



ЭКОНОМИКА И СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

*Сборник статей по материалам
LIII международной научно-практической конференции*

№ 9 (52)
Сентябрь 2015 г.

Издается с февраля 2011 года

Новосибирск
2015

УДК 33.07
ББК 65.050
Э 40

Ответственный редактор: Гулин А.И.

Председатель редакционной коллегии:

Толстолесова Людмила Анатольевна — д-р экон. наук, доц., проф. кафедры финансов, денежного обращения и кредита Тюменского государственного университета.

Редакционная коллегия:

Елисеев Дмитрий Викторович — канд. техн. наук, доцент, бизнес-консультант Академии менеджмента и рынка, ведущий консультант по стратегии и бизнес-процессам, «Консалтинговая фирма «Партнеры и Боровков»;

Леонидова Галина Валентиновна — канд. экон. наук, доц., зав. лабораторией исследований проблем трудового потенциала ФГБУН «Институт социально-экономического развития территорий РАН».

Э 40 Экономика и современный менеджмент: теория и практика /
Сб. ст. по материалам ЛП междунар. науч.-практ. конф. № 9 (52).
Новосибирск: Изд. "СибАК", 2015. 78 с.

Учредитель: НП «СибАК»

Сборник статей «Экономика и современный менеджмент: теория и практика» включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

При перепечатке материалов издания ссылка на сборник статей обязательна.

Оглавление

Секция 1. Банковское и страховое дело	5
ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «ЛИЗИНГ ПОМОЩЬ В ПРОДАЖАХ» НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ЛИЗИНГА В РОССИИ	5
Матраева Лилия Валериевна Соловьева Евгения Вячеславовна	
Секция 2. Инновационные подходы в современном менеджменте	16
ЭКОНОМИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЕСТЬ СЛЕДСТВИЕ ЭКОНОМИИ В МЫШЛЕНИИ	16
Зыков Михаил Борисович Сабанина Наталия Рафаэлевна	
Секция 3. Мировая экономика и международные экономические отношения	30
ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ПРЯМОГО ИНОСТРАННОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ В СТРАНАХ С ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКОЙ	30
Горюнова Наталья Алексеевна Рудаков Андрей Олегович Ермоленкова Анастасия Сергеевна	
Секция 4. Теория современного менеджмента	38
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ	38
Адилова Динар Абеуовна Кулибаев Бексултан Талгатович	
Секция 5. Управление и развитие персонала	46
АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ОПЫТА ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СЕРВИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	46
Карпова Елена Геннадьевна Димова Кристина Борисовна	
ГОСТИНИЧНЫЙ БИЗНЕС В РОССИИ: ОСОБЕННОСТИ И МОДЕЛИ КАРЬЕРНОГО РОСТА И РАЗВИТИЯ	50
Мусоян Варвара Аршаковна Сысова Елена Леонидовна	

Секция 6. Финансы и налоговая политика	59
О ВОПРОСЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАЛОГОВОЙ КОНКУРЕНЦИИ Алексеев Антон Сергеевич	59
СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ ФИНАНСОВЫХ ПОТОКОВ КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ Ковалева Светлана Александровна	67
Секция 7. Экономика труда и управление персоналом	73
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА СЕРВИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ Абакумова Ирина Валентиновна Димова Кристина Борисовна	73

СЕКЦИЯ 1.

БАНКОВСКОЕ И СТРАХОВОЕ ДЕЛО

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «ЛИЗИНГ ПОМОЩЬ В ПРОДАЖАХ» НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ЛИЗИНГА В РОССИИ

Матраева Лилия Валериевна

*д-р экон. наук, доцент кафедры «Финансы и Банковское дело»,
РЭУ им. Г.В. Плеханова,
РФ, г. Тула
E-mail: matraeva@rambler.ru*

Соловьева Евгения Вячеславовна

*магистрант, направление «Экономика»,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
РФ, г. Тула*

PROSPECTS OF USING “LEASING AS ASSISTANT TO SALES” AT THE CURRENT STAGE OF DEVELOPMENT OF LEASING IN RUSSIA

Liliia Matraeva

*doctor of Science, docent of Finance and Banking branch,
Russian economic university n.a. G.V. Plekhanova,
Russia, Tula*

Evgenia Solovyova

*undergraduate, course “Economics”,
Plekhanov Russian University of Economics,
Russia, Tula*

АННОТАЦИЯ

В данной статье авторы анализируют существующие тенденции на российском рынке лизинга, оценивают влияние на инвестиционную активность. В частности детально исследуются новые инструменты, такие как «лизинг помощь в продажах» и его роль в преодолении кризисных явлений в российской банковской сфере.

ABSTRACT

In this article, the authors analyze the current trends in the Russian leasing market, assess the effect on investment activity. In particular, we studied in detail the new instruments, such as "leasing as assistance in sales" and its role in overcoming of crisis situations in Russian banking sphere.

Ключевые слова: анализ рынка лизинга; «лизинг помощь в продажах».

Keywords: leasing market analysis; "leasing as assistant in sales".

Развитие лизинга во всех его формах является важнейшим фактором макроэкономической стабилизации и инвестиционной активности в Российской Федерации в условиях чрезвычайной изношенности основных производственных фондов в стране и нехватки собственных финансовых ресурсов для модернизации и реконструкции этих фондов.

Поскольку в экономике России использование лизинга началось относительно недавно, в хозяйственной практике еще не сложились устойчивые традиции лизинговых отношений. В тоже время правовая база лизинга в Российской Федерации уже практически полностью создана и нуждается, быть может, лишь в незначительной доработке. Все основные положения правового регулирования лизинга в стране основаны на общепринятой мировой практике и соответствуют наиболее распространенным международным правовым нормам регулирования лизинга.

Как показывает практика, использование банковского капитала является основным способом обеспечения лизинговой деятельности. Банки участвуют в лизинговых отношениях как прямым, так и косвенным способом. В российских условиях коммерческие банки, как правило, выбирают косвенный метод участия через учреждение подотчетных им специализированных лизинговых компаний и финансирование их деятельности путем предоставления им долгосрочных кредитов на приобретение лизингового имущества.

Российский рынок лизинга не имеет специального регулятора, отсутствует и централизованная статистика по основным экономи-

ческим показателям данного сектора финансового рынка, поэтому основными источниками статистических данных, используемых в рамках данной работы, являлась информация, публикуемая Российской ассоциацией лизинговых компаний (Рослизинг) и рейтинговым агентством «Эксперт РА».

Для анализа основных тенденций развития рынка лизинга в России в 2011—2014 гг. агрегируем основные индикаторы данного сектора в табл. 1.

Таблица 1.

Индикаторы развития лизинга в 2011—2014 гг.

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Объем нового бизнеса, млрд. руб.	741,0	770,0	783,0	680,0
Темпы прироста, %	—	3,9	1,7	-13,2
Сумма новых договоров лизинга, млрд. руб.	1 300,0	1 320,0	1 300,0	1 000,0
Темпы прироста, %	—	1,5	-1,5	-23,1
Объем полученных лизинговых платежей, млрд. руб.	540,0	560,0	650,0	690,0
Темпы прироста, %	—	3,7	16,1	6,2
Объем профинансированных средств, млрд. руб.	737,0	640,0	780,0	660,0
Темпы прироста, %	—	-13,2	21,9	-15,4
Совокупный лизинговый портфель, млрд. руб.	1 860,0	2 530,0	2 900,0	3 200,0
Темпы прироста, %	—	36,0	14,6	10,3
Номинальный ВВП России, млрд. руб. (по данным Росстата)	55 798,7	62 356,9	66 689,1	70 975,6
Доля лизинга в ВВП, %	1,3	1,2	1,1	1,0

Составлено авторами на основании данных источника [3; 6]

На основе данных, представленных в табл. 1 можно сделать следующие выводы. В 2012—2013 гг. рынок лизинга продемонстрировал рост: в 2013 г. объем рынка лизинга составил 783 млрд. руб. против 741 млрд. руб. в 2011 г. Рост рынка в значительной степени был обусловлен избытком ликвидности у банков и необходимостью размещения ими своих свободных средств, что повлекло за собой увеличение кредитования инвестиционных проектов, в том числе и лизинга, который является довольно надежным вариантом вложений.

Однако уже в 2014 г. объем рынка лизинга сократился на 13,2 % и достиг минимального значения за последние годы — 680 млрд. руб. Также по итогам 2014 г. сумма новых договоров лизинга сократилась

на 23 % и составила порядка 1 трлн. руб. Влияние на сжатие рынка оказали такие факторы как, существенное ослабление рубля, снижение доступности и рост стоимости заемных средств, вследствие введения западных санкций, повышение ключевой ставки Банка России во втором полугодии 2014 г. с 10,5 % до 17 %, а также устойчивый рост проблемной задолженности в кредитных портфелях банков.

Что касается совокупного лизингового портфеля, то можно отметить следующее: лизинговый портфель в 2014 г. составил 3,2 трлн. руб., темп прироста — 10,3 % — стал наименьшим за последние четыре года. Отчасти росту портфеля способствовало увеличение платежей к получению по валютным лизинговым договорам вследствие девальвации.

Поскольку лизинговые компании для осуществления лизинговой сделки используют различные источники финансирования, то весьма интересной для анализа представляется информация о структуре финансирования деятельности лизинговых компаний. Структура источников финансирования лизинговых компаний представлена на рис. 1.

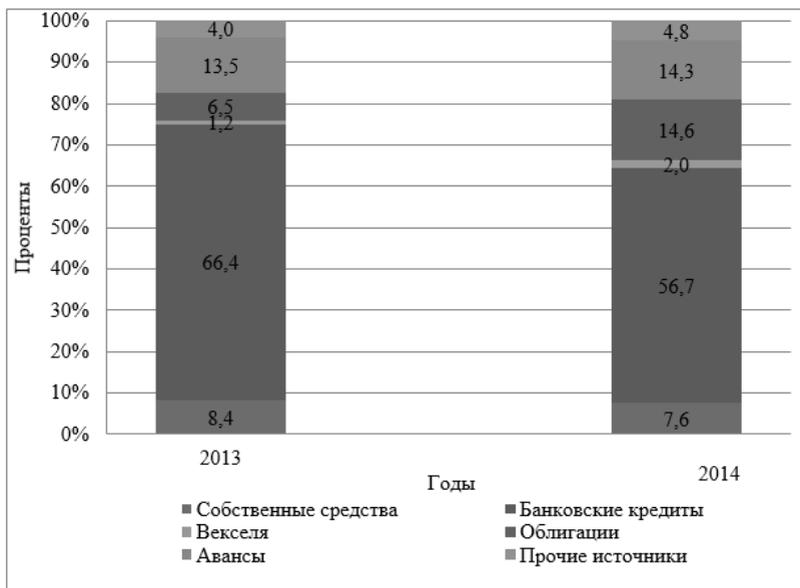


Рисунок 1. Источники финансирования деятельности лизинговых компаний, % [1]

Как видно из данных, представленных на рис. 1, основным источником финансирования деятельности лизинговых компаний являются банковские кредиты. Однако их доля в 2014 г. снизилась почти на 10 % по сравнению с 2013 г. Причиной такого снижения послужил рост кредитных ставок на протяжении всего 2014 г., что связано со значительным повышением ключевой ставки Банка России с 10,5 до 17 % годовых. По данным рейтингового агентства «Эксперт РА», почти 95 % лизинговых компаний столкнулись с пересмотром банками процентных ставок по уже выданным до 17 декабря 2014 г. кредитам. Около 10 % опрошенных лизингодателей отмечают, что одними из первых ставки стали повышать крупные банки, несмотря на то, что они имеют доступ к источникам дополнительной ликвидности. Интересным фактом является то, что некоторые кредитные организации пересматривали ставки по действующим договорам даже для своих дочерних лизинговых компаний (повышение в среднем было аналогичным, как и для рыночных компаний).

Что касается остальных источников финансирования, то можно отметить, что доля облигаций в структуре финансирования сделок за прошедший год выросла на 8,1 %. Помимо крупных госкомпаний, облигации стали размещать и частные российские лизингодатели.

Однако, несмотря на удорожание кредитных ресурсов в 2014 г., лизинговые компании не стали активнее использовать собственные средства для финансирования сделок, что свидетельствует о достаточно высоком уровне финансовой устойчивости лизинговых компаний [6].

Относительно структуры рынка лизинга можно сделать следующие выводы. Географическое распределение лизинговых сделок все дальше выходит за пределы Центрального Федерального округа. Все это стало доступным, благодаря развитой филиальной сети лизинговых компаний, о чем свидетельствуют данные, представленные на рис. 2.

По сравнению с 2013 г. в территориальном распределении лизинговых сделок за прошедший год произошло снижение доли Санкт-Петербурга на 6 %, а доля Центрального ФО за 2014 г. выросла на 3 %. Однако крупнейшим регионом по объему заключаемых новых договоров лизинга по-прежнему остается Москва (43 % за 2014 г.). Также в 2014 г. первые сделки были заключены в Крымском ФО. Стоит отметить, что значительная часть нового бизнеса за пределами РФ обусловлена сделками с клиентами из стран, входящих в Таможенный союз. Основная доля таких сделок пришлось на лизингополучателей из Республики Казахстан и Республики Беларусь [2].

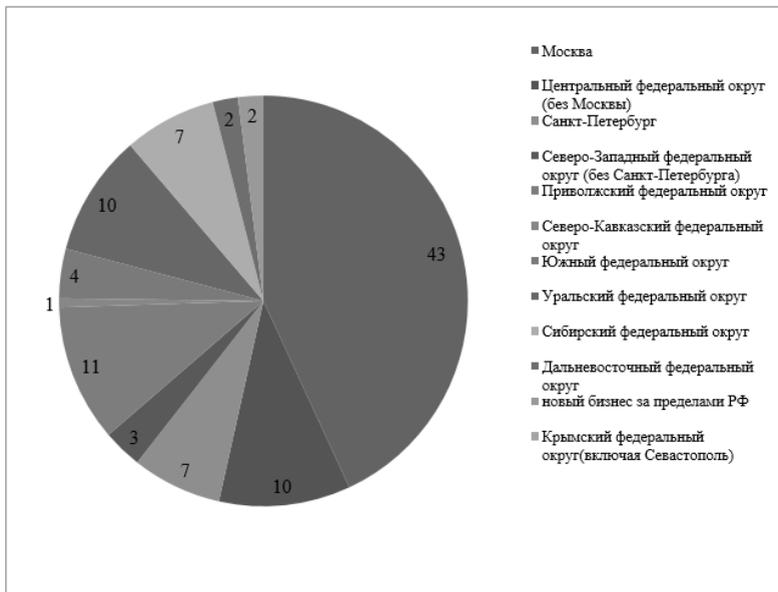


Рисунок 2. Географическое распределение лизинговых сделок в 2014 г., %. Составлено авторами на основании данных источника [2]

Относительно структуры рынка по предметам лизинга можно отметить следующее. Основным сегментом в сумме новых договоров лизинга по-прежнему является железнодорожная техника, о чем и свидетельствуют данные, представленные на рис. 3.

Как видно из данных, представленных на рис. 3, сумма новых договоров лизинга железнодорожной техники год за годом падает. Сокращение объема сделок с железнодорожной техникой за прошедший год составило 7,7 %. Также с серьезными трудностями в 2014 г. столкнулась авиационная отрасль. Причиной сокращения объема сделок на 4 % стало падение рубля, негативно отразившееся, во-первых, на объемах международных авиаперевозок, которые, в отличие от внутристрановых, составляли значительную часть прибыли авиакомпаний, во-вторых, на росте суммы лизинговых платежей, поскольку подавляющая часть лизинговых договоров данного сегмента заключена в иностранной валюте.

