторович. — М., 2006.
5. Охотников И. В. К анализу показателей социальной дифференциации в России // Российский экономический журнал. — 2006. — № 9–10. — С. 91–93.
6. Охотников, И. В., Сибирко, И. В. Методы исследования и прогнозирования социально-экономических систем: монография / И. В. Охотников, И. В. Сибирко. — Саратов: Амирит, 2018. — 104 с.
7. Пенсия в разных странах мира — инфографика // <http://izvestia.ru/news/636877>

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

Инвестиции в основной капитал в Российской Федерации по источникам финансирования

Маслакова Дарья Олеговна, аспирант

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского

Перед регионами РФ стоит важнейшая задача увеличения объемов инвестиций за счет лучшего использования имеющихся источников финансирования и привлечения новых источников. Для этого в статье рассмотрена структура источников финансирования, дана оценка их состояния, динамики и прогнозирования на федеральном и региональном уровне.

Ключевые слова: инвестиции, регионы, источники финансирования, основной капитал.

Рассмотрение структуры источников финансирования, оценка их состояния, динамики и прогнозирования на федеральном и региональном уровне требует определения понятий «вид финансирования» и «источник финансирования».

Финансирование инвестиций в основной капитал предполагает наличие инвестора, выделяющего инвестиционные средства. В статье 4 Федерального закона от 25.02.1999 № 39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской

федерации» инвестор определен как субъект инвестиционной деятельности, осуществляющий капитальные вложения на территории Российской Федерации с использованием собственных или привлеченных средств [1]. Отсюда финансирование может быть собственное и привлеченное.

Отметим, что доля собственного финансирования в общей сумме финансирования инвестиций имеет тенденцию к росту как в Российской Федерации в целом, так и в отдельных регионах (табл. 1).

Таблица 1. Удельный вес объемов собственного финансирования в основной капитал в общей сумме инвестиций в 2005–2016 гг., %

| Федеральные округа | 2005 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Российская Федерация | 44,5 | 41,0 | 41,9 | 44,5 | 45,2 | 45,7 | 50,2 | 51,8 |
| Центральный | 38,2 | 39,4 | 42,0 | 46,9 | 44,1 | 44,6 | 47,8 | 52,0 |
| Северо-Западный | 42,9 | 28,9 | 30,2 | 22,4 | 40,6 | 43,6 | 48,2 | 50,6 |
| Южный | 47,6 | 33,5 | 44,5 | 43,9 | 34,7 | 32,5 | 34,8 | 38,5 |
| Северо-Кавказский | 22,4 | 21,8 | 27,4 | 26,1 | 28,7 | 30,8 | 38,0 | 36,9 |
| Приволжский | 49,9 | 46,3 | 47,8 | 48,6 | 50,4 | 52,9 | 57,7 | 60,8 |
| Уральский | 55,3 | 53,9 | 53,3 | 52,4 | 52,9 | 52,1 | 58,0 | 53,5 |
| Сибирский | 55,3 | 52,1 | 48,9 | 51,6 | 52,2 | 46,5 | 52,3 | 54,7 |
| Дальневосточный | 24,3 | 28,1 | 23,1 | 29,8 | 35,8 | 40,1 | 43,6 | 43,5 |

* Таблица сформирована по материалам статистического сборника «Регионы России» [6] (Приложение I)

В 2005–2016 гг. в целом по Российской Федерации и большинству федеральных округов наблюдалось увеличение доли собственных источников финансирования. В 2016 г. на долю этих средств приходилось более 50% в среднем в России, Центральном, Северо-Западном, Приволжском, Уральском и Сибирском федеральном округе. В трех федеральных округах — Южном, Северо-Кавказском, Дальневосточном — этот показатель находился на уровне 36,9–43,5%. В Ханты-мансийском автономном округе-Югра на долю собственных средств

приходилось 90,5%, Тюменской области — 77,7%, Томской области — 77,4%. Менее 30% в суммарных источниках финансирования инвестиций в основной капитал собственные средства занимали в Смоленской, Астраханской области, республике Дагестан, Ингушетия, Кабардино-Балкарской, Чеченской республике, республике Северная Осетия, г. Севастополь.

В 2017 г. Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации в 85 субъектах Российской Федерации проведено выборочное обследование

инвестиционной активности организаций по состоянию на 10 октября. Результаты опубликованы на официальном сайте Росстата [2]. Обследование осуществлялось на основе формы федерального статистического наблюдения № ИАП «Обследование инвестиционной активности организаций», утвержденной приказом Росстата от 04.09.2014 г. № 548.

В выборку были включены 23,7 тыс. организаций, осуществляющих деятельность по добыче полезных ископаемых, обеспечению электрической энергией, газом и паром, кондиционированию воздуха, водоснабжению, водоотведению, организации сбора и утилизации отходов и ликвидацию загрязнений, а также в обрабатывающей промышленности.

В результате выборочного статистического наблюдения установлено, что основным источником финансирования инвестиций в основной капитал в 2017 г. для 81 % организаций являлись, как и в предыдущие годы, собственные средства. В 2017 г. на долю собственных средств пришлось 51,3 % Общего объема инвестиций в основной капитал.

