



МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЗАОЧНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

**«ЭКОНОМИКА  
И СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ:  
ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ»**

Новосибирск, 2013 г.

УДК 33.07  
ББК 65.050  
Э40

**Э40 «Экономика и современный менеджмент: проблемы и решения»:** материалы международной заочной научно-практической конференции. (27 февраля 2013 г.) — Новосибирск: Изд. «СибАК», 2013. — 100 с.

ISBN 978-5-4379-0234-9

Сборник трудов международной заочной научно-практической конференции «Экономика и современный менеджмент: проблемы и решения» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современной экономики и менеджмента.

Данное издание будет полезно аспирантам, студентам, исследователям в области практической экономики и менеджмента и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития данного направления науки.

Рецензенты:

- Елисеев Дмитрий Викторович, кандидат технических наук, бизнес-консультант, Академия менеджмента и рынка.
- Леонидова Галина Валентиновна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией исследований проблем трудового потенциала ФГБУН Института социально-экономического развития территорий РАН;
- Наконечный Дмитрий Иванович бизнес-консультант, преподаватель программ MBA Плехановской школы бизнеса “Integral”.
- Толстолесова Людмила Анатольевна - кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры финансов, денежного обращения и кредита Тюменского государственного университета

ISBN 978-5-4379-0234-9

ББК 65.050

© НП «СибАК», 2013 г.

## **Оглавление**

<b>Секция 1. Банковское и страховое дело</b>	<b>6</b>
ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА СТРАХОВАНИЯ АВТОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ Бельмач Артём Александрович Бущик Андрей Васильевич Шпак Марина Александровна	6
<b>Секция 2. Бухгалтерский, управленческий учет и аудит</b>	<b>10</b>
ЗНАЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ КОНТРОЛЛИНГА КАК ОСНОВНОГО ЭЛЕМЕНТА КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПРОИЗВОДСТВО Алданиязов Коркембай Назарович	10
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗДЕЛЬНОГО УЧЕТА В ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Бухарова Дина Хасановна	16
<b>Секция 3. Вопросы ценообразования в современной экономик</b>	<b>24</b>
МЕХАНИЗМ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ Дроботова Ольга Олеговна Коробейникова Наталия Сергеевна	24
<b>Секция 4. Маркетинг</b>	<b>30</b>
СОЗДАНИЕ СЛУЖБЫ «ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖЕР» КАК ШАГ РАЗВИТИЯ МАРКЕТИНГА ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ Махаев Владимир Александрович Илышева Марина Анатольевна	30
<b>Секция 5. Стратегический менеджмент</b>	<b>33</b>
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ И ЕГО ОГРАНИЧЕНИЯ Беляева Наталия Сергеевна	33

К ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НА ОСНОВЕ ДИНАМИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ГЛОБАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ Дилигул Сергей Николаевич	38
<b>Секция 6. Теория современного менеджмента</b>	<b>46</b>
ВНЕДРЕНИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ Шатохина Ольга Юрьевна Авдеева Ирина Леонидовна	46
<b>Секция 7. Управление и развитие персонала</b>	<b>53</b>
АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ Дангаа Чинчи Кок-ооловна Арлашкина Ольга Владимировна	53
ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА Протопопова Светлана Юрьевна Сильванский Александр Анатольевич	58
<b>Секция 8. Управление проектами</b>	<b>63</b>
О ВОЗМОЖНОМ ПУТИ РАЗВИТИЯ СУДОХОДНЫХ КОМПАНИЙ УКРАИНЫ Павловская Людмила Анатольевна Прихно Юлия Евгеньевна	63
<b>Секция 9. Финансы и налоговая политика</b>	<b>70</b>
ЭВОЛЮЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРАЛЬНЫХ БАНКОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД Полагнин Дмитрий Дмитриевич	70
<b>Секция 10. Экономика и управление качеством</b>	<b>75</b>
ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ РАСЧЕТА ЗАТРАТ НА СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА Черкасов Михаил Николаевич	75

<b>Секция 11. Экономика труда и управление персоналом</b>	<b>81</b>
ТРЕБОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ВЫПУСКНИКАМ ВУЗОВ Сокольник Инесса Владимировна	81
<b>Секция 12. Экономические аспекты регионального развития</b>	<b>86</b>
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНОВ КАК ОСНОВА БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ Лаврут Наталья Сергеевна	86
ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОСНОВ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН Нугуманова Гузель Рифатовна	90
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ) Скачков Роман Анатольевич	95