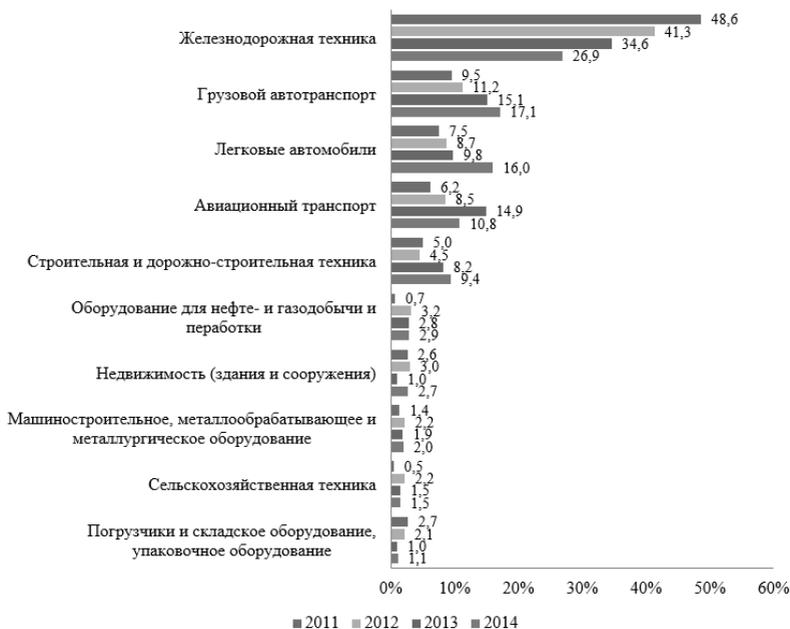


Рисунок 3. Структура рынка лизинга по предметам лизинга в 2011—2014 гг., %

С позитивной динамикой год закончил автолизинг. Основной рост в этом сегменте продемонстрировал легковой автотранспорт (рост на 6,2 %). Девальвация рубля позитивно сказалась на продажах легковых автомобилей, особенно заметно это было в IV квартале 2014 г., так как клиенты пытались приобрести технику до пересмотра цен продавцами. Помимо автолизинга доли в структуре рынка увеличили такие сегменты как строительная техника (рост на 1,2 %) и недвижимость (рост на 1,7 %). Изменения долей остальных сегментов менее существенны для рынка лизинга [6].

Рынок лизинга в России представлен большим количеством лизингодателей, однако далеко не всем удастся занимать высокую долю рынка в данной отрасли, поскольку более 1/3 рынка приходится на крупнейшие лизинговые компании, успешно осуществляющие деятельность в сфере лизинга в течение долгих лет (см. табл. 2).

Таблица 2.
Рэнкинг лизинговых компаний [1]

Место по новому бизнесу (стоимости имущества)		Компания	Объем нового бизнеса в 2014 г., млн. руб.	Объем нового бизнеса в 2013 г., млн. руб.	Текущий портфель, млн. руб.	
01.01.2015	01.01.2014				01.01.2015	01.01.2014
1	1	«ВЭБ-лизинг»	106 463,8	207 296,0	788 662,7	609 293,5
2	3	ВТБ Лизинг	90 983,9	123 787,0	419 454,2	346 288,8
3	2	«СБЕРБАНК ЛИЗИНГ»	60 180,7	124 289,9	335 244,1	242 586,5
4	-	Европлан	43 481,5	60 947,2	54 736,1	49 231,7
5	4	«ТрансФин-М»	30 563,1	112 805,3	247 603,1	202 980,1

В 2014 г., как и годом ранее, первое место в рейтинге занимает «ВЭБ-лизинг», второе и третье место соответственно ВТБ Лизинг и «СБЕРБАНК ЛИЗИНГ». На долю этой тройки лидеров в совокупности приходится около 37 % всего рынка лизинга.

Данные рэнкинга свидетельствуют о том, что лидерами рынка лизинга в России являются дочерние лизинговые компании крупнейших банков, это еще раз подтверждает существенную роль лизинговых операций в банковской деятельности.

Однако в современных условиях развития экономики стало очевидно, что не все организации в сложившихся условиях могут успешно функционировать на рынке. В то же время банки и финансовые компании придерживаются в основном консервативных оборонительных стратегий, ориентированных на снижение рисков, что в дальнейшем может вызвать снижение лизинговых операций из-за снижения платежеспособности заемщиков.

Для преодоления угроз в сложившейся ситуации актуальным представляется внедрение в практику деятельности российских банков такой разновидности лизинга как «лизинг помощь в продажах» (sale-aid leasing). Это вид лизинга, который предусматривает осуществление сбыта имущества на основании специального соглашения, заключенного между поставщиком (продавцом) имущества и лизинговой компанией [1].

Лизинг помощь в продажах имеет различные формы:

- все данные лизинговой компании и условия осуществления лизинга указываются в рекламных материалах поставщика, и все вопросы по лизингу с потенциальным лизингополучателем решает непосредственно лизинговая компания;
- предусматривается возможность заключения самим поставщиком от лица лизинговой компании договора лизинга. При этом в соглашении между поставщиком и лизинговой компанией предусмотрено, что в случае банкротства лизингополучателя поставщик обязан выкупить имущество у лизинговой компании.

Основным преимуществом использования этого вида лизинга для лизинговых компаний является то, что данный вид лизинга позволяет лизингодателям увеличить круг своих клиентов, используя торговые связи поставщика.

В свою очередь, основным преимуществом для поставщика (производителя) является расширение границ сбыта продукции и увеличение объема продаж.

Использование лизинга помощь в продажах обычно предполагает сотрудничество лизинговой компании с поставщиками (производителями), успешно функционирующими на рынке не менее 5 лет.

Перечень базовых условий продукта «лизинг помощь в продажах» по основным объектам лизинга представлен в табл. 5 [3].

Таблица 5.

Условия продукта «лизинг помощь в продажах» для различных объектов лизинга

Условия	Лизинг автотранспорта и спецтехники	Лизинг воздушных судов и авиационной техники	Лизинг железнодорожной техники	Лизинг оборудования
Срок договора лизинга	до 5 лет	10—12 лет	7—10 лет	от 9 мес. до 5 лет
Авансовый платеж	от 0 %	от 30 %	от 5 % (определяется индивидуально по результатам анализа сделки)	от 10 до 30 % (зависит от суммы финансирования)

Валюта договора лизинга	рубли	рубли, евро, доллары США (в зависимости от структуры сделки)	Рубли	рубли
Дополнительные условия	Страхование объекта лизинга	—	—	—

Как видно из табл. 5 продукт «лизинг помощь в продажах» может быть использован для всех основных объектов лизинга, что является несомненным преимуществом.

Внедрение продукта «лизинг помощь в продажах» в практику деятельности российских банков позволит противостоять угрозам и способствует успешному развитию деятельности в сложившихся экономических условиях. Использование данной формы лизинга позволит устранить такую основную угрозу как рост просроченной задолженности в кредитном портфеле (см. рис. 4).



Рисунок 4. Схема процесса «лизинг помощь в продажах»

Поскольку лизинг позволяет также как и кредит на покупку оборудования, осуществлять модернизацию производства, однако при этом условием обеспечения сделки служит имущество, передаваемое в лизинг.

Список литературы:

1. Газман В.Д. Неординарный лизинг: учебное пособие для вузов / В.Д. Газман — М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2014. — 527 с.
2. Информационный портал о банках и банковских услугах — [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.banki.ru> (Дата обращения: 19.03.2015).
3. Сайт Российской ассоциации лизинговых компаний (Рослизинг) [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.rosleasing.ru/> (Дата обращения 07.08.2015).
4. Федотова А.А. Перспектива развития лизинговых услуг в России // Молодой ученый. — 2013. — № 9. — с. 251—253.
5. Чугунов В.И., Лисаев Д.А. Современные тенденции и перспективы развития национального рынка лизинга // «Экономика и социум». — 2014. — № 1(10). — с. 1098—1109.
6. «Эксперт РА» — рейтинговое агентство — [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://raexpert.ru/> (Дата обращения: 10.05.2015).

СЕКЦИЯ 2.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

ЭКОНОМИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЕСТЬ СЛЕДСТВИЕ ЭКОНОМИИ В МЫШЛЕНИИ

Зыков Михаил Борисович

*д-р филос. и экон. наук, профессор кафедры
философии и социальных наук ЕГУ им. И.А. Бунина,
РФ, г. Елец*

Сабанина Наталия Рафаэлевна

*магистрант МПГУ «Институт культуры и искусств»
НИИ нормальной физиологии им. П.К. Анохина,
РФ, г. Елец
E-mail: myzeinatali@mail.ru*

THE ECONOMY IN ECONOMICS IS A CONSEQUENCE OF ECONOMY IN THINKING

Mihail Zykov

*Ph.D. in Philosophy and Economy, Professor, Chair of Philosophy
and social sciences, Elets State Unuversity named after I.A. Bunin,
Russia, Yelets*

Natalia Sabanina

*magister, Institute for Normal Physiology named after P.K. Anokhin,
Institute for Culture and Arts,
Russia, Yelets*

АННОТАЦИЯ

Управление в современной экономике основывают обычно на экономических же законах и принципах самой рыночной

экономики. В предлагаемой статье авторы доказывают, что не менее необходимо учитывать законы и принципы психологии «экономического человека», являющегося актором экономики, в частности закон экономии мышления. Новизна такого подхода к экономике определяет необходимость специального названия для новой отрасли экономической науки — «Невроэкономика».

ABSTRACT

The management in modern Economy is usually based on Economics's laws and principles. Authors of this paper proves the necessity to take into account also laws and principles of the modern economy major actor's ("economy's human beings") psychology, in particular, — the thought's economy law. The newness of such approach provokes to start the new branch of the economy science, named "Nevroeconomics".

Ключевые слова: Экономика; закон; принцип; экономический человек; закон экономии мышления; невроэкономика.

Keywords: Economics; law; principle; economy's human being; the thought's economy law; Nevroeconomics.

I. Основные понятия невроэкономики

После появления в последние пятьдесят лет в теле экономической науки двух принципиально новых категорий «человеческий капитал» и «социальный капитал» принцип «экономика должна быть экономной» стал особенно актуальным, поскольку теперь он должен выводиться не из материальных факторов окружающей среды, а из деятельности творческого человека.

Хорошо известно, что в сумме трёх основных экономических капиталов — физического, финансового и человеческого, последний с каждым годом занимает всё более значимую часть в развитых странах. Но если это так, то становится актуальным вопрос — откуда берётся это новое богатство — человеческий капитал? Чтобы ответить на этот вопрос нам придётся вернуться к работам более, чем 100 летней давности, а именно, к оригинальным научным концепциям, выдвинутым немецкими учёными Рихардом Авенариусом и Эрнстом Махом, в конце XIX — начале XX веков. В них речь шла, в частности, о всеобщем законе экономии сил, энергии, мышления и т. д., как о важнейшем принципе всей современной жизни человечества. Механизм действия этого принципа Авенариус определил во введении своей работы следующими словами: «... поскольку душа подчинена условиям органической жизни и требованиям целесообразности, постольку наш принцип становится принципом развития:

на апперцепцию душа тратит не более силы, чем необходимо и при множественности различных апперцепций, отдаёт предпочтение той из них, которая с меньшей тратой сил даёт больший результат или с той же тратой сил достигает большего...» [1, с. 5]. Далее он пишет, что этим принципом можно объяснить развитие всей философии: «Понятый и применимый таким образом, принцип наименьшей силы или траты сил представляет точку зрения, с которой можно рассматривать, оглядываясь назад, развитие философии от её зарождения и, заглядывая вперёд, предусмотреть конечное развитие мышления о мире» [1, с. 5]. И, добавим от себя, и историю и теорию современной экономической науки, поскольку она, так же как и философия является наукой гуманитарной. Сделать это можно опираясь на современное понимание природы и сущности человеческого капитала.

В нашей концепции человеческого капитала он определяется как системная совокупность шести его компонентов из которых три характеризуют здоровье человека (телесное, психическое и социальное), два — его интеллект (смысловое критическое мышление и творческую интуицию) и самое главное качество современного экономического человека — его совесть [4, с. 152].

Если мы внимательно рассмотрим каждый из этих компонентов, то мы увидим как конкретно работает принцип «наименьшей меры и траты сил» в современную эпоху:

1. Телесное здоровье.

Понятно, что суммарный человеческий капитал страны напрямую зависит от количества людей работоспособного возраста. Это особенно хорошо понимают китайцы, индийцы, бразильцы и США, которые обращают огромное внимание на постоянное увеличение числа своих граждан. Кроме того, мерой индивидуального здоровья является продолжительность жизни и активный образ жизни, высокие показатели которых неизменно оказывают позитивное влияние на экономику. В качестве примера вложений в будущее здоровье нации, можно обратить внимание на, так называемый, “Food bank”, организованный в США специально для того, чтобы обеспечить достаточное питание тем семьям, в которых есть угроза нехватки качественного питания, особенно белкового. Ещё одним из наиболее окупаемых вложений в телесное здоровье, являются затраты на оздоровление окружающей среды.

2. Психическое здоровье.

Как известно психических процессов и состояний у нормального человека свыше 1500. Однако основными являются следующие пять:

память, внимание, мышление, воображение, восприятие. Все эти процессы связаны непосредственно с деятельностью систем организма, в частности ЦНС, поэтому мы поддерживаем инициативу ряда учёных, предложивших, новую отрасль экономической науки стоящей на стыке физиологии, медицины, психологии и экономики — нейроэкономики. Лауреат Нобелевской премии по экономике 2013 г. Роберт Дж. Шиллер описывая новое научное направление невроэкономике считает, что «невроэкономическая революция прошла несколько основных этапов совсем недавно, в частности, публикация в 2010 г. книги невролога Пола Глимчера «Основы невроэкономического анализа» — недвусмысленная вариация названия классической работы 1947 года Пола Самуэльсона «Основы экономического анализа», помогла начать революцию в экономической теории [12]».

«Глимчер скептически относится к сложившейся экономической теории и ищет физическую основу для нее в мозге. Он хочет трансформировать «мягкую» теорию о полезности в «жесткую» теорию о полезности, открыв мозговые механизмы, которые лежат в ее основе» [12]. А именно мозговые механизмы экономии энергии и сил в нервной системе. Например, известен факт, что шахматист уровня чемпиона мира теряет за 2-х часовую игру килограммы веса. Ясно, что при этом принцип экономии психических сил и энергии, является основным, для достижения звания чемпиона мира. Можно при этом вспомнить замечательные слова В.И. Ленина «Главное в работе — отдых».

3. Социальное здоровье.

Многим менее известно социальное здоровье, многочисленные трактовки которого весьма противоречивы. В нашей концепции мы определяем социальное здоровье как способность человека быть идеальным руководителем и идеальным подчинённым. Такая трактовка связана с тем общеизвестным обстоятельством, что у каждого здорового, нормального человека всегда есть и руководители и подчинённые. Экономия здесь состоит в том, что, не упорствуя, не сопротивляясь (при подчинении кому-то), и не принуждая (кого-нибудь при управлении) можно получить максимальный результат при минимальном расходе нервной энергии и сил.

4. Смысловое критическое мышление.

Лежит в основе всех способов быстротечения. Этот подход является основным в системе всего общего образования в развитых странах: учебный предмет критическое чтение, является не только частью образовательных программ, но его принцип сам по себе обязателен при освоении всех остальных учебных предметов. Вызвано

это тем, что невозможно воспитать творца из человека, который не умеет видеть недостатки уже существующего. Понятно, что одновременно — это и принцип экономии нервных сил, который позволяет фирмам Майкрософт процветать за счёт того, что принципиально новые программы они внедряют уже с частотой раз в две недели.

5. Творческая интуиция.

Компонент человеческого капитала творческая интуиция как никакой другой компонент является ареной демонстрации полезности принципа экономии нервной энергии. Конечно же каждый из нас помнит со школьных лет замечательный рассказ А.П. Чехова «Лошадиная фамилия»: когда каждый из нас пытается произвольно придумать что-либо, у него как правило выходит это путём огромных затрат сил, но стоит доверить это дело своему «внутреннему человеку» — решение находится моментально, без всяких затрат сил и энергии — люди называют это «озарением», «инсайтом». Известны хрестоматийные примеры использования его в бизнесе и экономике: известно, что Д.И. Менделеев в течение полутора десятков лет пытался сформулировать свою знаменитую периодическую таблицу элементов, тратя на это все свои жизненные силы и средства. Одновременно он решал и некоторые прикладные бизнес-задачи, например вывода Российского сельского хозяйства на мировой рынок. Он придумал это сделать за счёт распространения в России сыроварения, технологию производства которого он значительно усовершенствовал опираясь на местные условия ведения хозяйства. Однажды Дмитрий Иванович зашёл к ректору университета, чтобы получить удостоверение и деньги на поездку в Рязанскую область для внедрения сыроварения. Как назло с деньгами в университете было плохо, и ректор отказал и в удостоверении и в деньгах. Возмущённый Менделеев сказал, что не уйдёт из приёмной ректора до тех пор, пока не тот не выдаст то и другое. После этого заявления все, включая ректора, удалились, оставив гения химии ночевать одного в приёмной. Д.И. Менделеев взял перо и стал писать заметку в столичную газету, однако, перо против его воли нарисовало ему периодическую таблицу элементов. Вошедшие утром ректор и служащие увидели самого счастливого в мире человека.

6. Совесть.