Из Федерального закона об инвестиционной деятельности следует, что субъект, непосредственно осуществляющий инвестиционную деятельность, может сам осуществлять функции инвестора, обратиться к внешним инвесторам и привлечь инвестиционные средства на условиях займа, а также привлечь средства из федерального бюджета, бюджета субъекта РФ или муниципального бюджета.

Таким образом в зависимости от инвестора и отношений, складывающихся между инвестором и субъектом, непосредственно осуществляющим инвестиционную деятельность, можно выделить три основных вида финансирования инвестиций в основной капитал: собственное, государственное (бюджетное) и заемное финансирование. Раскроем сущность каждого вида финансирования.

Собственное финансирование инвестиций осуществляется за счет собственных средств субъекта, осуществляющего инвестиционную деятельность, откуда собственное финансирование инвестиций определим как финансовые отношения в рамках данного субъекта по поводу выделения и использования его собственных денежных средств на расширение и модернизацию производства, технологическое развитие, перевооружение, освоение новой продукции и услуг. Собственное финансирование осуществляется одним субъектом (осуществляющим инвестиционную деятельность), из одного источника — денежных средств этого субъекта.

Государственное финансирование инвестиций — это финансовые отношения между государством и субъектом, непосредственно осуществляющим инвестиционную деятельность, по поводу выделения и использования государственных средств (бюджетов и государственных внебюджетных фондов) на расширение производства, модернизацию экономики, технологическое развитие страны.

Заемное финансирование инвестиций — финансовые отношения между субъектами-кредиторами и субъектами, осуществляющими инвестиционную деятельность, по поводу выделения и использования средств кредитора на расширение производства, его модернизацию, технологическое развитие, перевооружение, освоение новой продукции и услуг.

При собственном финансировании используются собственные средства организации, осуществляющей капитальные затраты; заемном — средства привлекаются от внешних инвесторов из его кредитных ресурсов на условиях займа; государственном — привлекаются средства бюджетов или средства государственных внебюджетных фондов.

В табл. 2 отражена динамика структуры инвестиций в основной капитал по видам финансирования за 2015–2017 гг.

Таблица 2. Структура инвестиций в основной капитал по видам финансирования в Российской Федерации в 2015–2017 гг.

| Виды финансирования | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|---------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | Млрд руб. | % | Млрд руб. | % | Млрд руб. | % |
| Собственное | 5271,1 | 50,2 | 5750,7 | 51,0 | 6290,7 | 51,3 |
| Государственное | 1950,0 | 18,6 | 1884,5 | 16,6 | 2027,9 | 16,5 |
| Заемное | 1550,9 | 14,8 | 1848,9 | 16,4 | 2033,0 | 16,6 |
| Прочее | 1724,6 | 16,4 | 1798,4 | 16,0 | 1910,6 | 15,6 |
| Всего | 10496,3 | 100,0 | 11282,5 | 100,0 | 12262,2 | 100,0 |

* Таблица сформирована по материалам официальной статистической отчетности «Инвестиции в основной капитал в Российской Федерации по источникам финансирования (Приложение II). К собственному финансированию отнесены собственные средства, государственному — бюджетные средства и средства государственных внебюджетных фондов, заемному — кредиты банков и заемные средства других организаций. Прочее финансирование — сумма инвестиций из-за рубежа, средств организаций и населения на доленое строительство.

Анализ данных табл. 2 свидетельствует о положительной тенденции инвестиций в основной капитал в целом

и отдельным видам финансирования (собственному, государственному и заемному) при сокращении удельного

веса прочего финансирования (с 16,4 % в 2015 г. до 15,6 % в 2017 г.). В суммарном объеме инвестиций преобладающую долю в 2015–2017 гг. занимало собственное финансирование (свыше 50 %) при тенденции к росту как по объемам, так и удельному весу финансирования. Объемы государственного финансирования увеличиваются, но доля

сокращается: в 2017 г. она составляла 16,5 % против 18,6 % в 2015 г. Растут объемы и заемного финансирования, увеличивается его доля: с 14,8 % в 2015 г. до 16,6 % в 2017 г.

Можно выдвинуть гипотезу о положительной тенденции финансирования инвестиций и возможности сохранения данной тенденции в будущем.

Литература:

1. Федеральный закон «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» от 25.02.1999 N 39-ФЗ (последняя редакция).
2. Инвестиционная активность организаций в 2017 году - http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/investment/nonfinancial/
3. Инвестиции: учебник для вузов/под ред. Л. И. Юзвович, С. А. Дегтярева, Е. Г. Князевой. — Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2016. — 543 с.
4. Марамыгин М. С. Заемные и привлеченные источники финансирования инвестиционного процесса в транзитивной экономике // Известия УрГЭУ. 2001. № 4.
5. Теоретические и практические аспекты государственного финансирования инвестиций: источник, формы, механизмы, инструменты / В. Н. Едророва, Д. О. Маслакова // Финансы и кредит. — 2018. — Т. 24, № 06 (21, 22, 23, 24). — С. 1304–1320.
6. Статистический сборник. Регионы России. Социально-экономические показатели 2017: Р32 Стат. Сб./Росстат. — М., 2017. — 1402 с., С. 618–633.