## СЕКЦИЯ 1.

### БАНКОВСКОЕ И СТРАХОВОЕ ДЕЛО

#### ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА СТРАХОВАНИЯ АВТОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Бельмач Артём Александрович*

*Буцик Андрей Васильевич*

*студенты 2 курса кафедры экономики и организации производства  
Барановичского государственного университета,  
Республика Беларусь, г. Барановичи  
E-mail: [streetmcs@mail.ru](mailto:streetmcs@mail.ru)*

*Шпак Марина Александровна*

*научный руководитель,  
преподаватель Барановичского государственного университета,  
Республика Беларусь, г. Барановичи*

Каждый автовладелец, заключая договор страхования своего автотранспортного средства должен учитывать многочисленные факторы, которые влияют на суть страховки и условия возврата страховой суммы в случае повреждения автомобиля.

Стоимость страховки зависит от разных моментов. Некоторые из них приводят к приросту платежей, другие позволяют уменьшить начальную сумму. Во многих случаях страховые компании следуют определённому стандарту, который позволяет не только активно и быстро подписывать договоры с новыми клиентами, но и сводит к минимуму возможные выплаты.

В Беларуси на данный момент существуют следующие виды страхования автотранспортных средств:

Обязательное страхование автомобиля:

- «зеленая карта» (страхование водителя при выезде за рубеж);
- страхование гражданской ответственности.

Добровольное страхование автомобиля:

- КАСКО;
- страхование водителя и пассажира.

Страхование средств автотранспорта происходит на случай ниже перечисленных четырёх вариантов (рисков) договоров, рассматривающих полное или частичное покрытие ущерба, например: вызванного повреждением, уничтожением или утратой автотранспортного средства.

В первом варианте предусматривается полное покрытие ущерба, совершённое любым событием.

Второй вариант (существует частичное покрытие) — компенсируется ущерб, совершённый в результате следующих факторов: стихийного бедствия, пожара, взрыва, дорожного — транспортного происшествия, похищения или угона, попытки похищения (угона), включая кражу отдельных частей, принадлежностей и деталей транспортного средства.

Третий вариант (учитывается частичное покрытие) возмещается ущерб, возникший в результате стихийного бедствия, транспортного происшествия, похищения (угона).

Четвертый вариант (аналогично частичное покрытие) предполагает покрытие ущерба, вызванного пожаром, взрывом, транспортным происшествием.

Независимо от варианта страхования не выплачиваются убытки, случившиеся в результате военных действий, ввода военного положения, гражданских волнений, радиоактивного заражения.

Если принимать во внимание разнообразие возможностей и интересов клиентов, во всех страховых компаниях чаще предоставляют «стандартные» договоры, подбирая их с учетом максимального спроса, который существует и в области страховых рисков. В принципе можно распределить их на эконом- вариант, стандарт и с дополнительными (расширенными) возможностями. Такие страховки имеются для тех, кто не хочет тратить много времени, и желает как можно быстрее избавиться от бумажной волокиты. Так, первый вариант является наиболее дешёвым, дающим возможность сэкономить, но в итоге, когда происходит страховой случай, то поторопившегося может ожидать не очень приятный сюрприз. В некоторых случаях, договор «запестрит» рядом пунктов, по которым, страховщик не будет выполнять обязательства по выплатам, если вдруг эти условия будут нарушены именно страхователем. Поэтому в договоре могут быть отмечены особые условия по сохранению транспортного средства (охраняемая стоянка в ночное время или гараж), оборудование сигнализацией и/или другими видами защиты, право передачи авто третьим лицам,

а на случай угона существует вариант с небрежностью водителя, который имел неосторожность забыть в машине ключи. В последнем варианте, страховая компания не выплатит сумму, а если страхователь будет возражать, то придется идти в суд.

Для обеспечения контроля за страховой деятельностью в области автострахования со стороны государства действует ряд нормативно правовых актов, к которым относится УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

В П. 1.3. предусмотрены споры, происходящие из отношений по страхованию и по управлению страховой деятельностью, рассматриваются в судебном порядке.