Наконец, ничто так не экономит нервную энергию, как чувство чистой совести. Про это так и говорят, он сделал дело и пошёл спать с чистой совестью, поскольку угрызания нечистой совести изматывают нервную систему больше всего на свете.

В современном обществе огромную роль играет не только человеческий капитал, но и социальный. Он складывается, естественно, из человеческих капиталов граждан страны, является как бы их суммой. Точным финансовым выражением социального капитала является ВВП страны. Однако, всем хорошо известно, что даже если вся страна сплошь состоит из Менделеевых и Ломоносовых, но управляется плохо, то социальный капитал в этом случае может быть вообще равен нулю. Очень важно, чтобы творческая энергия людей была направлена на решение важных народнохозяйственных задач, а не на приспособленчество, не на взаимные интриги, или на какие-нибудь другие грустные события общественной жизни. Идеальным управленцем в смысле социального капитала является так называемый расширенный экономический порядок, впервые сформулированный и описанный Ф. Хайском в своей Нобелевской работе. Именно этот порядок позволяет использовать индивидуальный человеческий капитал каждого гражданина общества самым оптимальным образом, объединив его в социальный капитал страны.

II. Концепция механизмов невроэкономики.

Одной из основных причин экономического краха СССР явилось то, что основные положения политэкономии социализма обычно декларировались, так же декларировались основные задачи, которые должны были быть достигнуты в процессе выполнения очередной пятилетки, однако механизмы осуществления этих деклараций и намеченных планов практически никогда не прорабатывались. Самым ярким примером такой политэкономической практики было заявление Н. Хрущёва, когда он в 1961 г. утверждал, что через 20 лет каждый советский человек будет жить при коммунизме. Такой подход начал применяться уже с первых лет советской власти и социализм в СССР был официально признан построенным до опубликования первого советского учебника по политэкономии [13, с. 127]. Имея ввиду эти обстоятельства, мы в настоящей статье считаем необходимым не только определить основные категории невроэкономики как науки, но и указать механизмы их работы на практике. Для этого воспользуемся рисунком 1.

СТУПЕНИ ВОСХОЖДЕНИЯ В РАЗВИТИИ «ЭКОНОМИЧЕСКОГО» ЧЕЛОВЕКА И ЧЕЛОВЕЧЕСТВА

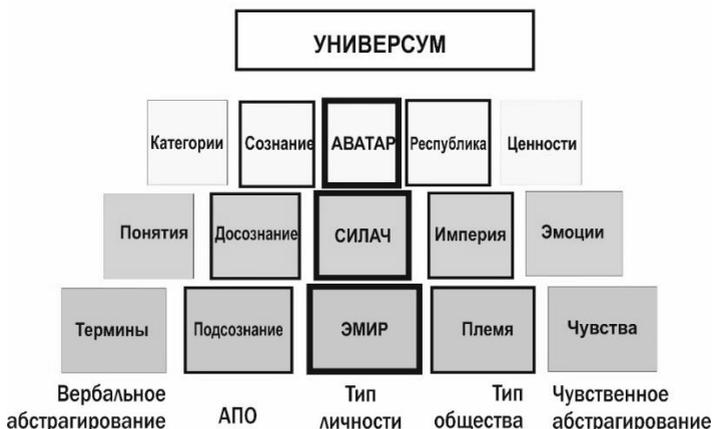


Рисунок 1. Ступени восхождения в развитии «экономического» человека и человечества

При обосновании механизмов невроэкономики необходимо отойти от стандартного термина индустриальной эпохи «рабочая сила». В постиндустриальную эпоху во времена информационной цивилизации категория «рабочая сила» замещается категорией «экономический человек» [15]. Под «экономическим человеком», мы понимаем человека, наделённого высоким человеческим капиталом, который необходим и востребован современным рынком. Всё в экономике, что можно заменить механическим автоматом и компьютером, например киоск для продажи газет и журналов на станции метро в Москве, моментально и неизбежно передаётся от субъектов «рабочей силы» именно им. В результате возникает так называемая технологическая безработица, когда число рабочих мест стремительно сокращается и индустрия с экономикой начинают нуждаться не в рабочей силе, а в человеке-творце, обладателе всех шести компонентов человеческого капитала.

На рисунке 1 показаны три ступени абстрагирования и конкретизации в различных областях развития невроэкономики развития человека «экономического», которые лежат в основе поступательного развития общества, от состояния варварства до современной цивилизации. Над первыми тремя, обозначена ещё одна ступень —

«Универсум», которая показывает будущую, потенциальную направленность развития системы «Природа-Общество-Человек», так как под универсумом — мы понимаем совокупную систему Природы (первая природа) и человеческой культуры (вторая — рукотворная — культура) и сам человек. Три этих элемента существуют и сегодня, однако гармонии между ними ещё не установлено. По большому счёту — человечество стремится этому балансу — когда человек научится жить в гармонии с окружающей средой и когда это будет достигнуто — мы сможем зафиксировать, что степень гармонии человека, человечества и природы приобрела характер Универсума, с точностью до общественно-исторической практики [14]. Описываемые в этой статье механизмы невроэкономики — предполагают развитие человека и человеческой культуры, в том числе и экономической, именно в этом направлении.

Крайний левый столбик поясняет ступени вербальных абстрагирования и конкретизации [5, с. 251]. Первая ступенька — это переход от состояния дикости к возникновению — термина (человеческого языка), вторая ступенька — переход к понятийному мышлению, третья — переход от понятия к категориям (сущностное, философское мышление). Современный человек и человечество находит решение всех проблем только на высшем — философском — уровне вербального абстрагирования. Этим ступеням абстрагирования соответствуют три ступени конкретизации: от философского мышления к понятийному, от понятийного — к мышлению в терминах, от мышления в терминах к инстинктивному поведению. Ступени абстрагирования и конкретизации являются ступенями неразрывной системы. При решении задач, например экономических, человек и человечество совершают восхождение от конкретного к абстрактному тремя указанными ступенями абстрагирования, найдя адекватное, удовлетворяющее практику решение на высшем уровне абстрагирования, человек совершает обратный путь ступенями конкретизации — составляя подробную «инструкцию» — алгоритм действия. Третья ступень вербального абстрагирования доступна не всем людям, а только в высшей степени образованным — гармонично и всесторонне развитым людям. Именно такие люди, которых мы называем Аватарами (см. рис. 1 — типу Личности), способны поднимаясь к по ступеням абстрагирования создать правильные модели решения проблем, и затем спуститься по ступеням конкретизации, с тем, чтобы разработать алгоритмы действия для других людей — Силачей и Эмиров. Аналогичные ступени абстрагирования и конкретизации характерны и для всех остальных областей

существования человека: его психической жизни — видов активного психического отражения (АПО) действительности, его типа личности — ЭМИР, СИЛАч, АВАТар [4, с. 154], типа устройства человеческого общества и его второго типа абстрагирования — чувственного, приведённых на рисунке 1.

Другим важным типом абстрагирования и конкретизации — является чувственное абстрагирование. Человеческая психика в своей творческой ипостаси использует два взаимосвязанных механизма — вербального и чувственного абстрагирования. Впервые на это обратил внимание И. Кант в своей антропологии [12], а вслед за ним в работах Г.М. Фихте, И. Шеллинга, К. Маркса, Вл. Соловьёва, Ж. Пиаже, Г. Башляра, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, К.А. Абульхановой-Славской и А.В. Брушлинского, и к настоящему времени взаимодействие этих 2-х компонентов в человеческой психике может быть охарактеризовано, как это показано на рис. 1. Первая ступень чувственного абстрагирования — это чувства, оформленные как чувства, вторая ступень — чувства в оболочке эмоционального языка (у современного человека в этом языке около пятисот слов), и высшая ступень — это чувства в вербальном оформлении, которые приобретают характер ценностей. На уровне эмоционального языка чувства — выражаются в виде предпочтений — «хочу-не хочу», «нравится-не нравится». На уровне ценностей чувство входит в сознание человека и может обсуждаться в интерсубъективной форме — люди могут соглашаться или спорить, сопоставлять свои чувства. Наиболее точным вербальным оформлением чувства, на сегодняшний день является — поэзия.

В трёх формах активного психического отражения (АПО) соответствующие ступеньки абстрагирования и конкретизации называются — подсознание, досознание и сознание. Подсознание, характеризуется тем, что действует в психике человека постоянно и связано с триллионами процессов протекающих в человеческом теле и психике. Это мощная система, исследование которой ведётся всего около ста лет, но которая оказывает диффузное влияние на поведение отдельного человека и целых стран и народов. Например, такие человеческие инстинкты как «любопытность» и «ксенофобия», определяя поведение людей, находятся на низшей ступени абстрагирования, поэтому не могут служить правильным руководством к построению гармоничной структуры — природа-общество-человек. Досознание, отличается тем, что в ней появляются абстрактные формы в виде установок: например такая, что «можно конкурировать в экономике даже с самым лучшим другом» или «более или менее

жесткое неприятие другого мнения в науке, например, в рамках одной научной школы». «Установочное мышление» на уровне догм и авторитетов, навязываемых человеку обществом, и мешающие его гармоничному и всестороннему развитию, развитию как человека способного, в частности, эффективно действовать в экономике. Высшей абстрактной формой активного психического отражения является — Сознание. Определяется это тем, что в нём человек может оперировать в виде категорий со всей системой ценностей освоенных современным человечеством, в том числе системой онтических ценностей [5, с. 251] — совестью. Эта система оказывается особенно эффективной когда, никакие установки, правила, инструкции — не работают, когда приходится опираться только на творческую интуицию, механизм которой и заключается в работе с ценностями.

Ступени абстрагирования при развитии типа человеческой личности обозначены нами словами — ЭМИР, СИЛАЧ, АВАТАР. ЭМИР — называется по первым буквам слов Энергия, Материя, Инстинкт, видовое Разнообразие (Род). Это тип человека, поднимающийся на первую ступень абстрагирования и, таким образом, оторвавшийся от животного царства. СИЛАЧ, во всех четырёх базовых потребностях поднимается на более высокую ступень абстрагирования. Стремление к материальному накоплению заменяется принципом Справедливости, инстинктивное поведение на более Информационно-обоснованное. Секс заменяется семейной Любовью. Беспорядочно-используемая и расходуемая ЭМИРОМ энергия приобретает характер управляемого, сознательно контролируемой Активности — социально-приемлемого поведения. Высшим типом абстрагирования в совершенствовании человеческой личности является АВАТАР, у которого понятие справедливости заменяется на категорию Альтруизм, понятие Информации на категорию Вдохновение, семейная любовь заменяется Любовью ко всему живому — Агапе, и понятие Активного, социально-приемлемого поведения на категорию Творчество. Замечательным отличием Аватара, от Силача и Эмира, является то, что Совесть, понимаемая как система онтических, истинных ценностей, является основным мотивом его поведения: «Жить по совести, работать на совесть и в том же духе воспитывать своих детей» (Л.Н. Толстой).

В организации общественной жизни (имеются ввиду — все формы от влюблённой пары до большой страны) так же можно выделить три ступени абстрагирования, условно называемые — Племя, Империя и Республика. На рисунке 2 эти ступени абстрагирования можно рассмотреть более подробно.

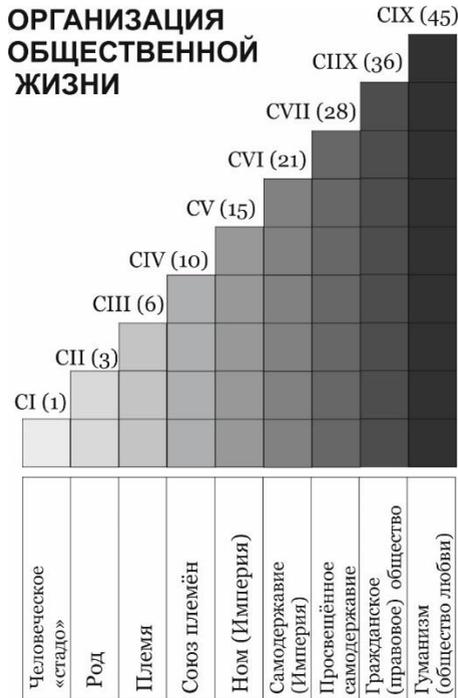


Рисунок 2. Организация общественной жизни

Так общественную организацию — Племя — можно расчленить во времени на четыре подступени: человеческое «стадо», род, племя, союз племён. Каждая из этих ступеней характеризуется своим типом «невроэкономического» поведения, соответствующего своей ступени цивилизационно-экономического развития — типам «культур». Имперская стадия характеризуется тем, что впервые в общественной жизни человека появляется государство, понимаемое как основной жизненный цикл общества [9, с. 740], управляемый осью власти. На первых порах, это становится возможным, только в отдельно-взятых городах — Номмах. На втором этапе города подчиняют своему контролю (военному и экономическому) всю сельскую территорию страны. Такой тип экономики страны является экстенсивным. На третьем этапе власть самодержца ограничивается необходимостью перехода к интенсивному общественно-экономическому развитию, то есть не за счёт расширения территорий, а за счёт повышения производительности и качества труда. Наконец на этапе республики

на двух последующих ступенях культуры, требуется возникновение демократического устройства общества, определяющего возможность и право каждого человека на всестороннее, гармоничное развитие личности с использованием механизма, так называемого, свободного расширенного рыночного порядка (по Ф. Хайеку).

Однако довольно быстро выясняется, обычный рынок, эффективно соединяет лишь эмиров и силачей. Так как Аватары в такой порядок вписываются плохо, потому что их система ценностей сильно отличается от системы ценностей силачей и эмиров, в частности тем, что главенствующим мотивом их поведения является Совесть, которая с трудом принимает правило примитивного рынка о том, «что всё продаётся и всё покупается». Аватар — это «сгусток культуры», существующий только в рамках гуманизма — общества, построенного на принципах любовного отношения друг к другу. С другой стороны выживание, развитие и конкурентоспособность общества невозможны без Аватаров и ему (обществу) необходим такой рынок, который бы включал Аватаров в свою систему как необходимого актора. Для этого необходимы механизмы максимизации человеческих капиталов общества и увеличению количества Аватаров — как акторов рынка, главным «товаром» в расширенном рыночном порядке становится Человеческий капитал, как цель экономического развития любого общества. Поэтому важным направлением экономической теории, которая описывает рынок, где главным товаром является человеческий капитал — становится неврозкономика. Принцип экономии мышления выражается при этом совершенствованием способности человека к абстрагированию и конкретизации.

Однако довольно быстро выясняется, что обычный рынок эффективно соединяет лишь эмиров и силачей. Аватары в такой порядок вписываются плохо, поскольку их система ценностей сильно отличается от системы ценностей силачей и эмиров, — в частности тем, что главенствующим мотивом аватарного поведения является Совесть, которая с трудом сочетается с принципом «всё продаётся и всё покупается». Аватар — это «сгусток культуры», существующий только в рамках гуманизма — общества, построенного на принципах любовного отношения людей друг к другу. С другой стороны, выживание, развитие и конкурентоспособность общества невозможны без Аватаров и ему (обществу) нужен такой рынок, который бы включал Аватаров в свою систему. С этой целью, на основании уже существующего рыночного порядка, возникают механизмы максимизации человеческих капиталов общества и увеличение количества

Аватаров — как акторов рынка. Главным «товаром» в таком расширенном рыночном порядке становится «человеческий капитал» как цель экономического развития любого общества. Поэтому единственный тип экономической теории, которая описывает рынок, где главным товаром является человеческий капитал — мы называем неврозэкономикой. Принцип экономии мышления выражается при этом совершенствованием способности человека к абстрагированию и конкретизации, к творчеству.

На основании всего вышесказанного мы считаем перспективным развитие одной из новых отраслей экономической теории — неврозэкономики. В этом подходе, основанном на вечных традициях гуманизма, основное внимание уделяется компонентам человеческого капитала, его расширенному общественному воспроизводству и использованию в максимизации ВВП страны.