Совершенствование региональной социальной политики в России на основе программно-целевого планирования

Спектор Асия Ахметовна, доктор юридических наук, профессор;

Бочкарева Алёна Анатольевна, студент магистратуры
Российский университет транспорта (МИИТ) (г. Москва)

В статье проанализированы методологические подходы к формированию и реализации региональных социальных программ. Сделан вывод о необходимости применения комплексного подхода к решению проблем программно-целевого планирования в Российской Федерации.

Ключевые слова: социальная политика, программно-целевое планирование, социальные программы, государственно-частное партнерство.

Региональная социальная политика представляет деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации, направленная на решение социальных проблем региона, создание условий для жизнедеятельности населения, удовлетворение социальных потребностей, учет интересов, обеспечение прав и гарантий, предоставление социальных услуг. Несмотря на различия в территориальной и ведомственной принадлежности, их разработка должна быть проведена на единой методологической основе, а различия в методических подходах к их составлению должны быть обусловлены учетом специфики развития соответствующих хозяйственных территорий и комплексов.

Региональные целевые программы являются комплексом проектов и мероприятий, которые направлены на достижение конкретных задач и целей экономического,

экологического или социального характера, которые требуют согласованных действий органов местного самоуправления, органов государственной власти и хозяйствующих субъектов, финансируемых частично или полностью из областного бюджета. Разработка региональных программ является целенаправленным и последовательным процессом аккумулирования всех возможностей регионов на разных уровнях.

Основными методологическими принципами реализации и разработки региональных программ в современных условиях являются: синхронность и комплексность задач и целей программы на каждой стадии ее выполнения; системность мероприятий и целевая направленность программы; вариантная разработка мероприятий программы с учетом альтернативности (неопределенности) условий ее реализации; ресурсная обеспеченность программы;

адресность заданий программы (сроки, исполнители, контрольные показатели и т. п.); обеспечение управляемости программы (создание необходимых организационных, правовых, финансовых механизмов).

По государственному статусу программы разделяются на федеральные региональные программы (ФЦП) и собственно региональные, которые утверждают региональные органы власти. Программы по характеру подразделяются на социально-экономические, сводные, инновационные, научно-технические, территориальные, экологические, оборонные, внешнеэкономические. По срокам действия различаются программы краткосрочные (продолжительность до 2 лет); среднесрочные (от 3 до 5 лет); долгосрочные (более 5 лет).

Во многих регионах страны, действующие Федеральные целевые программы осуществляют свою деятельность за счет всех бюджетных источников финансирования, однако частное инвестирование, как отмечают специалисты [3; 5], во многие проекты не привлекательны, так как не могут обеспечить компаниям необходимую норму прибыли и окупаемости. В такой ситуации государство должно брать на себя обязательства по развитию инвестиционной привлекательности для использования частным капиталом, в рамках Федеральных целевых программ, в создании новых производственных фондов. Во многих целевых программах отражаются объемы финансирования по государственным заказчикам, где по годам прописывается объем финансирования за счет внебюджетных средств, средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации. Долговые обязательства по привлечению инвестиционных займов, например, муниципальных образований, в рамках действующего Бюджетного кодекса Российской Федерации не осуществляются более чем на 10 лет. Поэтому государственно-частное партнерство (ГЧП), позволяющее выводить финансирование, например, инфраструктуры за баланс и ограничивать участие органов государственного и муниципального управления в проектных рисках, становится экономически неизбежным управлением.

Решение задач, связанных с развитием региональной инфраструктуры, относится к компетенции органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Но учитывая низкую бюджетную обеспеченность субъектов Российской Федерации, возникает потребность в оказании федеральной поддержки региональных инициатив в отношении проектов, реализация которых должна проводиться в тесной увязке с комплексными проектами федерального значения. В мировой практике, как отмечают специалисты [1; 2; 4], широко используются возможности ГЧП путем использования на основе эффективных механизмов взаимодействия государства и частного бизнеса системы соответствующих институтов и инструментов, которые позволяют привлечь средние и долгосрочные инвестиции в приоритетные сферы региональных экономик.

Применение механизмов ГЧП способно обеспечить: возможность осуществления общественно значимых проектов, малопривлекательных для форм частного финансирования в короткие сроки; повышение эффективности проектов за счет участия в них частного бизнеса, как правило, более эффективного на рынке, чем государственные институты; оживление рыночной конъюнктуры и роста инвестиционной привлекательности субъектов Российской Федерации; снижение нагрузки на бюджеты всех уровней за счет привлечения частных средств; сокращение государственных рисков за счет распределения их между частным бизнесом и государством; возможность привлечения лучших управленческих кадров, техники и технологий; улучшение механизмов и моделей оказания услуг, повышение качества обслуживания конечных пользователей.

Проведя анализ специфики построения и реализации социальных программ, можно выделить следующие проблемные моменты:

1. Процесс разграничения полномочий между различными уровнями власти нуждается в оптимизации, т. к. распределение полномочий между различными уровнями власти регулируется многочисленными законодательными и подзаконными актами, в следствии чего процесс осуществляется не всегда последовательно.