По П. 3.2. страховщики и Белорусское бюро по транспортному страхованию обязаны возместить страховую сумму за вред, нанесённый жизни, здоровью пострадавшего, независимо от выплат, выплачиваемых органами по труду и социальной защите, уплачиваемых по социальному страхованию и по иным заключенным договорам обязательного и добровольного страхования.

Согласно П. 3.3. за каждый день просрочки страховой выплаты по вине страховщика, Белорусскому бюро по транспортному страхованию они уплачивают пеню в размере 0,1 процента юридическому и 0,5 процента физическому лицу от суммы, подлежащей выплате.

Хотя, что делать, если нужны некоторые пункты в правилах, которые бы по возможности удовлетворили спрос конкретного автовладельца? Во-первых, на что обратит внимание страхователь, можно ли поменять изначальные условия договора. Ответ условно положительный, можно. Так, рассмотрению подлежит размер франшизы или ее полное отсутствие, увеличение или уменьшение перечня страховых рисков, срок действия страховки (месяц, три месяца, полгода или год), оплата страховой премии в рассрочку, условия его эксплуатации и хранения.

Рассмотрение всех моментов со страховой компанией и здравый смысл, помогут отделить лишнее или добавить необходимое и тем самым уменьшить/увеличить сумму страховых взносов. Важна не стоимость страховки, а получение требуемых условий страхования.

Даже после удачного и своевременного заключения договора страхования страхователю может быть отказано в выплате страховки и основанием для отказа в страховой выплате по договору страхования могут быть следующие случаи:

- совершение умышленных действий страхователем, застрахованным лицом или выгодоприобретателем, направленных на наступление страхового случая;

- совершение страхователем или лицом, в пользу которого заключен договор страхования, умышленного преступления, находящегося в прямой причинной связи со страховым случаем;
- сообщение страхователем страховщику заведомо ложных сведений об объекте страхования;
- получение страхователем соответствующего возмещения ущерба по имущественному страхованию от лица, виновного в причинении этого ущерба;
- другие случаи, предусмотренные законодательными актами.

Таким образом, учитывая все нюансы при заключении договора страхования транспортного средства, можно гарантировать уверенность в сохранности собственных средств, потраченных на его приобретение и эксплуатацию.

### **Список литературы:**

1. Гвозденко А.А. Основы страхования: учебник / А.А. Гвозденко. — М.: Финансы и статистика, 2001. — 422 с.
2. Мурина Н.Н. Страховое дело: учеб. пособие / Н.Н. Мурина, А.А. Роговская. — Минск: ИВЦ Минфина, 2005. — 246 с.
3. Страхование автомобиля [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.ckb.by/strahovanie-avtomobilya> (дата обращения 06.02.2013).
4. Указ президента республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности». [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [http://www.belta.by/ru/articles/officially?cat\\_id=155](http://www.belta.by/ru/articles/officially?cat_id=155) (дата обращения 06.02.2013).

## СЕКЦИЯ 2.

### БУХГАЛТЕРСКИЙ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ

#### ЗНАЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ КОНТРОЛЛИНГА КАК ОСНОВНОГО ЭЛЕМЕНТА КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПРОИЗВОДСТВО

*Алданиязов Коркембай Назарович*

*канд. экон. наук,  
профессор Мангистауского института «Болашақ»,  
г. Актау  
E-mail: [bakberdieva@bk.ru](mailto:bakberdieva@bk.ru)*

Развитие экономической науки об управлении производством в последние десятилетия XX века сопровождалось возникновением новой экономической концепции управления производством как контроллинг, которое вызвано насущными проблемами дальнейшего развития комплексной системы управления затратами на производство, в частности.

Экономический термин «контроллинг» происходит от английского глагола «to control», имеющего различные значения. В экономическом смысле — это управление и наблюдение.

Поскольку эффективное управление и наблюдение невозможно без постановки целей и планирования мероприятий по их реализации, то контроллинг содержит комплекс задач по улучшению планирования, регулирования и наблюдения. Об этом предназначении контроллинга пишет Д. Хан [8, с. 108].