Список литературы:

1. Авенариус Рихард. Философия как мышление о мире согласно принципу наименьшей меры сил. Prolegomena к критике чистого опыта: Пер. с нем./ Под. Ред. Н.Н. Филиппова /Изд. 2-е стереотипное. — М.: КомКнига, 2007 г. — 56 с. (Из наследия мировой философской мысли: история философии). ISBN 978-5-484-00945-9.
2. Беккер Гэри С. Человеческое поведение: экономический подход // Под ред. Г. Беккера, М.: ГУ ВШЭ, 2003 г. — с. 336
3. Воеводин С.А. Идеино-политическая сущность маоизма // Главная редакция восточной литературы издательства «Наука», 1977 г.
4. Зыков М.Б., Сабанина Н.Р. Создание эколого-социально-экономического союза как необходимое продолжение деятельности римского клуба // Сборник «Экологическое образование и экологическая культура населения»: Материалы международной научно-практической конференции 25—26 февраля 2013 г. — Прага, 2013. — 191 с. — С. 151—162. Научно-издательский центр "Социосфера" ISBN 978-80-87786-14-7.
5. Зыков М.Б., Сабанина Н.Р. Два источника онтической информации предполагают два типа теоретической абстракции // Новое слово в науке: перспективы развития: материалы международной научно-практической конф. (Чебоксары, 10 сент. 2014 г.)/ред. кол.: О.Н. Широкова [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2014, — 364 с., — стр. 250—256 ISBN 978-5-906626-37-0.
6. Зыков М.Б. Сабанина Н.Р. Человеческий и социальный капитал на постсоветском пространстве // Российское государство и социально-экономические вызовы современности: сборник научных статей. Том I. — М.: Прспект, 2015. — 896 с., — стр. 745—755 ISBN 978-392-18828-4.

7. Зыков М.Б. Сабанина Н.Р. Определяющее влияние общего уровня культуры на развитие мировой экономики и инноватики // Российское государство и социально-экономические вызовы современности: сборник научных статей. Том I. — М.: Проспект, 2015. — 896 с., — стр. 745—755 ISBN 978-392-18828-4.
8. Кант И. Антропология с прагматической точки зрения. — СПб.: Наука, 1999. — 471 с.
9. Роберт Дж. Шиллер Нейроэкономика: революция в экономической теории, 2011 г. // [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: <http://finance.liga.net/stock/2011/11/22/articles/25067.htm> (дата обращения 02.09.2015).
10. Розенталь М.М. Диалектика «капитала» К. Маркса. — М.: Политиздат, 1967 г., — стр. 127—130.
11. Сабанина Н.Р. Методология освоения ценностей в практике музейного педагога школьного музея // Выпускная аттестационная работа 16.05.2015 (каф. Философии образования, МИОО г. Москва); рукопись, — с. 140, — стр. 65.
12. Фейерабенд П. Избранные труды по методологии работы — М.: Прогресс, 1986 — 543 с.

СЕКЦИЯ 3.

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ПРЯМОГО ИНОСТРАННОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ В СТРАНАХ С ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

Горюнова Наталья Алексеевна

*канд. техн. наук, доцент кафедры «Мировая экономика»,
Тульский государственный университет,
РФ, г. Тула
E-mail: goryunova-19@mail.ru*

Рудаков Андрей Олегович

*студент 4-го курса, специальность «Финансы и Кредит»,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
РФ, г. Тула*

Ермоленкова Анастасия Сергеевна

*студент 4-го курса, специальность «Финансы и Кредит»,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
РФ, г. Тула*

FEATURES OF FOREIGN DIRECT INVESTMENT IN TRANSITION COUNTRIES

Natalia Goryunova

*candidate of Science,
docent of World economics branch, Tula state university,
Russia, Tula*

Andrey Rudakov

*4th year student, "Finance and Credit",
Plekhanov Russian University of Economics,
Russia, Tula*

Anastasia Ermolenkova

*4th year student, "Finance and Credit",
Plekhanov Russian University of Economics,
Russia, Tula*

АННОТАЦИЯ

В данной статье авторы анализируют процесс прямого иностранного инвестирования в страны с переходной экономикой по сравнению с другими группами стран. В частности, на основе статистических данных об экономическом развитии ведущих мировых держав производится анализ ситуации в России и делается вывод о недостаточном фокусе в России на данном направлении.

ABSTRACT

In this article, the authors analyze the process of foreign direct investment in countries with transition economies, in comparison with other groups of countries. In particular, on the basis of statistical data on the economic development of the world's leading countries, an analysis of the situation in Russia is executed and concluded a lack of focus in Russia in this direction.

Ключевые слова: прямые иностранные инвестиции; страны с переходной экономикой.

Keywords: foreign direct investments; countries with transition economies.

Прямые иностранные инвестиции — проявление интернационализации и глобализации экономики, процесса формирования мирового хозяйства, как единой целостной системы и одновременно — средство

разрешения противоречий этого процесса. ПИИ сыграли огромную роль в мировой экономике уже на ранних этапах ее становления. В настоящее время нет ни одной высокоразвитой, развивающейся или постсоциалистической страны, в которых не присутствовал бы иностранный капитал в виде ПИИ.

Следует отметить, что актуальность исследования инвестиционной деятельности РФ в части взаимодействия с иностранными государствами исходит из необходимости определения наиболее привлекательных для инвесторов сфер экономики, а также выявления слабых отраслей с недостаточными объемами иностранного инвестирования. Это, в свою очередь, позволит государству предпринимать необходимые меры для привлечения иностранных инвесторов в отрасли, которые непосредственно влияют на экономическое состояние страны. В данной работе был произведен анализ данных по притокам ПИИ в различные страны, включая Россию с 2000 по 2013 годы, источником данных для исследования являлась статистическая база Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) [1, с. 8].

На первом этапе рассмотрим динамику и тенденции общемировых потоков ПИИ и их влияние на региональное распределение ПИИ в мировой экономике. Расчеты проведены авторами (см. рис. 1, [4]).

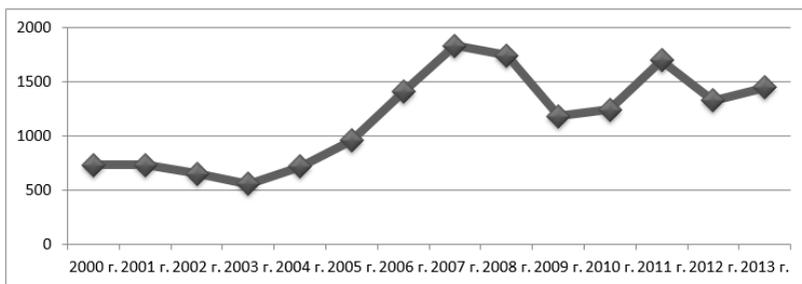


Рисунок 1. Мировой приток ПИИ с 2000 по 2013 гг., млрд. долл.

На рис. 1 видно, что наибольший спад ПИИ приходится на 2009 год (1185 млрд. долл. США), а так же 2012 год (1330 млрд. долл. США). Причиной сложившейся ситуации можно считать глобальную рецессию с 2009 года по настоящее время, мировой кризис — спад в мировой экономике. Кроме того, в октябре 2010 года появились явные признаки войны валют (доллара, евро,

иены и юаня). Страны снижали цены на свою валюту с целью приобретения конкурентоспособных преимуществ, для того, чтобы облегчить экспорт валют, который, в свою очередь, способен помочь положить конец кризису.

Вместе с тем степень устойчивости экономики стран-получателей ПИИ к неблагоприятным глобальным тенденциям оказалась разной. Наибольшим было падение делового доверия прямых иностранных инвесторов в развитых странах. Расчеты проведены авторами (см. данные рис. 2, [4]).



Рисунок 2. Приток иностранных инвестиций в США, развитые страны, в переходные страны с 2000 по 2013 годы, млрд. долл. США

Так, в развитых странах с 2000 по 2003 год объем ПИИ сократился практически в 3 раза и составил на конец периода порядка 390 млрд. долл. США. Однако данная тенденция не в полном объеме коснулась США: с 2000 по 2003 год ПИИ сократились только в половину и достигли 48 млрд. долл. США. Примечательно то, что менее подвержены данной тенденции оказались страны с переходной экономикой. Объем ПИИ в экономику данной группы стран сократился лишь на 35 %.

После спада прямого иностранного инвестирования в 2003 году наблюдалось увеличение потоков ПИИ по всем группам стран. Пик этой тенденции приходился на 2007—2008 гг. В этот период развитые страны немного опередили уровень «докризисных» объемов ПИИ, а вот страны с переходной экономикой сумели существенно укрепить свои позиции: объем ПИИ инвестиций увеличился в 2,5 раза по сравнению с 2000 годом.

Таким образом, можно сделать вывод, что страны с переходной экономикой в этот период смогли более успешно противостоять воздействию неблагоприятной мировой конъюнктуры и привлечь

большие объемы ПИИ, чем в предыдущие годы. ЮНКТАД прогнозирует и дальнейшее увеличение потоков ПИИ в эту группу стран. По прогнозам данной организации в 2016 году объемы ПИИ увеличатся до 1,8 трлн. долл. США. Вместе с тем непрочная ситуация на некоторых формирующихся рынках и риски, связанные с политической неопределенностью и региональной нестабильностью, могут отрицательно сказаться на предполагаемом оживлении ПИИ [2, с. 59]. Последний комментарий становится все более актуальным в последнее время для России. По данным UNCTADstat, в РФ резкий рост ПИИ наблюдается с 2002 по 2004 год (с 4 по 9,4 млрд. долл. США соответственно), а наибольшее падение наблюдается с 2004 по 2005 год до 1,3 млрд. долл. США. Странами-лидерами по накопленным инвестициям в РФ в 2013 году по данным Росстата РФ [3] являются: Кипр, Нидерланды, Люксембург и Китай. (69075 млн. долл. США), на самой низкой позиции — Китай (32130 млн. долл. США). Однако к объемам инвестиций из первых трех стран следует относиться с осторожностью, поскольку это известные офшорные гавани и эти инвестиции могут быть «возвратными» по отношению к стране-реципиенту, что ставит под сомнение их отнесение в полном объеме к прямым иностранным инвестициям.

Основные тенденции в притоках ПИИ определяются крупнейшими транснациональными компаниями и, несмотря на то, что международные компании из развивающихся и стран с переходной экономикой стран возникли достаточно давно, но их активная деятельность началась лишь после 2000 года. Наиболее заметными в мировой экономике являются ТНК новых индустриальных стран Юго-Восточной Азии, ряда государств Латинской Америки (Аргентины, Бразилии, Мексики, Колумбии, Венесуэлы, Чили), наиболее крупных государств Южной Азии (Индии, Пакистана), также некоторых стран Ближнего Востока. Особенностью деятельности ТНК развивающихся стран в этот период являлась их активная деятельность по размещению своих филиалов в других развивающихся странах своего и близлежащих регионов. В Бразилии, КНР, Южной Корее и Тайване объемы прямых иностранных инвестиций в развитые страны их национальных ТНК превысил уже 50 % [4]

В число ведущих 50 ТНК развивающихся и стран с переходной экономикой стран входят «Дэу» (Южная Корея), «Семекс» (Мексика), «Криэй-тивтехнологджи» (Сингапур), «Чина Интернейшнл Траст энд Корпорейшн» (Китай).

В свою очередь в странах с переходной экономикой также идет активный процесс становления ТНК на базе национальных финансово-

промышленных групп. Лидерами процесса транснационализации стали Хорватия, Чехия, Словакия и Венгрия.

Поскольку деловая активность иностранных инвесторов напрямую связана с конкурентоспособностью страны на международной арене, обратимся к анализу общего индекса глобальной конкурентоспособности (ИГКС) за 2014—2015 годы стран-лидеров по притоку ПИИ (см. рис. 3). Рассчитано авторами на основании данных Всемирного экономического форума [5].

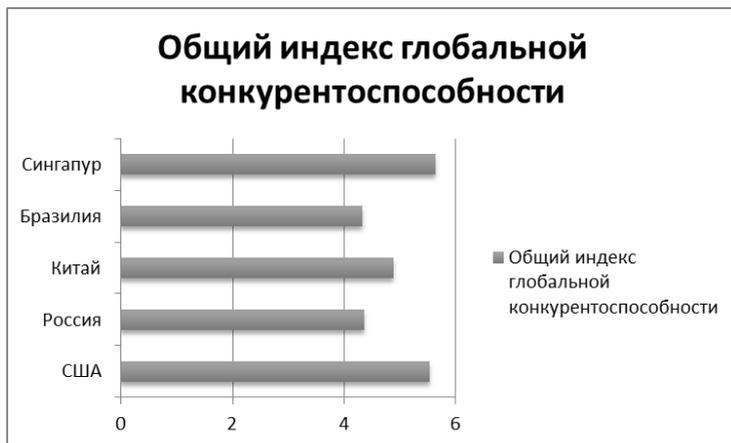


Рисунок 3. Общий индекс глобальной конкурентоспособности за 2014 г.

Как видно на рис. 3 наибольшее значение индекса у Сингапура и США, затем идет Китай, далее Россия и завершает список Бразилия. Более интересен развернутый анализ индекса глобальной конкурентоспособности этих же стран в разрезе по трем основным субиндексам: макроэкономическому, институциональному и технологическому (рис. 4). Рассчитано авторами на основании данных Всемирного экономического форума [5].

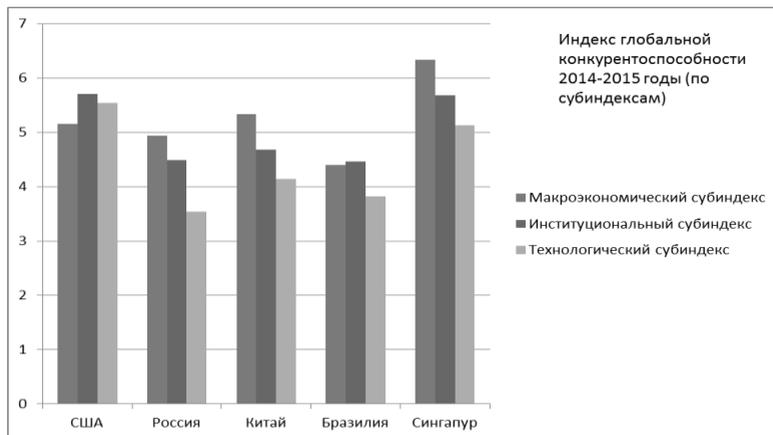


Рисунок 4. Индекс глобальной конкурентоспособности 2014 г. (субиндексы)

На гистограмме, изображенной на рис. 4 видно, что у всех анализируемых стран технологический субиндекс занимает низкую позицию, за исключением США и Сингапура. Лидирующую позицию занимает макроэкономический субиндекс у России, Китая и Сингапура, а институциональный субиндекс лидирует в Бразилии и США.

На рис. 4 хорошо видно, что Россия существенно проигрывает по технологической готовности экономики и институциональной составляющей всем ближайшим странам-конкурентам по привлечению ПИИ, поэтому весьма актуальным представляется анализ основных критериев, определяющих данный субиндекс, представленных в табл. 1. Рассчитано авторами на основании данных Всемирного экономического форума [5].

Таблица 1.

Основные критерии, определяющие технологический субиндекс ИГКС в 2014 г. для стран-лидеров по притокам ПИИ

Наименование критерия	Страны				
	Россия	США	Китай	Бразилия	Сингапур
Наличие современных технологий	4,2	6,5	4,3	4,7	6,2
Освоение технологий на уровне фирмы	4,2	6,1	4,7	4,8	5,7
Количество патентов на изобретение	7,1	149,8	11,7	3,2	125,2

Корпоративные затраты на НИОКР	3,2	5,5	4,3	3,5	4,8
Инновационная активность	3,8	5,9	4,2	4,1	5,0

На таблице 1 видно, что Россия уступает другим странам по всем технологическим и инновационным показателям, кроме количества патентов на изобретение. По патентам Россия занимает второе место после Бразилии, но в то же время у США этот показатель более чем в 20 раз лучше российских значений.

Таким образом, по результатам проведенного анализа можно заключить, что в последние десятилетия страны с переходной экономикой стали представлять устойчивый интерес для иностранных инвесторов, при этом влияние мировых кризисов на этот процесс существенно меньше, чем для стран с развитой экономикой. В то же время страны с переходной экономикой также активно включились в процесс иностранного инвестирования, выступая в качестве доноров иностранных инвестиций и основным каналом для осуществления этого процесса становятся ТНК этих стран, что обуславливает существенное расширение их присутствия на международных рынках. Тем не менее, Россия проигрывает странам-конкурентам в отношении привлечения ПИИ. Одной из причин этого является более низкая технологическая готовность экономики России.

Список литературы:

1. Матраева Л.В. Статистический подход к исследованию тенденций притока прямых иностранных инвестиций в экономику России // Федерализм. — 2011. — № 4(64). — С. 7—16.
2. Матраева Л.В. Анализ инвестиционной позиции России на мировом рынке прямых иностранных инвестиций // Вопросы региональной экономики. — 2013. — Т. 15. — № 2. — С. 55—62.
3. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] —Режим доступа. — URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 07.08.2015).
4. Сайт ЮНКТАД статистика [Электронный ресурс] —Режим доступа. — URL: <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/FDI%20Statistics/FDI-Statistics.aspx> (дата обращения 06.08.2015).
5. Сайт Всемирного экономического форума [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.weforum.org/reports/> (дата обращения 06.08.2015).