2. Недостаточное финансирование из федерального бюджета, бюджетов субъектов федерации и особенно внебюджетных источников, в то время как программный подход предполагает, что именно внебюджетные источники являются основными. Отсутствие четкого механизма разграничения деятельности внебюджетных фондов.

3. Недостаточно эффективной является координация деятельности федеральных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, направленной на социально-экономическое развитие регионов. Как следствие, регионы развиваются не в соответствии с едиными направлениями и согласно закрепленным процедурам.

4. Несоблюдение необходимой последовательности реализации программных мероприятий: поддержка в виде ежегодных бюджетных назначений не увязывается со сроками осуществления мероприятий;

5. Отсутствие контроля за ходом реализации программы и итогами самой программы. Не достаточно продуманы показатели оценивания итоговых результатов проведения программы.

6. Ключевой проблемой является нехватка квалифицированных кадров.

7. Непрозрачность информационного механизма реализации и разработки программ. Невозможно отследить и осуществлять постоянный мониторинг за реализацией тех или иных задекларированных направлений.

Для преодоления этих проблем необходимо комплексно и последовательно модернизировать уже сложившуюся систему управления социальным развитием, внося в нее определенное корректировки по мере необходимости.

Можно предложить некоторые направления совершенствования программного планирования социального развития: во-первых, разграничение полномочий региональных, федеральных и муниципальных властей и создание согласованной системы законодательных актов; во-вторых, глубокая и детальная проработка системы показателей и механизмов оценки состояния проблемы, чтобы вычленять проблемы, действительно требующие решения; в-третьих, разработка эффективных процедур отчетности и ответственности за реализацию программы; в-пятых, обеспечение полной прозрачности всего процесса планирования и реализации программ

социального развития; в-шестых, совершенствование механизма финансово-бюджетного процесса; в-шестых, создание эффективной системы инструментов оценивания и совершенствования социальных и экономических показателей.

Таким образом, используя комплексный подход к решению проблем программно-целевого планирования можно достичь достаточно высокого уровня развития региона. Применение данного подхода позволит сконцентрировать и мобилизовать все необходимые средства и ресурсы для повышения качества жизни населения и решения основных социально-экономических задач региона.

Литература:

1. Алпатов, П. Государственно-частное партнерство. Механизмы реализации / А. Алпатов, А. Пушкин, Р. Джапаридзе. — М.: Альпина Паблишер, 2016.
2. Баранова И. В., Дуплинская Е. Б. Модернизация системы управления государственными финансами на основе концепции управления по результатам: монография. 2016. — 234 с.
3. Владимирова Т. А., Дуплинская Е. Б., Селиванов К. С. Методологические аспекты оценки эффективности реализации целевых программ // Экономика и предпринимательство. — 2017. — № 2–2 (79–2). — С. 885–888.
4. Охотников И. В. Международная конкурентоспособность России как синергия экономических, социальных и политических институтов страны // Проблемы безопасности российского общества. — 2014. — № 1.
5. Соколов И. А. Методологические подходы к оценке эффективности бюджетных расходов, в том числе государственных программ // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. — 2015. — № 2. — С. 7–11.

ВНУТРЕННЯЯ И ВНЕШНЯЯ ТОРГОВЛЯ

Проблемы применения мер внешнеторгового принуждения

Ильин Сергей Владимирович, студент магистратуры;

Табунщикова Виктория Владимировна, студент магистратуры

Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Современная система международных экономических отношений, несмотря на стремление расширить сферу межгосударственного сотрудничества, допускает применение принудительных мер, препятствующих достижению данной цели, но в тоже время необходимых для обеспечения защиты прав и законных интересов каждого субъекта мирового хозяйства. Данное противоречие приводит к тому, что применение мер внешнеторгового принуждения всегда выступает одной из главных проблем международного права, исследование которой необходимо для совершенствования механизмов, обеспечивающих поддержание мирового правопорядка в условиях всеобъемлющих процессов глобализации.

Согласно существующим оценкам практики применения принудительных мер, первоочередной проблемой системы внешнеторгового воздействия на нарушителя является снижение ее эффективности. Учитывая, что основным правилом, определяющим эффективность данных мер, является утверждение, согласно которому при относительно низких санкционных издержках для страны-инициатора, весь потенциальный экономический ущерб правительства нарушителя должен существенно превосходить его потери от требуемых изменений своей политики, следует сделать вывод, что снижение результативности внешнеторговых ограничений связано с двумя основными тенденциями:

1. Увеличение санкционных издержек субъекта принуждения;
2. Снижение потенциального ущерба для правительства нарушителя.

Наличие первой из указанных тенденций обусловлено использованием внешнеторговых ограничений для решения политических задач субъекта принуждения, независимо от их экономической целесообразности, что в результате влечет за собой формирование затрат, связанных с сокращением уровня внешней торговли страны-инициатора, снижением объемов производства и ростом его себестоимости, потерями рынка сбыта и всех возможных доходов, которые могли быть получены с него в будущем [1, с. 12].