Он здесь определяется как эффективная система, интегрирующая планирование, традиционный учёт и контроль, маркетинг и обеспечивающая долговременное конкурентоспособное функционирование предприятия. В современной справочной экономической литературе [5, с. 166] его определение приводится как «инструмент планирования, учёта и анализа состояния дел для принятия решений на базе компьютерной системы сбора и обработки информации на предприятии». В другом источнике [4, с. 107] он определяется

как «важнейшая функция менеджмента — систематическая на всех уровнях управления производством проверка выполнения поставленных задач и принятия мер для предотвращения отклонений от намеченных путей реализации поставленных целей».

В современной экономической науке по контроллингу имеется ещё ряд его других определений, близких по существу. По А. Дайле, контроллинг — это, в первую очередь, проверка правильности управленческого планирования, управленческого учёта и управленческого анализа, и самое главное, управленческого контроля затрат и принятия эффективных управленческих решений [1, с. 14]. Далее он утверждает, что контроллинг, по использованию подразделяясь на тактический и стратегический, будет способствовать не только координированию всех функций производственного менеджмента [с. 21], но и повышению их качественного исполнения с учётом влияния внешнепроизводственных и внутрипроизводственных факторов их совершенствования и предоставления информации её получателю. Он также предлагает включить в комплекс работ по контроллингу разработку альтернатив планов производства и выбрать из них наиболее эффективный с целью получения максимума прибыли при минимуме себестоимости единицы выпускаемой продукции и её реализации.

На основе использования принципа выбора одного из наиболее близких по смыслу различных трактовок этого термина мы придерживаемся определения контроллинга как необходимого инструмента контроля над выполнением оптимального плана производства, и выполняющего функцию внутреннего контроля по всем функциям производственного менеджмента. Особенно он необходим для поддержания эффективности работы подразделений предприятия, где он более эффективен при делегировании его функции отделам и службам.

Основные принципы этой системы: сегодня сделать то, о чем завтра только будешь думать, ориентация на деловую стратегию и перспективу, учет экономических условий, оптимизация прибыли, заблаговременное распознавание проблем и оригинальная методика учета прямых затрат на производство продукции. В целом надо отметить, что контроллинг впитывает в себя все достижения современного менеджмента, пронизывает его системной методологией, при которой все функции управленческой деятельности предприятия находятся под постоянным систематизированным контролем и рассматриваются как взаимосвязанные, взаимообусловленные и взаимодействующие между собой.

Согласно современному подходу контроллинг можно интерпретировать как информационное обеспечение, ориентированное на улуч-

шение результатов управления предприятием. Задачи контроллинга, следовательно, состоят в предоставлении менеджерам необходимой и достаточной информации для достижения эффективности их работы, управления оптимальным развитием предприятия и обеспечения эффективных результатов его долгосрочной производственно-финансовой деятельности.

А как пишут А.М. Карминский и др. [3, с. 7], «контроллинг (от англ. control — это руководство, регулирование, управление и контроль). В основе этой новой концепции системного управления организацией лежит стремление обеспечить успешное функционирование организационной системы (предприятия, торговые фирмы, банки и др.) в долгосрочной перспективе». Как видно из этого определения контроллинга его предназначение показывается более широко, чем в его определении, приведённом в [4, с. 107].

Весьма важно отметить, что повышение эффективности контроллинга достигается повышением качества планирования, учета и контроля, ориентированного на улучшение конечных результатов производства и увеличение получаемой прибыли от реализации выпускаемой продукции. Сюда входят также выявление причин отклонений фактических значений основных показателей производства от их запланированных уровней и разработка мероприятий по использованию внутренних резервов производства для повышения его экономической эффективности.

Контроллинг, тем самым, как новая форма управления затратами, представляет собой взаимосвязанную совокупность методов получения, обработки, агрегирования, анализа, представления и использования разнообразной экономической информации. Из совокупности функций контроллинга можно выделить предоставление информации, необходимой для управления затратами и функцию обоснования управленческих решений и их координации. Информацию для контроллинга поставляют службы планирования, учета и контроля, ориентированную на достижение конечной цели предприятия — увеличение прибыли.

Функция обоснования решений состоит в использовании данных анализа отклонений, ставок покрытия общехозяйственных расходов, общих результатов деятельности для выработки управленческих мер. Умение предвидеть хозяйственную и коммерческую конъюнктуру, определять ожидаемую прибыль, выявить причины отклонения фактических расходов от запланированных, своевременно принять меры по регулированию этих отклонений и оптимизации соотношения затрат и объема продаж рассматривается как проявление искусства

экономического управления, частью которого является и контроллинг.