СЕКЦИЯ 4.

ТЕОРИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

Адилова Динар Абеуовна

*канд. экон. наук, декан факультета строительных технологий
инфраструктуры и менеджмента, академический профессор
Международной образовательной корпорации (КазГАСА, КАУ),
Республика Казахстан, г. Алматы
E-mail: Dadilova65@mail.ru*

Кулибаев Бексултан Талгатович

*магистрант, Международной образовательной корпорации (КАУ),
Республика Казахстан, г. Алматы*

HIGHLIGHTS OF MODERN MANAGEMENT

Dinar Adilova

*candidate of Economic Sciences, Dean of Construction Technology
of Infrastructure and Management Department, Academic Professor,
Independent Kazakhstan Quality Assurance Agency for Education,
Republic of Kazakhstan, Almaty*

Beksultan Kulybaev

*master's Degree Student,
Independent Kazakhstan Quality Assurance Agency for Education,
Republic of Kazakhstan, Almaty*

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается теоретические основы разработки стратегии развития компании. Описаны основные понятия

разработки стратегии развития компании. Рассмотрены разновидности стратегий, а также описаны специфика стратегического планирования.

ABSTRACT

This article discusses the theoretical basis of the development strategy of the company. The basic concept of the development strategy of the company. We consider the variety of strategies are described as well as the specifics of strategic planning.

Ключевые слова: стратегия развития; разновидности стратегий, специфика стратегического планирования.

Keywords: development strategy; variety of strategies, the specifics of strategic planning.

Многие казахстанские компании еще в полной мере оценили возможности, которые откроются перед ними при внедрении стратегического планирования в современных условиях, когда внешняя среда постоянно находится в развитии и состояние компаний постоянно изменяется. Если рассматривать деятельность казахстанских компаний, то можно увидеть, что они направили свои усилия на реализацию ежедневных кратковременных целей и задач. Стратегические механизмы управления стоят на втором месте или вообще отсутствуют.

Стратегия в управлении — это гарантия стабильного развития компании. Стратегия позволяет сократить время принятия решений. Но нельзя забывать о том, что стратегия не сможет окончательно уйти от кризисных моментов, стратегия только снизит процент их возникновения.

Эффект от управления компанией в целом зависит от профессионального умения менеджера, который составит стратегию развития бизнеса, что позволит достичь поставленных целей без излишних рисков.

Правило ведения бизнеса, установленное в миссии, поможет сформулировать общую стратегию развития компании. Общая стратегия развития выражает в общем виде предполагаемое место на рынке и главный источник конкурентного преимущества, искомый компанией [1, с. 3].

М. Портер в своих трудах выделяет три общие стратегии компании:

1. лидерство по затратам;
2. дифференциацию;
3. фокусирование [2, с. 22].

На рисунке 1 описаны обобщенные стратегии по предложению М. Портера.

Лидерство по затратам	Дифференциацию	Фокусирование
<ul style="list-style-type: none"> • Предприятие, лидирующее по затратам, добивается высокой эффективности и производительности при организации процессов снабжения, производства и сбыта, что позволяет обеспечить низкий уровень затрат и, соответственно, устанавливать низкие цены на производимую продукцию 	<ul style="list-style-type: none"> • Предприятие, преследующее стратегию дифференциации, старается удовлетворить потребности таких покупателей, которые ищут продукцию наивысшего качества с широкими функциональными возможностями и готовы платить высокую цену за подобную продукцию. Стратегия дифференциации предъявляет повышенные требования к контролю качества при производстве, к инновациям, к формированию деловой репутации 	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегия фокусирования предполагает концентрацию усилий на обслуживании потребностей определенного рыночного сегмента. В рамках выбранного сегмента рынка предприятие преследует либо стратегию лидерства по затратам, либо стратегию дифференциации

Рисунок 1. Обобщенные стратегии по предложению М. Портера

Стратегия подобно позиционированию представляет собой средство определения места компании на рынке. М. Трейси и Ф. Вирсема, в своих трудах выразили мнение, что господствующие компании в своем развитии держат позицию вдоль дисциплин потребительной ценности и эти компании делятся на три вида, рисунок 2 [3, с. 161].



Рисунок 2. Виды компаний и их стратегии на рынке

Анализируя компании можно увидеть разницу:

1. Лидерство по продукции означает, когда компания производит продукцию с применением всех новейших инновационных технологий.

2. Операционное превосходство имеют компании, которые производят очень качественную и надежную продукцию и реализуют ее по доступной цене.

3. Близость к потребителям означает, что компании учитывают индивидуальные потребности клиентов и соответствующим образом организуют их обслуживание.

Для достижения больших успехов любая компания должна придерживаться одной из трех позиций, а также проводить работу над двумя оставшимися позициями.

Стратегия подобно плану представляет собой предварительно составленную последовательность действий в заданном направлении. В связи с этим определением стратегия имеет две важные характеристики: первая разрабатывается до того, когда фактически осуществляется какое-либо действие, и второе разрабатывается преднамеренно и целенаправленно.

При составлении стратегии, управленцы берут за основу уже имеющиеся конкурентные преимущества компании и, используя эти данные, составляют всесторонний план важных действий, то есть гранд-стратегию, с помощью которого компания планирует достичь своих перспективных целей. Специалисты по стратегическому менеджменту выделяют следующие виды гранд-стратегий: Рисунок 3.

Разработанные планы необходимы для того, что бы довести стратегию развития компании до конкретных исполнителей, т. е. до сотрудников компаний. Для обеспечения реализации стратегии необходимо установить взаимосвязанные цели и задачи для отделов и сотрудников компаний. К примеру, если поставить цель:

- увеличение доли рынка, то успешность работы контролируется показателем объема продаж продукции;
- повысить качество продукции, то успешность выполнения задачи контролируется долей забракованной продукции в общем объеме производства. Из данных примеров можно сделать вывод, что для оценки успешности работы в заданном направлении в систему контроля включаются показатели, по которым можно отслеживать прогресс выполнения поставленных задач, а также вынести суждение о достижении целей.

Стратегия это метод специальных действий, с помощью которого компания хочет перехитрить другую компанию, т. е. конкурента.



Рисунок 3. Виды стратегий компании

Как отмечает Ф. Котлер, набор применяемых приемов различается в зависимости от того, кем выступает компания. Виды компаний и набор применяемых приемов показаны на рисунке 4.



Рисунок 4 Виды компаний и их применяемые стратегии

Стратегия должна также рассматриваться как последовательность действий, и эта последовательность действий может быть:

1. намечаемой;
2. складывающейся по ходу действий при отсутствии специальных намерений;
3. реализованной.

Последовательность действий может также развиваться в противоположном направлении с предварительными планами. В этом случае стратегия будет нереализованной.

Чтобы своевременно отслеживать и анализировать последовательности действий, компания, проводит контроль изменений во внешней и внутренней среде. Главное внимание уделяется правильной настройке контрольных и информационных систем, их функция заключается в том, чтобы не мешать сотрудникам

проводить эксперименты, проверять новые идеи и искать новые возможности. Важное значение имеет механизм обратной связи, с помощью которого получаемая информация о тенденциях развития компании, выявляемых закономерностях и возникающие последовательности в действиях сотрудников доводится до вышестоящих уровней управления.

В компаниях стратегия разрабатывается и выполняется на трех уровнях управления, рисунок 5.



Рисунок 5. Уровни управления

Как видим из рисунка 5 на уровне высшего руководства это, к примеру, совет директоров или генеральные директора, которые осуществляют контроль за общими результатами с учетом миссии предприятия.

На среднем уровне управления работа проводится на основе сформулированных высшим руководством целей. Управленцы позиционируют свои бизнес-единицы и выявляют методы ведения конкурентной борьбы на выбранных сегментах рынка.

На функциональном уровне управления управленцы — менеджеры составляют ежегодные планы и краткосрочные программы маркетинга, производства, снабжения, бухгалтерского учета, финансов, управления персоналом. Все эти планы и программы будут обеспечивать выполнение стратегии развития компании.

Делая вывод можно увидеть, что в процесс формирования и исполнения стратегии развития компании вовлекаются менеджеры

всех уровней управления. Составленная менеджерами стратегия должна обеспечить в будущем стабильную прибыль и рост компании с учетом удовлетворения потребностей многих заинтересованных физических и юридических лиц (потребители, поставщики, кредиторы, инвесторы, государственные органы, и др).

Список литературы:

1. Адилова Д.А. Адилов А. Статья «Конкурентоспособность фирмы и его влияние на сущность стратегического управления»: XLV Международной научно-практической конференции «Экономика и современный менеджмент: теория и практика» (Россия, г. Новосибирск, 12 января 2015 г.). [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://sibac.info/17259>.
2. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Р.И. Акмаева. — М.: Волтерс Клувер, 2010. — 432 с.
3. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов, 3-е изд. Стандарт третьего поколения/ Под ред. А. Петрова. — СПб.: Питер, 2012. — 400 с.

СЕКЦИЯ 5.

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ОПЫТА ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СЕРВИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Карпова Елена Геннадьевна

*канд. экон. наук, ст. преподаватель кафедры сервисной
и конгрессно-выставочной деятельности Санкт-Петербургского
государственного экономического университета
РФ, г. Санкт-Петербург*

Димова Кристина Борисовна

*магистрант 2 курса Санкт-Петербургского
государственного экономического университета
РФ, г. Санкт-Петербург
E-mail: dkb_27@mail.ru*

ANALYSIS OF THE RUSSIAN EXPERIENCE OF CONSTRUCTING A SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT IN SERVICE ENTERPRISES

Elena Karpova

*candidate of economic sciences., a senior lecturer service
and the congress and exhibition activities
at St. Petersburg State University of Economics
Russia, Saint Petersburg*

Christina Dimova

*master student 2 course
at St. Petersburg State University of Economics
Russia, Saint Petersburg*

АННОТАЦИЯ

В России переход к рыночным отношениям дал толчок к переосмыслению подхода к управлению предприятиями сферы услуг и привело к резким изменениям направлений и механизмов структурных преобразований на современных предприятиях сферы услуг.

Во времена неустойчивых экономических, политических ситуаций, частых кризисов, высокой конкуренции на рынках сферы сервиса принятие грамотных кадровых решений приобретает все большую значимость в стратегическом аспекте деятельности сервисных предприятий. Необходимо пересмотреть современный подход к управлению персоналом.

ABSTRACT

In Russia, the transition to a market economy has given impetus to rethink the approach to business management services and has led to a sharp change of directions-tions and mechanisms of structural transformations in modern service industries.

In times of unstable economic and political situation, frequent crises, highly competitive markets, the scope of the adoption service competent personnel decisions is becoming increasingly important strategically aspects of the activities of service companies. It is necessary to revise ency--menny approach to personnel management.

Ключевые слова: управление персоналом; особенности в российских системах управления персоналом.

Keywords: human resource management; particularly in the Russian personnel management system.

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что существующие, на сегодняшний день и на протяжении уже нескольких лет, условия экономической нестабильности страны сильно влияют на работу организаций в сфере услуг. Требуется пересмотр существующей и создания наиболее эффективной системы управления персоналом подходящей под условия России.

В России принято использовать готовые модели управления, многие из которых разработаны специалистами из других стран и не совсем подходят под экономические, социальные, национальные и другие особенности России. Основные черты управления персоналом на сервисных предприятиях страны являются пережитками Советского строя, являющимися давно не актуальными для современных коммерческих организаций. Это является причиной исполь-

зования и реализации принципов и методов управления, чаще всего заимствованных из стран Америки, Японии и стран запада.

Отечественные системы управления персоналом до сих пор находятся на этапе их становления. Их медленное развитие возможно связано с прошлым опытом тоталитарного строения общества и трудовых отношений в период социализма. В период резкого изменения ориентира при переходе к построению рыночной экономики отечественная система управления персоналом не смогла быстро адаптироваться к новым условиям, и как следствие это негативно сказалось на качестве управления персоналом и его дальнейшем развитии.

Такая ситуация привела:

- во-первых, к снижению трудовой активности;
- во-вторых, к разрушению исполнительской дисциплины;
- в-третьих к разрушению управленческих связей;
- в-четвертых к ослаблению контроля над деятельностью сотрудников, отделов и организаций в целом;
- в-пятых к отсутствию (или недостаточному количеству) специально подготовленного компетентного в своей профессиональной деятельности сервисного персонала.

Все системы управления персоналом, в первую очередь, строятся на системе ценностей и особенностей менталитета общества. На настоящий момент не существует разработанной системы управления четко подходящей под особенности России. В прошлом, мотивом, побуждающим сотрудника к труду, было построение социализма и личный вклад деятельности людей в этот процесс. Совсем недавно основной мотив был направлен непосредственно на получение материальной выгоды. На сегодняшний же день кроме материальной выгоды начало активно развиваться стремление сотрудников к профессиональному обучению, личностному росту, приобретению ценного опыта.

Современный человек несет в себе желание развиваться, получать профессиональные навыки и знания, но в России состояние системы подготовки, переподготовки и обучения персонала на сервисных предприятиях являются неудовлетворительными.

Так одной из проблем в сфере услуг является нехватка сервисного персонала. По данным, взятым из исследовательского центра портала Superjob, можно проследить за динамикой спроса на персонал сферы услуг за период с марта 2015 по июль 2015 (Рисунок 1). Как видно на диаграмме спрос на сервисных работников с каждым месяцем увеличивается [3].



Рисунок 1. Динамика спроса на персонал сферы услуг

Возможной причиной этого может быть скорость подготовки персонал сферы сервиса. Современное образование не успевает готовить специалистов в ногу со временем. Также предположительной причиной спроса на сервисный персонал может быть уход временных работников, занятых в сфере сервиса. Как показывает собственное наблюдение, руководители сферы услуг имеют тенденцию нанимать временный персонал в период летних каникул школьников и студентов, которые ближе к началу учебного года покидают место работы.

Многие руководители сервисных организаций либо полагают, что не стоит затрачивать средства на обучение личного персонала, либо осознано экономят на этом бюджет, предприятия зачастую не предусматривают расходы на повышение квалификации персонала. Большинство руководителей предпочитают нанимать на работу сотрудников с уже имеющимся и нужным им уровнем квалификации. При таком подходе формирования коллектива трудно создать основу стабильной процветающей фирмы, а именно сплоченный, постоянный по составу коллектив высококвалифицированных работников подготовленных под специфику и цели предприятия [2, с. 67].

На российских рынках услуг для успешного развития деятельности предприятий сервиса руководителям и специалистам отделов кадров необходимо научиться рассматривать сотрудников как человеческий ресурс, как одно из основных средств получения прибыли. Для этого необходимо применять индивидуальный подход к каждому работнику, создавать комфортные условия для их эффективной деятельности, выстраивать дружественные отношений в коллективе (психологически комфортный климат), оказывать помощь в саморазвитии, что будет способствовать максимизации

труда сотрудников и эффективности деятельности предприятия. А также отойти от стереотипа, что персонал не требует дополнительных затрат на развитие повышение квалификаций [1].

Для повышения эффективности как управления в целом, так и управления персоналом российским сервисным компаниям необходимо формировать свою систему управления персоналом или перенимать опыт иностранных компаний с корректировкой под национальные, культурные, социально-экономические особенности страны, учитывая постоянную нестабильность.

Список литературы:

1. Уцениваете ли вы сотрудников // Современный мир: сайт. – [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.hr-journal.ru/> (дата обращения: 27.07.2015).
2. Хачатуров А.Е. Менеджмент в России и за рубежом // Все о теории и практике управления бизнесом. — 2013. — № 2. — С. 115—122.
3. Superjob. Исследования: Основные показатели рынка труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://www.superjob.ru/> (дата обращения: 24.08.2015).

ГОСТИНИЧНЫЙ БИЗНЕС В РОССИИ: ОСОБЕННОСТИ И МОДЕЛИ КАРЬЕРНОГО РОСТА И РАЗВИТИЯ

Мусоян Варвара Аршаковна
студент 4 курса СПбГЭУ,
РФ, г. Санкт-Петербург
E-mail: felisha705@gmail.com

Сысова Елена Леонидовна
ст. преподаватель СПбГЭУ,
РФ, г. Санкт-Петербург
E-mail: elensov@gmail.com

PECULIARITIES CAREER GROWTH IN THE HOTEL BUSINESS IN RUSSIA

Varvara Musoyan

*4th year student of St. Petersburg State Economics University,
Russia, Saint-Petersburg*

Elena Syssova

*senior Lecturer, St. Petersburg State Economics University,
Russia, Saint-Petersburg*

АННОТАЦИЯ

Статья имеет обзорный характер и рассматривает особенности управления персоналом в отельном бизнесе, а также возможности карьерного роста и развития в этом бизнесе российских специалистов. Авторами выделены две основные модели карьерного развития в гостиничном бизнесе в России и возможности построения карьеры в зарубежных отелях.