По мере углубления международной экономической интеграции и усиления экономической взаимозависимости национальных экономик санкционные издержки субъекта

принуждения существенно увеличиваются. При этом если государство с развитой экономикой и широкой экспортной номенклатурой способно нивелировать подобный эффект с минимальными потерями, то для развивающихся и наименее развитых стран, вынужденных присоединиться в санкционному режиму, потеря постоянного контрагента может привести к значительному материальному ущербу.

Необходимо констатировать, что в направлении решения вопроса о более справедливом распределении этого ущерба между членами международного сообщества сделано предельно мало, что обуславливает актуальность проблемы сопутствующего ущерба для третьих стран, которая с одной стороны препятствует экономическому развитию наименее развитых и развивающихся государств, тогда как с другой влечет за собой нарушение санкционных режимов Совета Безопасности ООН.

Неисполнение обязательств по имплементации режима экономических санкций оказывает прямое влияние на снижение потенциального ущерба для правительства нарушителя, выступающей в качестве второй тенденции, обуславливающей сокращение эффективности мер внешнеторгового принуждения. При этом ее главной причиной выступает не столько периодическое несоблюдение санкционных режимов, сколько перераспределение издержек от введения внешнеторговых ограничений с правительства объекта принуждения к мирному населению.

Нанесение материального ущерба мирному населению объекта принудительных мер приводит к нарушению экономических, социальных и других прав человека, тем самым способствуя формированию новых угроз мировому сообществу — нищеты, инфекционным заболеваниям, эпидемиям и иным гуманитарным последствиям внешнеторговых ограничений.

Также проблема усугубляется использованием индивидуальных ограничений, превышающих установленные формы и пределы ответственности объекта принуждения. Причины данного явления заключаются в попытке государств оказать оперативное давление в одностороннем порядке, которое в результате действия географических и внешнеполитических факторов в большинстве случаев не способно обеспечить достижения целей принуждения. В связи с этим инициатор давления стремится привлечь

или вынудить к использованию внешнеторговых ограничений как можно большее число участников, что в результате обуславливает расширение практики применения коллективных контрмер и односторонних санкций [2, с. 53].

«Контрмеры в общих интересах» или коллективные контрмеры подразумевают использование инструментов внешнеторгового принуждения государствами, чьи права и законные интересы не были нарушены поведением объекта принуждения. На протяжении последних 15 лет, применение контрмер в общих интересах получает все большее распространение. Однако с учетом разрушительного характера их воздействия на уровень межгосударственного сотрудничества и благосостояние субъектов мирового хозяйства обуславливает актуальность проблемы легитимности их использования.

Аналогичным образом, рассматриваются проблемы распространения практики применения односторонних санкций, представляющих собой принудительные меры,

применяемые на индивидуальной основе и направленные на ограничение торговли с одной или несколькими странами для достижения экономических и политических целей их субъекта. В отличие от контрмер, односторонние санкции не ограничиваются целями и пределами принуждения и могут носить экстерриториальный характер, позволяя инициаторам их применения осуществлять воздействие на экономику другого государства без необходимых оснований, учета пропорциональности и соразмерности причиненного ущерба, что в результате определяет данные меры как насильственный произвол [3, с. 69].

Таким образом, завершая рассмотрение проблемных аспектов внешнеторгового принуждения, следует сделать вывод, что с расширением практики использования внешнеторговых ограничений в форме коллективных контрмер и односторонних санкций, противоречащим нормам международного права, данные проблемы выступают в качестве основных причин критических замечаний относительно эффективности действующей системы принуждения.

Литература:

1. Братерский М. В. Торгово-экономические санкции: эффективность, цена, проблемы использования // Безопасность Евразии. — 2010. — № 2 (36). — С. 13–16.
2. Геворкян К. «Односторонние санкции» и международное право // Международная жизнь. — 2012. — № 8. — С. 52–56.
3. Сазонова К. Л. «Как перестать беспокоиться и начать жить»: влияние антироссийских санкций и контрмер на новейший этап развития международного права // Вопросы безопасности. — 2015. — № 3. — С. 69–70.

ТУРИЗМ

Cultural heritage and sustainable tourism development in Syria

Алгафри Махмуд Абдулкадер, аспирант
Курский государственный университет

The aim of this paper is to examine the threats and risks from tourism impacts. It tries to evaluate tourism sector in Syria. It attempted to determine the importance of sustainable tourism in tourist destinations. The most challenging and demanding task is to mobilize societies at tourist destinations to review the course of development pursued and attempt to steer it towards desirable patterns.

Keywords: *sustainable tourism, cultural heritage, management, tourism destination, tourism development, challenges, Syria.*

Tourism is a dynamic human activity based on the need of modern society for recreation and leisure. Rising incomes and increasing availability of time for leisure have been at the basis of tourism growth in the last fifty years [8, 20]. Tourism is changing as a consequence of broader social and economic changes. Globalization and the opening up of world markets have brought-in distant markets and new destinations as well as increasing competition among tourist destinations. Technological advances in informatics and transport led organizational changes in the supply of services which lowered costs of travel and spurred an “explosion” in demand [1]. Modern tourism is affected by changing social values. As societies turn back towards basic values, tourists become more sensitive to social, cultural, and environmental issues [4]. Contemporary tourists are becoming more individualistic, seeking the satisfaction of their own special interests leading to the development of special types of tourism such as eco-tourism, adventure tourism, health and, business travel and tourism, cultural tourism, etc. [19]. The richness and diversity of cultural attractions offer strong competitive advantages to attract potential visitors [15]. More and more destinations are concentrating on actively seeking to develop a broad range of leisure and recreation opportunities, offering a local lifestyle, the “experience of a place”. Culture and cultural heritage have a central role in this context [16].