Если целью контроллинга является проверка выполнения поставленных задач на всех уровнях управления производством, то в общие задачи контроллинга входят ориентация всех видов деятельности и решений на предприятии на получение прибыли в запланированном объеме, в основном, за счет эффективного использования всего производственного потенциала и разработка мероприятий по достижению цели контроллинга.

Проблемы теории и методологии формирования развития контроллинга в Казахстане также рассмотрены в монографии С.Д. Ташеновой, где особое значение придаётся предпосылкам его широкого внедрения. Однако, в этой работе контроллинг недостаточно представлен как инструмент только управленческого учёта [6, с. 245]. Ведь управленческий учёт является одним из элементов комплексной системы управления затратами на производство, где контроллинг используется во всех основных элементах: управленческом учёте, управленческой отчётности, управленческом анализе, внутриуправленческом контроле и принятии управленческих решений по рациональному использованию всех производственных и финансовых ресурсов хозяйствующих субъектов.

В целом, контроллинг предназначен для обеспечения внутрипроизводственного самоконтроля эффективности исполнения всех функций производственного менеджмента на предприятии и его производственных подразделений с целью достижения конкурентоспособности предприятия на основе вскрытия внутренних резервов дальнейшего и непрерывного повышения рентабельности производимой продукции. Считаю уместным привести здесь также мнение А. Дайле о том, что контроллер «заботится о том, чтобы каждый мог контролировать себя сам в процессе достижения поставленных руководством фирмы целей, прежде всего цели по прибыли» [1, с. 14]. Для примера можно привести использование внутрипроизводственных возможностей дальнейшего улучшения планирования, учёта, анализа и контроля затрат, а также принятия более эффективных управленческих решений по повышению эффективности исполнения каждой функции производственного менеджмента. Например, оптимизация плана по объёму производимой продукции может быть осуществлена в результате вскрытия и использования дополнительных резервов получения дополнительного объёма продукции без дополнительных затрат для этой цели. Оптимальный план по себестоимости продукции также может быть разработан с учётом внешних и внутренних факторов и путей

её снижения в целях увеличения объёма прибыли без увеличения объёма производимой продукции. Иначе говоря, контроллинг может быть использован для улучшения других основных технико-экономических показателей предприятия.

Для обеспечения оперативного управления затратами на производство особое значение имеет использование оперативного контроллинга для внутриуправленческого контроля экономической работы предприятия и его основных производственных подразделений в целях повышения рентабельности производимой продукции и её сбыта. Как пишет В.Б. Ивашкевич [2, с. 28] «оперативный контроллинг оказывает помощь менеджерам в достижении запланированных на год-два целей, которые выражаются в получении максимально возможной прибыли, рентабельности затрат и продукции, поддержании финансовой ликвидности организации».

Как нам представляется, оперативный контроллинг используется как система, регулирующая соотношение затрат и результатов экономической деятельности предприятия и помогающая в достижении целей бизнеса.

Практике внедрения контроллинга на российских предприятиях посвящено практическое издание под названием «Контроллинг для руководителей и специалистов», автором которого является С.Г. Фалько, где изложены разработанные на четырёх предприятиях России информационные системы контроллинга, обеспечивающие достоверность управленческой информации, высокое качество и своевременность принимаемых на этих предприятиях управленческих решений [7, с. 12].

Полезность данной экономической работы заключается также в том, что в ней представлены приложения для практического руководства, где приведены общие рекомендации по разработке положений об отделах (службах) контроллинга с должностной инструкцией для их руководителей и положений о департаментах контроллинга, используемых на конкретных предприятиях России.

Изложенное позволяет сделать основной вывод о том, что при создании лучших условий для развития управления затратами в сочетании контроллинга и внутриуправленческого контроля возможно максимальное использование влияния всех факторов производства и путей снижения затрат на производство, а также выводы о том, что контроллинг становится элементом комплексной системы управления затратами и его внедрение является новым фактором её совершенствования.