ABSTRACT

The article has a review and considers features of personnel management in the hospitality industry, as well as opportunities for career growth and development in the business of Russian specialists. The authors have identified two basic models of career development in the hospitality industry in Russia and the possibility of building a career in foreign hotels.

Ключевые слова: вертикальная карьера; горизонтальная (квалификационная) карьера; американская модель управления; японская модель управления; малый отель; сетевой отель.

Keywords: career vertical; horizontal (qualifying) career; the American model of management; Japanese management model; a small hotel; chain hotel.

Современный гостиничный бизнес развивается активными темпами. Гостиницы, частные дома отдыха, малые отели, хостелы и другие средства размещения прочно вошли в современное устройство жизни, а их количество и разнообразие только растёт. Гостиницы занимают свою нишу в туристском бизнесе, не только предоставляя услуги размещения, питания, отдыха, но и создавая рабочие места.

Работа в гостиничном бизнесе в России сегодня является весьма привлекательной и престижной. Хотя еще пару десятков лет назад ситуация была совершенно иной. Изменения произошли благодаря

приходу крупных гостиничных сетей. Они задали тон и в качестве обслуживания гостей, и в управлении бизнесом и организации работы персонала. Хотя, в больших мегаполисах ситуация в последние годы стала меняться — молодые кадры часто рассматривают работу в отельном бизнесе как подработку на время учебы или для приобретения опыта и стажа [8].

В каждой сфере деятельности есть свои особенности и возможности для карьерного роста. Какова специфика работы в гостиничном бизнесе? С какими проблемами сталкивается человек, решив строить свою карьеру в этой индустрии. Что может ожидать выпускника вуза, каковы его карьерные перспективы? Эти и другие вопросы рассмотрим через призму основных особенностей гостиничного бизнеса и моделей карьеры в России и за рубежом.

Прежде чем, решиться на погружение в гостиничный бизнес, стоит обратить внимание на его своеобразность.

В списке особенностей этого бизнеса на первом месте — проблема сезонности. Где бы ни размещалась гостиница, какой бы комфортной она ни была, неизбежны явления «высокого» и «низкого» сезонов. Если гостиница не является объектом размещения премиум-класса, то по окончании высокого сезона персонал стараются сократить, тем самым сохранить положительный баланс бюджета. В таких гостиницах предпочитают сохранять базовую часть персонала — костяк сотрудников, знающих свою работу, готовых к любым стрессовым ситуациям и способных обучить новичков. Тем не менее, проблема низкого сезона для кадров неизбежна и здесь. Если не происходит сокращение штата, то сокращаются трудочасы или часть персонала отправляют в отпуск. Конечно, после затишья и перед наступлением сезона возникает необходимость набора новых сотрудников. Согласно рекомендациям Всемирной туристской организации (ВТО), численность персонала на каждые десять номеров в трехзвездочном отеле должна быть не менее 8 человек, в четырехзвездочном — не менее 12 человек, а пятизвездочном — не менее 20 человек. Поэтому, планируя устройство на работу или переход из одного отеля в другой, следует учитывать фактор сезонности и потребность отельеров в персонале. Оптимальное время начала поиска лучшего вакантного места работы в гостиничном бизнесе — февраль-март.

Работа большей части персонала гостиницы связана с клиентами. Это требует умения, а также желания находить общий язык с самыми разными людьми. Среди клиентов гостиницы бывают спокойные и вспыльчивые, богатые и бедные, трезвые и пьяные, молодые

и пожилые, представители разных специальностей, в том числе и криминальные элементы. Стрессоустойчивость, толерантность, терпеливость, вежливость — одни из главных личностных качеств успешного кандидата на работу в отельном бизнесе.

Добавим к этому и необходимость находить общий язык с коллегами, партнерами по работе. В гостинице работают специалисты разных специальностей (от 5 до 9 специальностей). Практически любая услуга, оказываемая клиенту, требует кооперации нескольких служб и, следовательно, координации действий работников разных специальностей. Умение работать в команде можно развить, но вот установка на сотрудничество является внутренним качеством человека.

Работу гостиницы можно сравнить с непрерывным производством — конвейером услуг: гостиница работает круглосуточно 365 дней в году [1]. Важно понимать, что клиент, гость, непосредственно управляет ритмом работы гостиницы как производителя услуг. Решившись на построение карьеры в отельном бизнесе, с первого дня вы становитесь важным звеном в непрерывном процессе создания максимально комфортных условий для самых разных гостей. Этот же принцип «Всё для гостей!» в отельном бизнесе определяет и требование к персоналу в отношении знания языков (кроме родного для успешной карьеры необходимо знание хотя бы еще одного, чаще всего, английского языка), высшего образования, как гарантии эрудированности и грамотной речи, и внешнего вида (недопустимы яркий макияж, распушенные волосы, мини-юбки и т. п.).

На сегодняшний день многие развивающиеся гостиничные предприятия заимствуют американский или японский опыт управления персоналом, являющиеся наиболее популярными. Эти две системы имеют ряд существенных отличий. В Соединенных Штатах и в западных европейских странах в соискателе ищут заявленные в вакансии качества, и отбор кандидатов ведётся строго по критериям, необходимым для профессиональной и квалифицированной работы на предполагаемой позиции того, кто скорее сможет привести компанию к хорошим результатам. В Японии подбор кадров осуществляется не в соответствии с конкретной вакансией, а имеющиеся вакансии подбирают под кандидата. Из кандидатов выделяют самого потенциального и по результатам его деятельности, слабым и сильным сторонам, осуществляют подбор должности, наиболее соответствующей данному работнику [4].

Если в Америке ценят индивидуальный вклад и каждый работник «ведёт предприятие к успеху», то в Японии важна коллективная

работа. Именно для коллектива работодатели создают необходимую атмосферу, при которой все работники взаимодействуют, несмотря на занимаемые ими должности. Руководство защищает интересы не только компании, но и её служащих, и преданность общему делу очень ценится и поощряется.

В России гостиничный бизнес имеет свою неповторимую историю и сегодня характеризуется следующими кадровыми особенностями:

1. Отечественный отельный бизнес достаточно молод, поэтому специалистов в этой области не так много. Зачастую гостиницы просто черпают знания из опыта зарубежных коллег. Как правило, за основу управления гостиничным предприятием отечественные отельеры берут западный опыт управления. Это относится и к особенностям построения системы управления персоналом.

2. Зарубежные специалисты, приехавшие в Россию для запуска тех или иных сетевых гостиниц, заканчивают свою работу и возвращаются в свои страны. Их места открываются для отечественных кадров. Это создает основу для достаточно быстрого карьерного роста. Карьеру можно начать, например, менеджером по бронированию, а уже через год-полтора возглавить отдел бронирования. Примеров таких быстрых карьер немало. В среднем путь от должности низового уровня до руководителя в российских гостиницах составляет 4—5 лет [3].

3. В России пока нет единой системы должностей гостиничного сектора. В разных гостиницах одна и та же должность может сильно отличаться по названию, функциональным обязанностям и оплате.

4. Кризис в туристской сфере 2014 года существенно увеличил поток соискателей в гостиничном бизнесе. По данным отдела исследований рынка труда и кадрового консалтинга компании EMG Professionals, в Санкт-Петербурге на одну вакансию в начале 2015 года приходилось по 11 резюме [5].

5. Во многих странах исторически сложилась двойная система оплаты труда, включающая небольшую базовую часть от работодателя и премиальную, бонусную в виде чаевых. В России от отечественных туристов, которых пока в наших отелях большинство, редко возможно получить чаевые. В нашей культуре это не принято. При этом отельеры отмечают, что российские туристы более требовательны к качеству обслуживания, чем иностранные. При мизерных чаевых в отечественных гостиницах уровень оплаты работы сотрудников невысокий, особенно низового персонала [5; 8]. В качестве компен-

сации в некоторых гостиницах в России внедряются программы карьерного роста, бонусные и премиальные системы оплаты [8].

6. В России солидные гостиничные предприятия предпочитают принимать на работу кандидатов без опыта работы в гостиничном бизнесе, поскольку, считается, что эффективнее обучить правильному подходу в обслуживании с нуля, чем переучивать.

7. Самыми распространенными должностями в отеле являются горничная, метрдотель, консьерж, портье, швейцар, подносчик багажа, повар, официант, менеджер отеля, техник, охранник, и т. д. В крупных гостиницах в штате работают специалисты по связям с общественностью и PR-менеджера, а также медицинские специалисты, аниматоры, массажисты и т. д. Сравнительно недавно, в российских крупных отелях появились менеджеры по управлению доходами отеля [1]. В их компетенцию входит повышение доходности учреждения гостеприимства.

8. По результатам разных исследований, сегодня в российском гостиничном бизнесе наиболее востребованы такие специалисты как горничные, администраторы службы приема и размещения, официанты и повара [5; 6; 7].

Построение карьеры в отельном бизнесе в России, по мнению отельеров как малых, так и крупных гостиничных предприятий, должно начинаться с низовых должностей. Это может быть должность помощника администратора, телефониста-паспортиста, горничной, подносчика багажа или официанта. Конечно, одни и те же должностные позиции в сетевом или малом отеле, могут значительно отличаться по функциональным характеристикам. В малом отеле больше возможности получить опыт по разным аспектам работы отеля — при небольшом штате, здесь ценится взаимозаменяемость и универсальность сотрудников.

Специфика карьерного движения от самых низовых позиций характерна для гостиничного бизнеса во всем мире. Пройдя по ступеням организационной иерархии, понимая весь механизм работы гостиницы, легче и эффективнее осуществлять управленческие функции. Получив такой опыт и стаж работы, есть два пути профессионального роста и карьерного развития:

1. Горизонтальный или квалификационный карьерный рост — расширение профессиональных компетенций в рамках выполняемых функций и снискание признания, как лучшего специалиста в своей сфере деятельности.

2. Вертикальный карьерный рост — последовательный переход на более высокие должности.

Исходя из того, что наибольший спрос на работников гостиничной сферы приходится на Москву (в 2014 году это около 30 % от всех вакансий по стране), 12 % — на Санкт-Петербург, 10 % — на Краснодарский край, то сейчас в России легче начать строить карьеру в индустрии гостеприимства именно в этих регионах [2]. Далее можно претендовать на желаемые позиции гостиничных предприятий других регионов, тем самым развивая и повышая уровень обслуживания в гостиницах страны.

Отбор в гостиничный бизнес западной Европы и США идёт более строгий, чем в отечественных гостиницах. Иногда место можно получить (особенно, если оно связано напрямую со взаимодействием с клиентами) только при владении несколькими языками и достаточно долгим опытом работы на подобной должности. Также ценятся умение оказывать первую медицинскую помощь, коммуникабельность и способность мобилизоваться в стрессовых ситуациях, а также профессионализм и преданность делу, высокая дисциплина, соблюдение всех необходимых правил, стандартов внешнего вида, речи и т. д. В то же время, необходимо иметь ввиду, что в западно-европейских и американских отелях более жесткая, чем в России, система штрафов. К примеру, за пренебрежительное отношение к работе, за некорректность и грубость может последовать существенный денежный штраф, а при серьезных нарушениях — увольнение.

Массовые профессии в гостинице не требуют высокой квалификации от работников и низко оплачиваемы. В связи с этим, в зарубежных гостиницах много мигрантов из развивающихся стран, работающих горничными, уборщиками, подносчиками багажа и т. п. служащими.

В Европе практикуют стимулирование работников, приехавших из других стран. В так называемую программу лояльности входит предоставление работникам мест проживания, оплата дополнительной медицинской страховки, предоставляется скидка на туристские услуги.

Для потенциального работодателя в Японии наибольшую важность составляют личные и профессиональные качества кандидата на работу, его квалификация и образование. Показатели всегда завышены, но если соискатель проходит проверку, то в перспективе его ждет длительная и стабильная работа на новом предприятии. Для японской системы характерен оклад, соразмерный с периодом деятельности, возрастом и эффективностью труда работника. В Японии, кроме того, в больших гостиничных предприятиях распространены профсоюзы, членом которых может стать любой желающий сотрудник.

Итак, карьерные перспективы в гостиничном бизнесе есть у тех, кто готов полностью погрузиться в эту сферу услуг, людей увлеченных и осознающих свою значимость в коллективном процессе создания максимально комфортных условий проживания самым разным людям. Наилучший старт — в феврале-марте с низовых должностей. В крупную сетевую гостиницу можно устроиться без специального образования и параллельно получать профессиональное образование, совмещая его с внутри гостиничными тренингами, семинарами и др. формами дополнительного обучения по мере последовательного движения по карьерным ступеням. В малом отеле больше ценятся профессионально подготовленные кандидаты на работу. При этом служба в малом отеле даст возможность быстрее погрузиться во все детали организации гостиничных услуг.

Карьерный рост возможен как последовательное восхождение от низших должностей к высшим (вертикальная модель карьеры), так и расширение профессиональных компетенций в одном должностном диапазоне (горизонтальная или квалификационная модель карьеры). Обе модели не ограничивают работника рамками одного гостиничного предприятия. Например, начав работу в малом отеле, получив хороший опыт и стаж, можно претендовать на более высокую должность и оклад в крупной сетевой гостинице. Стоит обратить внимание, что такое перемещение более возможно в регионах с недостаточно развитым гостиничным сервисом, где сегодня дефицит профессиональных и опытных отечественных кадров гостиничной индустрии.

При желании сделать карьеру в зарубежных гостиницах, необходима серьезная подготовка: профильное профессиональное образование, знание нескольких языков, готовность начать работать с низовых должностей со скромным вознаграждением. Шанс получить работу в зарубежном отеле выше у тех, кто проходил практику и (или) стажировку в таких гостиницах и имеет хорошие рекомендации.

Список литературы:

1. Гостиничному и туристическому бизнесу понадобятся сотрудники узкого профиля // Медиа-ресурс для владельцев, управляющих и специалистов гостиничного бизнеса «Искусство гостеприимства» / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — URL: <http://www.hotelexecutive.ru/publ.php?numn=5183> (дата обращения: 11.06.2015).
2. Гостиничная отрасль испытывает дефицит кадров. // Деловой журнал «Современный Отель». — 2014. — № 12 / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — URL: <http://www.hotelexecutive.ru/article.php?numn=10500> (дата обращения: 12.07.2015).

3. В гостинице можно вырасти за пять лет // Газета «Деловой Петербург». — 2006. — № 7 (2084).
4. Зарубежный опыт управления персоналом: преимущества и недостатки // Информационный сайт «Opersonale.ru» / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/zarubezhnyj-opyt-upravleniya-personalom.html> (дата обращения: 22.05.2015).
5. Отельная индустрия испытывает дефицит качественных кадров // Деловой журнал «Современный ОТЕЛЬ». — 2015. — № 4 / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — URL: <http://www.hotelexecutive.ru/article.php?numn=10869> (дата обращения: 12.07.2015).
6. Персонал гостиницы // Сайт «GOSTINICA.ORG гостиничный бизнес» / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — URL: <http://gostinica.org/personal-gostinicy/Page-1> (дата обращения: 11.06.2015).
7. Персонал гостиницы // Сайт «CITY-OF-HOTELS.RU» / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — URL: <http://www.city-of-hotels.ru/165/personell-hotels-ru> (дата обращения: 11.06.2015).
8. Ставка на стажера // Деловой журнал «Современный ОТЕЛЬ». — 2013. — № 3 / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — URL: <http://www.delinform.ru/article.php?numn=7466> (дата обращения: 12.07.2015).

СЕКЦИЯ 6.

ФИНАНСЫ И НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

О ВОПРОСЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАЛОГОВОЙ КОНКУРЕНЦИИ

Алексеев Антон Сергеевич

*аспирант, ФГБОУ ВПО «Саратовский социально-экономический
институт российского экономического университета
имени Г.В. Плеханова»,
РФ, г. Саратов
E-mail: alexeev-post@ya.ru*

RUSSIAN TAX SYSTEM COMPETITIVENESS ISSUE IN THE CONDITIONS OF INTERNATIONAL TAX COMPETITION

Anton Alekseev

*postgraduate student, Saratov Socio-Economic Institute,
Russia, Saratov*

АННОТАЦИЯ

В статье исследован уровень налоговой нагрузки стран ОЭСР, проведен анализ данного показателя в сравнении с Россией. Особое внимание уделено налоговым ставкам по налогу на прибыль организаций, налогу на доходы физических лиц. Автором рассмотрена проблема конкурентоспособности российской налоговой системы.