Tourism development in Syria. As a complex of economic activities, tourism has multiple linkages to other economic activities but also multiple impacts on the economy, society, and the environment. Tourism has an intricate relationship to natural and cultural heritage as it depends on the availability and quality of such resources while at the same time tourism may lead to their degradation, ultimately eroding the potential for sustaining tourism [2,7]. In this sense tourism is at the center of interest in the search for sustainability and a priority field in policy making at local, regional, national, supranational, and international level. At a national level, it contributes to the balance of payments but also provides

employment and investments for construction, transport, trade, etc. At a local/regional level it offers opportunities for employment and income spurring regional and local economic development [5,14]. Tourism, however, may also have significant negative impacts on cultural heritage. The wear and tear (physical impacts) on monuments from visitors, noise, pollution and waste (environmental), congestion, rising costs of services, land use change and competition economic, “commercialization of culture”, “loss of tradition” and other effects (socio-cultural) are often cited as evidence of the negative impacts from tourism [3,9]. A central issue in tourism destination competitiveness is mitigating the impacts of tourism as some times the negative impacts from tourism on a destination might have negative feedback effects on the tourist activity itself, particularly when these impacts affect the very basis of its growth and existence, the tourist assets and tourist experience [11,17]. It became also apparent that a pro-active policy is necessary to anticipate and take into consideration the impacts, the social, economic and environmental aspects of tourism development and their interactions, evidenced in terms of spatial development patterns. Anticipating and managing the impacts of tourism and its growth became a central issue in national, regional, and local policy making [11]. Political stability and safety are prerequisite for tourism in any place in the world. In the Syrian context, the ongoing war against terrorism has had its immediate and potentially long –lasting impacts that have led tourists to reconsider their decision to travel. The tourism sector in Syria is facing a significant challenge to revamp the industry during and in the post-war crisis. Many questions arise here of how the government can regain its image and reduce the immediate and future effect of the crisis. Unfortunately, the flourishing tourism industry started to decline dramatically after the unrest in January 2011, which turned into a real political crisis in March 2011 until present. The result of this war was ruinous both to the tourism industry and the heritage. This instability mutated the image of Syria into that of a bloody

battlefield. The ongoing war in Syria since 2011 has taken its toll on the economy, and the country's travel and tourism industry has been a major causality of it. The beautiful image of Syria as a safe destination switched to a bloody battlefield, since the war has been raging on almost all the country. As consequences, the number of tourist arrivals has fallen by 64

percent in 2011 compared to the same period of 2010, since the majorities of source countries of inbound tourism have imposed travel bans to Syria and called their citizens to leave it. In the SWOT analysis, shows the positive and negative of the tourism management and development, in addition to know the facilities and services (Table 1).

Table 1. **SWOT Analysis Tourism Management and Development in Syria [by author]**

| STRENGTH | WEAKNESS | OPPORTUNITY | THREATS |
|--|---|--|--|
| There are six archaeological and tourism sites has been inscribed in world heritage list | Destruction of many historical, archaeological, tourism sites due to the crisis | The existence of friendly relations between the Syrian government and regional, global powers such as Russia, China, India and Iran | Unplanned development, which will compromise the authenticity and integrity of the tourism sector. |
| There are so much of archaeological sites | The Weak of training specialized cadres in the tourism sector. | The existence of successful management policies (in the field of banking networks) by providing financial and monetary services and granting financial and tax exemptions to investors in the field of tourism | The continued migration of capital and social elite such as university professors (in the field of tourism and heritage) because of the crisis |
| There are religions sites can develop the religion tourism | Decentralization of institutional work in the field of tourism | The crisis was a reason for Syria to become known to all at the international level | Continued international sanctions imposed on Syria and the loss of opportunity to rebuild the country and develop of tourism |
| Cultural richness such as ethnic diversity, religion and language | Lack of the study on carrying capacity of the tourism property. | The existence of a strong national intention to cooperate in order to lift the damage caused by the crisis and achieve tourism development | The tourism sector is likely to stagnate due to the continued shortage of tourists and the loss of jobs in this area |
| The existence of a high cultural and social absorption capacity of the Syrian society to receive foreign tourism | The inability of tourists to access international cash networks (such as Visa and MasterCard) | Lower prices for goods and services Syrian tourism gives a competitive edge for neighboring countries | Lack of funding for the tourism sector due to higher priority sectors such as health and education |
| The existence of an auxiliary legal structure to attract the capital invested and encourage the arrival of tourism | The lack of investment in sector of tourism | The return of a large part of the Syrian immigrants after the end of the crisis completely and thus strengthen the economic and social structure and stimulate tourism in the country | Strong competition from the tourist markets of neighboring countries (Turkey, Lebanon, Israel) |
| Geographical and regional diversity (mountains, coasts, wades, forests) | Destruction of a large part of the infrastructure and public facilities (roads, airports, railways, telecommunications facilities, etc). | The existence of national plans for the development of transport infrastructure. The establishment of Tourism board at the national level. | The possibility of re-strengthening hostile armed forces in the country |
| Mediterranean climate and unique sand beaches. Availability of communication facilities. Availability of airport and other infrastructure. Variety of heritage. | Lack of security in parts of the country due to the crisis. Lack of educational facilities and public programs. More restaurants and hotels needed with quality service provision. Poor environmental hygiene. | Readily available visitors including tourists, students and the public. — Peaceful and quiet atmosphere. Outstanding landscape dotted with layers of history and great beauty. Reasonably good infrastructure. Well established transport system. Availability of information from research. Availability of visitors who speak more than one language. | The impact of the international media negatively in talking about the Syrian crisis and thus to find a negative image of Syria in the mind of the tourists. Regular and unexpected entrance fee increase, which discourage tourism. Overpricing of products. |