### **Список литературы:**

1. Дайле А. Практика контроллинга / Пер. с нем.-М.: «Финансы и статистика», 2003. — 336 с.
2. Ивашкевич В.Б. Оперативный контроллинг: научное издание. М.: — «Магистр»/ИНФРА-М, 2011. — 160 с.
3. Контроллинг в бизнесе/ А.М. Карминский и др.-2-е изд. — М. «Финансы и статистика», 2002. — 256 с.
4. Николаева О.Е. и Шишкова Т.В. Управленческий учёт: учебник. — М.: «Аудит:»,1998. — 350 с.
5. Райзберг А.А. и др. Современный экономический словарь, 2-е изд., — М.: «ИНФРА-М», 2001. — 473 с.
6. Ташенова С.Д. Система контроллинга: теория и методология формирования и модель развития /Научное издание Алматы: «Қазақ университеті», 2006. — 286 с.
7. Фалько С.Г. Контроллинг для руководителей и специалистов: практическое издание — М: «Финансы и статистика», 2008. — 272 с.
8. Хан Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга / Пер. с нем. / Под. ред. А.А. Турчака и др. — М.: «Финансы и статистика», 1997. — 800 с.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗДЕЛЬНОГО УЧЕТА В ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Бухарова Дина Хасановна*

*канд. экон. наук, Уральский Федеральный Университет  
им. Первого Президента России Б.Н. Ельцина,  
г. Екатеринбург  
E-mail: [dina@urmail.ru](mailto:dina@urmail.ru)*

Нередко предприятия торговли осуществляют одновременно оптовую и розничную продажу товаров. С точки зрения методологии и практики организации учета интересна ситуация, когда оптовая торговля подлежит налогообложению по общей системе (далее ОСНО), а розничная торговля — единым налогом на вмененный доход (далее ЕНВД). При совмещении налоговых режимов торговому предприятию требуется вести раздельный учет. Законодательное определение термина «раздельный учет» отсутствует, несмотря на то, что обязательство ведения раздельного учета устанавливается Налоговым Кодексом Российской Федерации (далее НК РФ) по многим операциям хозяйствующих субъектов. При совмещении налоговых режимов ОСНО и ЕНВД ведение раздельного учета определено статьями: 170 главы 21 НК РФ — по налогу на добавленную стоимость (далее НДС), 346 26 главы 26.3 НК РФ — при совмещении ЕНВД и иных режимов налогообложения, 274 главы 25 НК РФ — по налогу на прибыль [3].

Под раздельным учетом следует понимать такой порядок ведения бухгалтерского и (или) налогового учета, при котором обеспечивается разделение учетных данных по тому или иному критерию (например, раздельный учет выручки, раздельный учет затрат).

Ни Налоговый кодекс, ни различные рекомендации по бухгалтерскому учету не дают обязательных установок по организации раздельного учета на предприятиях. Сегодня имеется достаточно информации, опубликованной в различных источниках, об организации такого учета. Тем не менее, универсальной методологии ведения данного учета нет. Несмотря на то, что требование организации раздельного учета относится в первую очередь к налоговому учету, именно при организации и ведении бухгалтерского учета на предприятиях нужно учесть и реализовать все требования к раздельному учету. Нужно найти компромисс, идеальное сочетание между налоговым и бухгалтерским учетом.

Цель организации раздельного учета на торговом предприятии, совмещающем налоговые режимы, — сформировать в учете (на счетах, в регистрах) данные, позволяющие достоверно определить налоговую базу по тем налогам, где ведение раздельного учета обязательно, при этом максимально сближая бухгалтерский и налоговый учет.

Для правильного и рационального построения раздельного учета следует решить следующие задачи.

1. Определение хозяйственных операций торгового предприятия, совмещающего налоговые режимы, подлежащих раздельному учету. Учитывая то, что рассматривается торговое предприятие, осуществляющее оптово-розничную торговлю, выделяем следующие группы операций:

1) Учет продажи товаров (по опту и рознице). Организовать раздельный учет данных операций необходимо для правильного определения объекта налогообложения и налоговой базы по налогу на добавленную стоимость, а также доходов от реализации для исчисления налога на прибыль.

2) Учет приобретения товаров для оптовой и розничной торговли. Важен правильный раздельный учет сумм «входящего» НДС, подлежащих налоговому вычету по товарам для оптовой торговли, и относимых на увеличение покупной стоимости по товарам для розничной торговли. Торговые организации должны предусмотреть натурально-стоимостной порядок учета товаров с целью определения направлений использования товаров.