ABSTRACT

The article examines level of the tax burden in OECD countries. The author analyses this indicator in comparison with Russia. The particular attention is paid to the tax rates on corporate income tax and personal income tax. The author considers the problem of competitiveness of the Russian tax system.

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность; налоговая система; налоговая нагрузка; налоговые ставки; конкурентоспособность; налоговое администрирование.

Keywords: foreign economic activity; tax system; tax burden; tax rates; competitiveness; tax administration.

Влияние глобализации на экономику в современных условиях развития побуждает налоговые администрации государств обращать особое внимание на проблему межстрановой налоговой конкуренции. Под налоговой конкуренцией понимается создание лучших налоговых условий для производителей и потребителей в одной юрисдикции по сравнению с другой [2]. При этом необязательно данная юрисдикция должна быть офшорной.

С одной стороны налоговая конкуренция выступает эффективным инструментом перераспределения бюджетных ресурсов между государствами с более привлекательным налоговым климатом. С другой стороны, международная налоговая конкуренция подвергает опасности национальные налоговые базы, повышает риски возникновения угрозы санкций тем государствам, которые используют недобросовестную налоговую конкуренцию в целях привлечения иностранного капитала и ресурсов. Минимизация налоговых рисков для стран должна основываться на построении эффективной налоговой политики в сфере внешнеэкономической деятельности. Одним из индикаторов ее эффективности выступает показатель налоговой нагрузки.

Рассмотрим уровень налоговой нагрузки в странах ОЭСР и сравним его значение с показателем в России (таблица 1). В 2013 г. средний уровень налоговой нагрузки по странам ОЭСР составил 34,13 %. При этом максимальное значение 48,57 % в Дании, минимальное значение — 19,6 % в Мексике.

Следует заметить, что соглашения об избежании двойного налогообложения у России заключены со всеми странами ОЭСР за исключением Эстонии. По данным отчета “Paying Taxes 2015”, подготовленного компанией PricewaterhouseCoopers (PWC), Всемирным банком и Международной финансовой корпорацией Эстония занимает 28 место, тогда как Россия — 49 из 189 государств.

С данным государством также не заключено и административное соглашение в области обмена информацией и сотрудничества в налоговых целях. Однако, налоговая нагрузка Эстонии составила в 2013 г. 31,8 %, что превышает налоговую нагрузку в России (таблица 2). Ставка налога на нераспределенную прибыль (прирост

капитала, дивиденды, проценты, роялти и т. д.) для юридических лиц в Эстонии составляет 0 %. К распределенной прибыли, полученной в виде дивидендов, может быть применено налоговое освобождение (participation exemption), при условии, что дивиденды эстонской компании выплачивала дочерняя компания из Европейского Союза, доля участия эстонской организации в которой не менее 10 %, либо дочерняя компания извне с долей не менее 10 %, которая уже удержала налог при перечислении дивидендов в Эстонию (отсутствует принцип территориальности). Рассмотренный механизм налогообложения прибыли может быть использован российскими бенефициарами, которым принадлежит менее 25 % эстонской организации. При этом налоговые администрации России в своем распоряжении имеют только один инструмент запроса информации — Договор между Эстонией и Россией о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам.

Таблица 1.

Налоговая нагрузка в странах ОЭСР [1]

Страна	Налоговая нагрузка, %			
	2010	2011	2012	2013
Среднее значение по странам ОЭСР	32,825	33,265	33,727	34,13
Дания	46,457	46,606	47,162	48,575
Франция	41,577	42,863	44,002	45,038
Бельгия	42,366	42,898	43,954	44,641
Финляндия	40,788	42,033	42,834	43,999
Швеция	43,063	42,292	42,346	42,78
Италия	41,541	41,37	42,746	42,64
Австрия	40,9	41,03	41,667	42,524
Норвегия	42,642	42,699	42,298	40,78
Люксембург	38,003	37,501	38,492	39,335
Венгрия	37,559	36,858	38,454	38,923
Словения	36,733	36,281	36,547	36,812
Германия	35,03	35,698	36,45	36,677
Исландия	33,329	34,456	35,313	35,545
Чешская Республика	32,549	33,353	33,783	34,097
Греция	31,08	32,494	33,714	33,512
Португалия	30,039	32,016	31,191	33,439
Великобритания	32,806	33,588	33,048	32,88
Испания	31,436	31,222	32,055	32,579
Новая Зеландия	31,045	31,404	32,986	32,091
Эстония	33,232	31,914	32,111	31,837
Канада	30,544	30,371	30,687	30,558

Израиль	30,581	30,871	29,643	30,518
Республика Словакия	27,728	28,339	28,082	29,627
Турция	26,199	27,83	27,638	29,306
Ирландия	26,761	26,671	27,263	28,29
Швейцария	26,504	27,018	26,919	27,052
США	23,705	24,008	24,382	25,444
Корея	23,236	24,012	24,762	24,309
Чили	19,529	21,221	21,385	20,228
Мексика	18,529	19,509	19,59	19,678
Польша	31,251	31,776	32,07	..
Нидерланды	36,147	35,883	36,331	..
Япония	27,587	28,641	29,524	..
Австралия	25,584	26,285	27,288	..

Согласно основным направлениям налоговой политики Российской Федерации на 2016 год и на плановый период увеличение налоговой нагрузки не планируется. Анализ данного показателя между странами БРИКС и Евразийского экономического союза свидетельствует о том, что налоговая нагрузка в России превышает как среднее, так и значение по каждой из стран за исключением Бразилии (38,19 %) и Беларуси (41,84 %).

Таблица 2.

Налоговая нагрузка в России [3]

Страна	Налоговая нагрузка, %			
	2010	2011	2012	2013
Россия	31,12	34,34	34,80	33,56
Россия (без учета нефтегазовых доходов)	22,48	23,59	23,63	22,90

Конкурентоспособность налоговой системы государства в сфере ВЭД должна рассматриваться не только с позиции исследованного выше индикатора. На наш взгляд, детальный анализ следует проводить и в отношении налоговых ставок по налогу на прибыль организаций (корпоративному подоходному налогу). В таблице 3 представлены данные по состоянию налогового законодательства на 1 января 2015 г. по странам ОЭСР. В сравнении с Россией комбинированная налоговая ставка существенно отличается только в Ирландии (12,5 %).

Таблица 3.

Налоговые ставки по налогу на прибыль организаций [1]

Страна	Комбинированная ставка налога на прибыль, %
США	39
Франция	34,43
Бельгия	33,99
Япония	32,11
Германия	30,18
Австралия	30
Мексика	30
Португалия	29,5
Люксембург	29,22
Новая Зеландия	28
Испания	28
Италия	27,5
Норвегия	27
Израиль	26,5
Канада	26,3
Греция	26
Австрия	25
Нидерланды	25
Корея	24,2
Дания	23,5
Чили	22,5
Республика Словакия	22
Швеция	22
Швейцария	21,15
Эстония	20
Финляндия	20
Исландия	20
Турция	20
Великобритания	20
Чешская Республика	19
Венгрия	19
Польша	19
Словения	17
Ирландия	12,5

Анализ законодательства других государств показал, что в 2015 г. ставка налога на прибыль превышает налоговую ставку России в таких

странах как: Зимбабве (25,75 %); Индия (34,61 %): Объединенные Арабские Эмираты (55 %); Мальта, Судан, Замбия, Аргентина (35 %); Камерун, Намибия, Марокко, Нигерия, Папуа-Новая Гвинея, Перу, Филиппины, Сьерра-Леоне, Танзания, Уганда (30 %); Аруба, Южная Африка, Шри-Ланка (28 %); Барбадос, Боливия, Китай, Колумбия, Египет, Гана, Гватемала, Ямайка, Малайзия, Нидерланды, Панама, Тринидад и Тобаго, Тунис, Уругвай (25 %). Юрисдикции, в которых ставка налога 0 %: Багамские о-ва, Бахрейн, Бермудские острова, Бонэйр, Синт-Эстатиус и Саба, Каймановы острова, Гернси, Остров Мэн, Вануату. Список стран, в которых налоговая ставка ниже, чем в России представлена в таблице 4.

Таблица 1.

Список стран, в которых налоговые ставки по налогу на прибыль организаций ниже российской [5]

Страна	Ставка налога на прибыль, %		
	2013	2014	2015
Беларусь	18	18	18
Украина	19	18	18
Кипр	12,5	12,5	12,5
Лихтенштейн	12,5	12,5	12,5
Сингапур	17	17	17
Словения	17	17	17
Тайвань	17	17	17
Румыния	16	16	16
Албания	10	15	15
Грузия	15	15	15
Ирак	15	15	15
Кувейт	15	15	15
Латвия	15	15	15
Ливан	15	15	15
Литва	15	15	15
Маврикий	15	15	15
Сербия	15	15	15
Макао	12	12	12
Оман	12	12	12
Босния и Герцеговина	10	10	10
Гибралтар	10	10	10
Македония	10	10	10
Парагвай	10	10	10
Катар	10	10	10
Черногория	9	9	9

Третьим индикатором являются налоговые ставки по косвенным налогам. По данным исследований KPMG [5] в 2013—2014 г. налоговая ставка по косвенным налогам увеличилась в Японии с 5 до 8 %; в Гондурасе с 12 до 15 %; на Кипре с 17 до 19 %; в Доминиканской Республике с 16 до 18 %; в Черногории с 17 до 19 %; в Словении с 20 до 22 %; в Судане с 15 до 17 %; в Италии с 21 до 22 %; в Чехии с 20 до 21 %; в Финляндии с 23 до 24 %; в Пакистане с 16 до 17 %; в Израиле с 17 до 18 %; в Франции с 19,6 до 20 %.

Четвертым индикатором выступают налоговые ставки по подоходному налогу. Следует отметить, что налоговая ставка в России по сравнению с другими государствами одна из самых низких. Тем не менее, существуют юрисдикции, в которых она составляет 0 %. Среди них: Ангилья (Великобритания), Багамы, Бахрейн, Бермудские острова, Бруней, Каймановы острова, Катар, Кувейт, Монако, ОАЭ, Оман, Саудовская Аравия.

Таким образом, благоприятные режимы осуществления хозяйственной деятельности, в том числе и налогообложения, предоставляют многие страны в зависимости от целей, которые преследует их внешнеэкономическая стратегия.

По данным Министерства финансов России в черный список оффшорных зон входит 40 стран и некоторые административные единицы, которые признаны неблагонадежными. В том числе княжества: Андорра, Лихтенштейн, Монако; республики: Сан-Марино, Палау, Самоа, Панама, Ниуэ, Науру, Маршалловы острова, Мальдивы, Маврикий, Либерия, Вануату; содружества: Багамы, Доминика, Сент-Винсент и Гренадины, а также: королевство Бахрейн, отдельные административные районы КНР, ОАЭ; острова: Мэн, Нормандские, Теркс и Кайнос, Кайман, Кука, Лабуан, Анжуан. В список вошли также государства: Ангилья, Белиз, Антигуа и Барбуда, Бруней-Даруссалам, Британская Виргиния, Монтсеррат, Гибралтар, Кюрасао и Сен-Мартен (нидерландская часть), Гренада, Сент-Люсия. С 1 января 2015 г. из данного списка была исключена Республика Мальта [4].

По данным ФАТФ/FATF (Financial Action Task Force on Money Laundering — Группа разработки финансовых мер борьбы с отмыванием денег) на 1 февраля 2014 года в список юрисдикций, имеющих существенные пробелы в области соответствия стандартам противодействия отмыванию денежных средств входят два государства — Иран и КНДР, в список юрисдикций, не достигших существенного прогресса в ликвидации пробелов — 9 государств: Алжир, Йемен, Индонезия, Мьянма, Пакистан, Сирия, Турция, Эквадор, Эфиопия.

Проведенный анализ показывает, что в современных условиях российская налоговая система достаточно конкурентоспособна. Следует заметить, что повышение конкурентоспособности налоговой системы выступает одной из главных задач налоговой политики, которая, в свою очередь, должна быть направлена не только на снижение уровня налоговой нагрузки, но и на создание привлекательного инвестиционного климата, снижение барьеров в сфере внешнеэкономической деятельности.

Список литературы:

1. База данных OECD.Stat [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://stats.oecd.org/> (дата обращения: 01.09.2015).
2. Лыкова Л.Н. Налоговые системы зарубежных стран: учебник для магистров для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / Л.Н. Лыкова, И.С. Букина; Всерос. гос. налоговая акад. М-ва финансов РФ. — М.: Юрайт, 2013. — 428 с.
3. Основные направления налоговой политики Российской Федерации на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов // Справочная правовая система <Консультант плюс>.
4. Приказ Минфина России от 02.10.2014 № 111н «О внесении изменений в Перечень государств и территорий, предоставляющих льготный режим налогообложения и (или) не предусматривающих раскрытия и предоставления информации при проведении финансовых операций (офшорные зоны), утвержденный приказом Министерства финансов Российской Федерации от 13 ноября 2007 г. № 108н» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.11.2014 № 34776) // Справочная правовая система <Консультант плюс>.
5. KPMG. Официальный сайт [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://home.kpmg.com/xx/en/home.html> (дата обращения: 01.09.2015).

СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ ФИНАНСОВЫХ ПОТОКОВ КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Ковалева Светлана Александровна

*канд. экон. наук, доцент ФГБОУ ВПО «Государственный
университет — учебно-научно-производственный комплекс»,
РФ, г. Орел*

E-mail: kovalevasveta77@mail.ru

BALANCE OF FINANCIAL FLOWS OF ECONOMY IN THE CONDITIONS OF FINANCIAL SECURITY

Svetlana Kovaleva

*candidate of economic sciences, associate professor
of State University — Education-Science-Production Complex
Russia, Orel*

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена анализу влияния сбалансированности финансовых потоков с учетом соблюдения интересов участников финансовых потоков на деятельность компании в целом в современных условиях рынка. Результатом работы является разработка мероприятий по достижению сбалансированности финансовых потоков, что позволит достичь наилучшего финансового и экономического благополучия предприятия не только в данный конкретный момент времени, но и в долгосрочной перспективе.

ABSTRACT

The article is devoted to the analysis the influence of the balance of financial flows, taking into account the interests of participants in the financial flows on the company as a whole, in today's market conditions. The work has to develop measures to achieve a balance of financial flows, thus achieving the best financial and economic well-being of the company, not only in this specific timepoint, but also in the long term is result of work.

Ключевые слова: финансовые потоки; финансовые отношения; рынок; сбалансированность; финансовая безопасность.

Keywords: financial flows; financial ratios; market; balance; financial security.

К вопросу сбалансированности финансовых потоков корпоративного сектора при соблюдении интересов участников финансовых отношений в условиях финансовой безопасности необходимо проанализировать область финансовых отношений. Это тема актуальна, так как организация любой формы собственности обязана тщательно следить за своими финансовыми потоками. Но также важно, чтобы при движении финансовых потоков, соблюдались интересы всех участников финансовых отношений, которые связаны с их оборотом. Это нужно для эффективного развития любой компании, для ее финансовой безопасности. Для достижения согласованности и обоснованности доходов, расходов и распределения денежных средств, необходимо выстроить грамотную структуру контроля за данным процессом, осуществлять регулярные отчеты и проверки на разных этапах поступления и расходования финансов.

В статье рассмотрен процесс выстраивания такой системы управления, необходимые шаги для этого, а также моменты, которые помогают добиться наиболее эффективного стратегического развития предприятия.

Сбалансированностью финансовых потоков на предприятии занимается финансовый менеджмент. Это входит в группу функций финансового менеджмента как специальной области управления предприятием наряду с управлением активами, капиталом, инвестициями и финансовыми рисками [7, с. 82].

Известно, что на благополучное существование и наиболее эффективную деятельность предприятия негативное влияние могут оказывать как избыток, так и недостаточность денежных потоков. В этой связи оптимизация денежных потоков, их сбалансированность, является важнейшим фактором для достижения наилучших результатов деятельности организации и ее финансовой безопасности [5, с. 61] [1, с. 315].