Sustainable development and tourism. A major concern of modern societies is to face the negative effects from growth and the development of human activities on the environment leading to protection policies. It became apparent though that development prospects depend to a great extent on environmental resources and that environmental protection is essential not only on ethical grounds but also because natural systems are essential components of man-environment interaction. Resource protection is essential for the long-term support of human activity and the quality of life in cities, and rural areas is directly linked to environmental quality [19]. There is still no wide agreement on how to make sustainable development operational [6, 18]. In the above context, sustainable tourism development is directly linked to protecting and managing the natural and cultural environment as a basis for social and economic development. In recent years there is a growing concern with the side effects of economic development policies enriching environmental policy by focusing on general social issues as well such as production and consumption patterns. This brings social responsibility of the individual and the various actors/stakeholders at the forefront of environmental and development policy agendas [10]. Tourism and protection of cultural heritage can be seen as parts of a broader strategy for sustainable development, recognizing their interdependence in a long term view. Culture and cultural heritage are essential resources for tourism and should be managed in a way to protect and enhance their value while tourism should be developed in respect of such resources [12]. The impacts of tourism on cultural resources become of central concern in policy making shifting the focus of tourism management at the local level where such impacts are evident.

Tourism destination management. In the case of tourism, in particular, although it is a global phenomenon and the industry is adapting to increasing economic globalization forces, the impacts of tourism are mostly evident at the local/regional level [9]. Managing these impacts falls within the competencies of local/regional authorities (i. e., infrastructure development, land-use regulation, environmental impact assessment, etc.) and tourism becomes increasingly integrated in local area community management. Even from a narrow sectorial point of view a lot of interest in recent tourism management literature focuses on “destination management” [6, 13]. The concept of tourism carrying capacity reflects an increasing concern that tourism cannot grow forever in a place without causing irreversible damages to the local system, whether expressed in social, economic or environmental (in the wide sense, including the built environment) terms [18]. Should therefore be limits of tourism development (size, intensity, etc.) in a place?. The relationship between tourism and cultural resources can be seen within this context as well. The concept of carrying capacity can be interpreted and used in many ways. For some types of destinations, such as archaeological sites, museums, monuments, etc., the interpretation of capacity can be related to crowding, that is the number of people present at a given period of time. So,

tourism carrying capacity can be the maximum number of people who can use a site without causing an unacceptable alteration to the physical environment (natural and man-made) and without an unacceptable decline in the quality of the experience gained by visitors. When applied to a larger and more complex area (an island, an historic settlement or town, a region, etc.) the concept may acquire a broader significance so as to express a maximum acceptable tourist development (number of beds, hotels, etc.) on the basis of the function of the area and the conditions of its key cultural resources or infrastructure. Furthermore, it can be used in a variety of functions and at various stages in planning and policy making (assessment, goal identification, alternative strategy formulation, awareness raising, consensus building, etc.). Choices have to be made on the basis of local capacities to cope with tourism, its impacts and associated threats and risks. This entails a realistic assessment of strengths, weaknesses, opportunities, and threats from tourism growth and development in the context of sustainable development. Destinations would have to become competitive by adopting a coherent strategy to maintain the level of development and use without serious environmental deterioration, social and economic problems or decreasing the perceived tourist enjoyment of the area [3, 20].

Conclusion. The quest for a coherent, multi-dimensional and long-term strategy for managing tourism at a destination in a perspective of sustainable development is essential. Managing tourism and its impacts on cultural heritage is a central concern of such strategy which, however, often transcends local capacities to cope with complex issues. It imposes a heavy organizational burden on local community structures, which might not have the capacity to face such a challenge. Local tourism destination management requires the establishment of governance mechanisms that is, processes and procedures of bringing in the various “interests” and actors to develop and adopt a common strategy towards tourism and cultural heritage on the basic principles of sustainable development [7]. The imposition of limits may be desirable but also entails the dangers of marginalization of the destination due to competition, unless it is used as part of a broader strategy to upgrade and/or differentiate the tourist product. Several key issues are involved in a decision to adopt a strategy towards sustainable tourism: What conditions and problems drive a tourist destination to decide to adopt such a strategy? What is the policy focus, Increasing competitiveness or Sustainable Development? What is the functional relationship between planning and destination management? Is the local society ready to support such endeavor? Are there critical factors? What is the role of weaknesses and threats in visioning? In Syria there is obviously a wide diversity of tourism destinations (size and type of activity, phase of development, tourism pressures, etc.), a diversity of cultural heritage resources as well as related institutional regimes regarding their protection and a diversity of policy responses (policy frameworks). More and more the focus of tourism

policy is shifting towards the local level, instituting a tourism destination management system. The basic stages of such process include: identification of conflicts/opportunities, adoption of goals and objectives, development of a strategic plan and a plan of action, implementation, monitoring and evaluation.