3) Учет имущества и налога на имущество. Со среднегодовой стоимости имущества, используемого в оптовой торговле, торговое предприятие платит налог на имущество организаций. Имущество, используемое в деятельности, переведенной на уплату ЕНВД, данным налогом не облагается. Значит, раздельный учет требуется для точного определения облагаемого имущества торгового предприятия, а также для правильного отнесения амортизационных отчислений на затраты торгового предприятия. Начиная с 2013 года, данным налогом облагается только недвижимое имущество организаций [3].

4) Учет заработной платы и отчислений на социальные нужды (страховые взносы). Деление расходов на оплату труда по видам торговли требуется для формирования налоговой базы по налогу на прибыль. С 2011 года отменена льгота для плательщиков ЕНВД по страховым взносам. Раздельный учет необходим для определения:

- суммы страховых взносов, относящихся к расходам при исчислении налога на прибыль с выплат персоналу, занятому в оптовой торговле;

- суммы страховых взносов, уменьшающих сумму ЕНВД с выплат персоналу, занятому в розничной торговле.

Если предприятием определен персонал, занятый либо только в оптовой, либо только в розничной торговле, то расчет страховых взносов не составляет проблем. Деление сумм страховых взносов на ОСНО и ЕНВД с выплат «общему» персоналу производится по пропорции (изложено в п. 3).

5) Учет затрат по торговой деятельности (расходы на продажу), «входящего» НДС по затратам. Раздельный учет по данной группе операций торгового предприятия призван разграничить текущие расходы для правильного исчисления налога на прибыль и распределения «входящего» НДС по разным видам торговли.

6) Учет прочих доходов и расходов. Все прочие доходы, полученные торговым предприятием, совмещающим налоговые режимы, следует относить на ОСНО, так как в НК РФ отсутствует методика распределения таких доходов. Что касается прочих расходов, их раздельный учет возможен и необходим для формирования налоговой базы по налогу на прибыль.

7) Учет прибылей и убытков по видам торговли. Обособленное выявление финансового результата по видам торговли, во-первых, дает информацию при исчислении налога на прибыль, во-вторых, показывает итоги оптовых и розничных продаж за определенный период, что, безусловно, интересно управленческому персоналу.

2. Для ведения раздельного учета требуется открытие субсчетов к счетам первого порядка, построение максимально прозрачного (в целях исчисления налоговых баз) и понятного (для контролирующих органов) синтетического и аналитического учета.

Определим основные бухгалтерские счета, используемые в учете торгового предприятия, к которым требуется открытие специфических субсчетов для целей раздельного учета с учетом вышесказанного. К каждому счету открывается как минимум два субсчета, на которых отдельно учитываются показатели, относящиеся конкретно к ОСНО или ЕНВД, а также субсчет для учета общих показателей и операций, подлежащих распределению (счет-субсчет):

- 01-1 «Основные средства, используемые в оптовой торговле»

- 01-2 «Основные средства, используемые в розничной торговле»

- 01-3 «Основные средства общего назначения»
- 02-1 «Амортизация основных средств, используемых в оптовой торговле»
- 02-2 «Амортизация основных средств, используемых в розничной торговле»
- 02-3 «Амортизация основных средств общего назначения»
- 19-4 «НДС по товарам, работам, услугам, основным средствам для оптовой торговли»
- 19-5 «НДС по товарам, работам, услугам, основным средствам для розничной торговли»
- 19-6 «НДС по товарам, работам, услугам, основным средствам общего назначения»
- 41-1 «Товары в оптовой торговле»
- 41-2 «Товары в розничной торговле»
- 44-1 «Расходы на продажу по оптовой торговле»
- 44-2 «Расходы на продажу по розничной торговле»
- 44-3 «Расходы на продажу общие»
- 69-4 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению (страховые взносы по ОСНО)»
- 69-5 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению (страховые взносы по ЕНВД)»
- 69-6 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению (страховые взносы с выплат «общему» персоналу)»
- 70-1 «Расчеты по оплате труда с персоналом в оптовой торговле»
- 70-2 «Расчеты по оплате труда с персоналом в розничной торговле»
- 70-3 «Расчеты по оплате труда с общим персоналом»
- 90-1-1 «Выручка от оптовой торговли»
- 90-1-2 «Выручка от розничной торговли»
- 90-2-1 «Себестоимость товаров, проданных оптом»
- 90-2-2 «Себестоимость товаров, проданных в розницу»
- 90-2-3 «Расходы на продажу, относящиеся к оптовой торговле»
- 90-2-4 «Расходы на продажу, относящиеся к розничной торговле»
- 90-9-1 «Финансовый результат по оптовой торговле»
- 90-9-2 «Финансовый результат по розничной торговле»
- 91-2-1 «Прочие расходы по оптовой торговле»
- 91-2-2 «Прочие расходы по розничной торговле»