Дефицит денежных потоков может иметь несколько негативных последствий для предприятия:

- **Задержка заработной платы сотрудникам.** Негативный эффект от данной ситуации может иметь поистине огромные последствия, начиная от снижения эффективности труда и худших показателей на производстве (снижение количества выпускаемых товаров или их качества, а также снижение качества оказываемых услуг), и заканчивая увольнениями, протестами и судебными разбирательствами, что в итоге ведет к серьезному падению позиций организации на рынке;

- Снижение платежеспособности предприятия. Влияет на возможность закупки необходимого сырья и оборудования, негативно сказывается на модернизационных и инновационных мероприятиях, что влечет за собой поражение в конкурентной борьбе. Возникает проблема выплат по кредитам и займам, как в финансовой сфере, так и выплат денежных средств поставщикам [2, с. 111].

В тоже время, профицит денежных потоков оказывает негативное влияние на экономику организации:

- потеря существующей ценности имеющихся денег из-за инфляции;
- неиспользование возможной прибыли путем краткосрочного инвестирования избытка денежных средств.

Рассмотрим процессы и методы нивелирования негативных эффектов от существующего дефицита и профицита денежных потоков, а также способы выхода из данных кризисных ситуаций для обеспечения финансовой безопасности хозяйствующего субъекта.

Для решения задачи сбалансированности денежных потоков в краткосрочной перспективе, возможно, использовать следующие пути решения:

1. использовать флуот для замедления инкассации собственных платежных документов;
2. согласовать с поставщиками товаров и сырья более продолжительные сроки предоставления кредитов на поставки;
3. произвести замену активов, нуждающихся в обновлении, на их лизинг либо аренду;
4. выполнить перевод краткосрочных финансовых обязательств в долгосрочные [8, с. 224].

Данные решения помогут временно, в краткосрочной перспективе, замедлить платежные обороты, таким образом, приведя к более стабильной ситуации в обороте и объеме денежных потоков. Однако, вместе с улучшением ситуации на краткосрочной основе, эти методы создадут негативную ситуацию в будущем. Для решения проблем в долгосрочной перспективе, одновременно с улучшением ситуации «здесь и сейчас» требуется разработка методов и приемов, направленных на балансировку денежных потоков на длительном этапе, причем это должны быть двусторонние решения, направленные как на рост объемов положительного денежного потока, так и снижение объемов отрицательного денежного потока [3, с. 183].

Мероприятия, направленные на достижение роста объемов положительного денежного потока:

- привлечение стратегических инвесторов для повышения показателей капитала организации;

- дополнительная эмиссия акций;
- дополнительные займы и кредиты на долгосрочной основе;
- продажа определенной части, либо же полного объема финансовых инструментов инвестирования;
- продажа либо сдача в аренду неиспользуемой части средств предприятия.

Мероприятия, направленные на снижение объемов отрицательного денежного потока:

- снижение количества и состава инвестиционных программ предприятия;
- прекращение денежного инвестирования;
- минимизация объема издержек предприятия, выраженных в денежном эквиваленте [10, с. 426—427].

Важную часть в сфере оптимизации денежных потоков занимает баланс денежных потоков во времени. Необходимость оптимизации дефицита и профицита денежных средств во времени обусловлена тем, что это решает множество негативных последствий для предприятия в финансовом плане. К примеру, учитывая опыт многих организаций, можно сделать вывод, что отсутствие баланса приводит к серьезному снижению ликвидности денежного потока, и, как следствие, снижается уровень платёжеспособности предприятия в определенные периоды времени. Если же дисбаланс продолжается значительное время, появляется риск банкротства организации [11, с. 135].

Главной целью финансовой политики любого предприятия является максимизация извлечения прибыли. Собственно, прибыль является главной целью деятельности любой организации, это записано в уставе. Сбалансированность денежных потоков является важным инструментом на пути к достижению этой цели [9, с. 201].

Вопрос сбалансированности стоит между участниками финансовых отношений, как с внешней, так и с внутренней стороны.

Важной частью финансовых отношений между участниками является инвестиционная деятельность предприятия. Финансовые оттоки в сфере данной деятельности состоят из оплаты приобретаемых основных фондов, вложений капитала в новые объекты; покупка новых организаций, предприятий в целях получения дохода, или же получения контроля над ними; выдача займов на долгосрочной основе. Финансовые притоки, получаемые от инвестиционной политики предприятия, состоят от получения прибыли от реализации основных фондов либо незавершенного строительства; продажи пакетов акций; сумм возвратов займов, выданных на долгосрочной основе, а также сумм дивидендов, которые предприятия получает за время владениями пакетами акций,

либо же получения процентов от должников за дополнительно предоставленное время использования займов [6, с. 231].

Для достижения наилучшей инвестиционной политики предприятия необходимо проведение анализа инвестиционного проекта. Методы, направленные на оценку инвестиционных проектов, имеют в своей основе ряд основных принципов, главнейшим из которых является получение прибыли в результате произведенных инвестиций. Это логичная и максимально ясная цель: все участники финансовых отношений предприятия в результате инвестиций должны извлечь финансовую выгоду [9, с. 305].

Наиболее часто вложение капитала в инвестиционные проекты осуществляют на нулевом, либо начальном этапе проекта, тем самым испытывая в первые периоды отток денежных средств, который окупается и оправдывается получением прибыли в долгосрочной перспективе [3, с. 77] [2, с. 99].

Если рассматривать данные мероприятия с экономической точки зрения, то данные действия и являются полной характеристикой инвестиционного проекта.

Подводя итог выше сказанному, несомненно, трудно переоценить важность управления денежными потоками на предприятии в условиях финансовой безопасности. Процедуры, направленные на достижение их сбалансированности, позволяют достичь наилучшего финансового и экономического благополучия предприятия не только в данный конкретный момент времени, но и в долгосрочной перспективе, что обязательно приведет к соблюдению интересов всех участников финансовых отношений [10, с. 322] [2, с. 115].

Грамотно выбранная инвестиционная политика предприятия позволит извлечь наибольшую прибыль и оптимизировать денежные потоки, избавившись как от профицита, так и от дефицита, и, как следствие, от негативных последствий оных, описанных в основной части данной работы. Сбалансированность финансовых потоков любой организации, вне зависимости от ее типа и метода управления, влечет за собой исключительно положительную динамику развития данной организации, нивелируя многие негативные эффекты возможных ошибок частного характера в управлении финансами внутри организации.

Таким образом, рассмотрев проблему сбалансированности финансовых потоков корпоративного сектора в условиях финансовой безопасности, можно предложить проведение мероприятий по анализу действующей финансовой структуры и правильного определения дальнейшей стратегии. В целях достижения сбалансированного финансового потока правильным шагом на пути к успешному функционированию предприятия будет являться учет интересов всех

участников финансовых отношений и снижения рисков в финансовом плане в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Список литературы:

1. Ковалева С.А. Региональный аспект направления обеспечения национальных интересов России в сфере финансовой безопасности // Научные исследования: от теории к практике: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 10 июля 2015 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. — С. 315—317.
2. Коваленко О.Г. Совершенствование финансово-экономической деятельности организации на основе управления денежными потоками // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.) Т. II. — М.: РИОР, 2011. — С. 252.
3. Красова О.Ю. Модель оптимизации денежных потоков в системе управления предприятием [Текст] / О.Ю. Красова, Н.П. Карлова // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 231.
4. Кучинский А.В. Внешний анализ сбалансированности денежных потоков инновационно-ориентированного предприятия // Экономические науки. — 2010. — Т. 72. — № 11. — С. 243—248.
5. Кучинский А.В. Организация аналитического учета денежных потоков инновационно-ориентированных компаний // Российское предпринимательство / № 8 — Вып. 2 (165). — 2010. — С. 58—62.
6. Пострелова А.В. Оценка бизнеса в целях антикризисного управления предприятием [Текст] / А.В. Пострелова, Е.Н. Маля, К.С. Емельянова // Молодой ученый. — 2013. — № 9. — С. 231—233.
7. Салюткина Т.Ю. Методические подходы к оценке корпоративного имиджа производственного предприятия / Российское предпринимательство / № 1 — Вып. 1 (150). — 2010. — С. 80—85.
8. Старостин А.Ю. Методики регулирования денежных потоков [Текст] / А.Ю. Старостин // Молодой ученый. — 2012. — № 5. — С. 222—224.
9. Тайгибова Т.Т. Разработка стратегии как инструмента антикризисного управления предприятием [Текст] / Т.Т. Тайгибова // Молодой ученый. — 2013. — № 4. — С. 311.
10. Шегурова В.П. Внутренний аудит в системе управления предприятием [Текст] / В.П. Шегурова, Ю.В. Трунтаева // Молодой ученый. — 2013. — № 5. — С. 430.
11. Эш С.Н. Место организационной культуры в системе антикризисного управления предприятием [Текст] / С.Н. Эш // Актуальные вопросы экономических наук: материалы III междунар. науч. конф. (г. Уфа, июнь 2014 г.). — Уфа: Лето, 2014. — С. 135—137.

СЕКЦИЯ 7.

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА СЕРВИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Абакумова Ирина Валентиновна

*канд. техн. наук, доцент АмГУ,
РФ, г. Благовещенск*

Димова Кристина Борисовна

*магистрант 2 курса Санкт-Петербургского
государственного экономического университета
РФ, г. Санкт-Петербург
E-mail: dkb_27@mail.ru*

ACTUAL PROBLEMS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SERVICE ENTERPRISES

Irina Abakumova

*candidate of Science, associate professor of Amur State University
Russia, Blagoveshchensk*

Christina Dimova

*master student 2 course at St. Petersburg State University of Economics
Russia, Saint Petersburg*

АННОТАЦИЯ

Экономически развитые страны показывают положительное воздействие рынка услуг на экономические процессы, их состояние и протекание. В России рынок услуг занимает лидирующее положение по уровню произведенного ВВП, по численности занятого населения в нем. Не смотря на положительные позиции рынка услуг, существует

множество внутренних и внешних проблем в отделах по управлению персоналом на сервисных предприятиях. Так как управление персоналом играет важную роль в процессе формирования организационной деятельности, то необходимо уделять этому особое внимание.

ABSTRACT

Economically developed countries show a positive impact on the services market economic processes, their condition and leakage. In the Russian market of services has a leading position in terms of GDP, according to the number of employed people in it. Despite the positive position of the service market, there are many internal and external problems in the departments of Personnel Management on service enterprises. Since human resources management plays an important role in the formation of organizational activities, the need to pay particular attention to this.

Ключевые слова: управление персоналом; особенности в российских системах управления персоналом.

Keywords: human resource management; particularly in the Russian personnel management system.

И в период резкого изменения ориентира при переходе к рыночной экономике отечественная система управления персоналом не смогла быстро адаптироваться к современным условиям, и как следствие это негативно сказалось на качестве управления персоналом и его дальнейшем развитии. Такая ситуация привела к снижению трудовой активности, исполнительской дисциплины, разрушению управленческих связей и ослаблению контроля деятельности работников, отделов управления и организаций в целом [1].

Выявление слабых сторон, ошибок в управлении персоналом, их устранение поспособствуют стратегическому развитию сферы сервиса, улучшению качества оказания услуг.

Самой распространенной проблемой является мотивация (демотивация) персонала. Она включает в себя такие стороны как:

- оплата труда — все чаще встречаются ситуации, когда оплата труда сотрудников не обеспечивает их нормальным уровнем жизни. Часто заработная плата не соответствует уровню квалификации и выполняемому объему работы. Такая ситуация отрицательно воздействует качество работы сотрудников;
- сложные условия получения материальных и нематериальных премий — часто на предприятиях сотрудникам ставят сложные условия получения вознаграждения, которые зачастую недостижимы. Тем самым мотивация получения премий не выполняет

своей функции повышения результативности работы сотрудников. В большинстве случаев такие условия изначально отпугивают работников;

- общая для сотрудников всех уровней система мотиваций — частой ошибкой отделов управления персоналом сферы сервиса является разработка общей для всех сотрудников системы мотивации. Выстраивать систему мотивации сотрудников нужно опираясь на индивидуальный подход.

Следующей проблемой является подбор кадров. Данная проблема имеет также несколько проблемных сторон:

- организация поиска и подбора кадров — в большинстве сервисных компаний отделы кадров занимаются операционным заполнением предприятия кадрами, число которых соответствует штатному расписанию. Сегодня кадровые работники должны заниматься не просто заполнением штата, а тщательным подбором персонала, который бы соответствовал уровню предприятия, должностной инструкции и целям компании;

- формирование профиля кандидата — недостаточное внимание уделяется описанию вакансии, требованиям к кандидату, обязанностям и условиям работы. При неточном описании вакансии на собеседования собирается большое множество соискателей, которые зачастую не подходят компаниям;

- завышенные требования к кандидатам — в мире с быстрыми темпами развития рынка услуг руководители сервисных предприятий изначально ищут сотрудников высокой квалификации, знания которых удовлетворяют современным условиям и поэтому при поиске кандидатов на должности предъявляют высокие требования. Но на поиск таких сотрудников уходит очень много времени иногда в пустую, так как образование не успевает готовить специалистов в ногу со временем.

- ошибочные ожидания от опытного кандидата — часто отдел кадров нанимают работников, имеющих хороший опыт о отзывы с предыдущих компаний, ожидая, что здесь они также активно и результативно будут себя проявлять, но часто случается обратное. Возможно, опытные сотрудники не могут адаптироваться под новые условия, цели компании. Поэтому необходимо изучать опыт сотрудников всесторонне исчерпывающе.

Недостаток специалистов сферы услуг является острой проблемой современного положения рынка услуг. При отборе кандидатов для работы в сфере услуг сталкиваются с такими проблемами как отсутствие определенного набора компетенций, низкая ориентация

кандидатов на клиентское обслуживание, плохие навыки делового общения, не владение иностранными языками, отсутствие знаний делового этикета, т. е. низкий уровень знаний, стандартов качества работы сотрудника сферы услуг [2].

Проблемы обучения персонала включают в себя такие стороны как:

- совершенствование профессиональных знаний — руководители сервисных предприятий уделяют недостаточно внимания приведению знаний персонала соответствию современным требованиям. Предприятия экономят бюджет, обходясь обучением при принятии на работу, тем самым сотрудникам часто приходится самостоятельно изучать нововведения.

- совершенствование работы руководителей всех уровней — мало внимания уделяется обучению руководителей разных уровней. Эти сотрудники несут ответственность за работу персонала и компании в целом. Необходимо больше обучать таким навыкам как делегирование полномочий, принятия решений, коммуникациям, управлению эффективностью;

- проблемы обучения ТОП-менеджеров — топ-менеджеров сервисные компании обучают далеко не всегда. Этому есть несколько причин: во-первых, топ-менеджеров уже считают «учеными», во-вторых, у них зачастую нет времени на обучение, и в-третьих, в настоящее время очень трудно найти такой курс обучения, который бы был достоин топ-менеджеров.

К важной проблеме стоит отнести текучку кадров на сервисных предприятиях. Это касается следующих сторон:

- непрофессиональный подход к подбору персонала — текучка кадров по причине некомпетентности кадровой службы: спешка закрыть вакантное место, желание получить премию, недостаточное информирование соискателя об обязанностях, требованиях, условиях работы и др.

- адаптация — плохой процесс адаптации сотрудника или ее отсутствие — приводит к преждевременному увольнению;

- условия труда — текучесть кадров часто связана с условиями работы, насколько комфортно сотрудник себя чувствует на рабочем месте, соответствует ли оно эргономическим, эксплуатационным, эстетическим, гигиеническим нормам [3].

За последние десятилетия многие руководители сервисных предприятий пришли к осознанию того, что приоритетом в успешном бизнесе, реальным фактором конкурентоспособности являются люди их способности, ценности, опыт и профессиональные качества. Нужно

уделять внимание условиям труда, сохранению морального и физического здоровья сотрудников и установлению правильных гармоничных отношений в коллективе.

Список литературы:

1. Коргов А.А. Руководитель. Команда. Персонал. Основы управления и взаимодействия. — Пятигорск.: Юнипром, 2012. — С. 227.
2. Модуль МВА. Персонал как конкурентное преимущество компании // Программы МВА. — 2013. — С. 23.
3. Сфера услуг в России: рекордное падение / М.: Деловые новости: сайт — [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://delonovosti.ru/business/2319-sfera-uslug-v-rossii-rekordnoe-padenie.html> (дата обращения: 17.08.2015).

Научное издание

**«ЭКОНОМИКА И СОВРЕМЕННЫЙ
МЕНЕДЖМЕНТ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА»**

Сборник статей по материалам
LIII международной научно-практической конференции

№ 9 (52)
Сентябрь 2015 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 09.09.15. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 4,875. Тираж 550 экз.

Издательство «СибАК»
630049, г. Новосибирск, Красный проспект, 165, офис 4.
E-mail: mail@sibac.info

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии «Allprint»
630004, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 3