References:

1. Bernard, L. Will sustainable tourism research be sustainable in the future? An opinion piece // L. Bernard, *Tourism Management Perspectives*. 2018. Vol. 25. P. 161–164.
2. Coccossis, H. and P. Nijkamp. Planning for our Heritage Avebury, Aldershot / H. Coccossis, P. Nijkamp. 1995. P. 34.
3. Coccossis, H. Mexa, A. *Tourism Carrying Capacity Assessment* Ashgate/ H. Coccossis, A. Mexa. 2004. P. 67.
4. Darko, B. Social responsible heritage management — empowering citizens to act as heritage managers // B. Darko, *Social and Behavioral Sciences*, 2015. 188. p. 27–34.
5. David, N. A. Xiaoli, L. E. Industry level analysis of tourism-economic growth in the United States // N. A. David, L. E. Xiaoli, *Tourism Management*. 2019. Vol. 70. P. 333–340
6. Dredge, D. Destination place planning and design // D. Dredge, *Annals of Tourism Research*. 1999. 26 (4) p.772–791.
7. EC. Basic Orientations for the Sustainability of European Tourism Consultation Document Brussels. 2003. P. 42.
8. Fenda A. A. Strangers and Sierra Leone mining: cultural heritage and sustainable development challenges, A.A. Fenda // *Journal of Cleaner Production*. 2014. 84. p. 773–782.
9. Garrod, B. Fyall, A. *Managing Heritage Tourism* // B. Garrod, A. Fyall, *Annals of Tourism Research*. 2000. Vol. 27, No. 3. P.682–706.
10. Gianluca, G. Lorenzo, M. Tonino, P. Rethinking sustainability in the tour-operating industry: Worldwide survey of current attitudes and behaviors // G. Gianluca, Lorenzo, M. Tonino, P. *Journal of Cleaner Production*. 2018. Vol.183. p.172–182.
11. Haywood, K. M. Responsible and responsive approach to tourism planning in the community// K.M. Haywood. *Tourism Management*. 1989. 9 (2). p. 105–18.
12. Keitumetse, S. Sustainable development and cultural heritage management in Bostwana: toward sustainable community, sustainable development / S. Keitumetse. 2011. p55.
13. Kunkaew K. The Cultural Tourism Management under Context of World Heritage Sites: Stakeholders «Opinions between Luang Prabang Communities, Laos and Muang-kaio Communities, Sukhothai, Thailand // K. Kunkaew, *Procedia Economics and Finance*. 2015. 23. p. 1286–1295.
14. Michael D.D. Ground-Based Observations of Cultural Heritage Incidents in Syria and Iraq // D. D. Michael, *American Schools of Oriental Research*. 2015. Vol. 78, No. 3. p. 132–141.
15. Pedersen, A. (2002). *Managing tourism at world heritage sites: a practical manual for world heritage site managers series World heritage 1*, UNESCO.
16. Priestley, G. K.; J. A., Edwards; and H. Coccossis. *Sustainable Tourism? European Experiences* CAB International Wallingford / G. K. Priestley, J. A., Edwards, H. Coccossis, UK.. 1996. P. 123.
17. Rui, S. Bill, D. Peter W. Cultural political economy and urban heritage tourism //S. Rui, D. Bill, W. Peter, *Annals of Tourism Research*. 2018. Vol. 68.p.30–40.
18. Wittmer, A., Riklim, T. advanced education in destination management and destination marketing / A. Wittmer, T. Riklim. institute for public services and tourism, university of St. Gallen, Switzerland. 2007. p. 76.
19. Wray, M, Dredge, D, and others. Sustainable tourism regional tourism destination: best practice for management, development and marketing, sustainable tourism (SRC) / M. Wray, D. Dredge, Australia, 2010. p. 10–13.
20. WTO (World Tourism Organization) (1998). *Guide for Local Authorities on Developing Sustainable Tourism*, WTO Madrid.

Научное издание

Экономическая наука и практика

Выпускающий редактор Г. А. Кайнова
Ответственные редакторы Е. И. Осянина, О. А. Шульга
Оформление обложки Е. А. Шишков
Подготовка оригинал-макета О. В. Майер

Материалы публикуются в авторской редакции.

Подписано в печать 24.02.2019. Формат 60x84/8. Усл. печ. л. 5,6. Тираж 300 экз.

Издательство «Новация». 350911, г. Краснодар, ул. им. Фадеева, д. 429.

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