- 91-2-3 «Прочие расходы общие»
  - 91-9-1 «Сальдо прочих доходов и расходов по оптовой торговле»
  - 91-9-2 «Сальдо прочих доходов и расходов по розничной торговле»
  - 99-1 «Прибыль/убыток от оптовой торговли»
  - 99-2 «Прибыль/убыток от розничной торговли»
3. Исчисление пропорции выручки от разных режимов налогообложения.

Правильно организованный учет выручки от продаж товаров, реализованных оптом и в розницу — основа раздельного учета в торговом предприятии, совмещающем налоговые режимы. Информацию о выручке по видам торговли предлагается заносить ежемесячно в нижеприведенный регистр (табл. 1).

**Таблица 1.**

**Справка о выручке по видам торговли**

Месяц	Выручка по месяцам и за квартал				Выручка за год (нарастающим итогом)					
	Опт	%	Розница	%	Итого(100%)	Опт	%	Розница	%	Итого(100%)
Январь										
Февраль										
Март										
1квартал										
и т. д.										

По данным раздельного учета продаж рассчитывается пропорция, которая определяется по формуле:

$$Пр. = \text{Выручка ОСНО} / \text{Выручка Общ.} * 100 \%,$$

где: Пр. — пропорция выручки товаров, реализованных по ОСНО, в общей стоимости отгруженных товаров, определяется в процентах;

Выручка ОСНО — выручка по оптовой торговле, продажи, облагаемые НДС (оборот по кредиту счета 90-1-1 «Выручка от оптовой торговли» минус оборот по дебету счета 90.3 «Налог на добавленную стоимость»);

Выручка общая — общая торговая выручка (оборот по кредиту счета 90.1 «Выручка» минус оборот по дебету счета 90.3 «Налог на добавленную стоимость»).

Законодательно не закреплено, с какой точностью требуется определить данную пропорцию. В учетной политике торгового

предприятия следует прописать о том, что данная пропорция определяется в процентах с точностью до одной тысячной, одной сотой, одной десятой или в целых числах.

Указанная пропорция применяется для исчисления следующих налогов (налоговых баз):

- страховые взносы (месячная пропорция),
- налог на имущество организаций (квартальная пропорция),
- налог на добавленную стоимость (квартальная пропорция),
- налог на прибыль организаций (пропорция нарастающим итогом с начала года).

Определение выручки по видам торговли нарастающим итогом за год требуется также для составления бухгалтерской отчетности (отчет о прибылях и убытках, пояснительная записка), а также будет полезной информацией для управленческих целей торгового предприятия.

4. Распределение общих расходов. К общим расходам, подлежащим распределению на торговом предприятии, совмещающем налоговые режимы, как правило, относятся: амортизационные отчисления по основным средствам общего назначения, зарплата управленческого персонала, оплата услуг связи, электроэнергия и т. д. Каждое торговое предприятие, совмещающее налоговые режимы, должно для себя самостоятельно определить перечень таких расходов. Универсального подхода здесь также нет; зачастую расходы на оплату труда даже менеджера по продажам могут относиться одновременно к двум видам торговли. Как их распределить?

Такого рода расходы следует собирать на счетах 44-3 «Расходы на продажу общие», 91-2-3 «Прочие расходы общие» и ежемесячно списывать на счет 90 «Продажи» (с 44 «Расходы на продажу») и на счет 99 «Прибыли и убытки» (с 91 «Прочие доходы и расходы») по пропорции, расчет которой приведен выше. В особом порядке учитываются суммы «входящего» НДС по ним: по распределенным на ОСНО — НДС принимается к вычету, на ЕНВД — относится на увеличение расходов. Рекомендуется заполнять следующий регистр, позволяющий систематизировать и распределять общие расходы и НДС по ним (табл. 2).

**Таблица 2.**

**Распределение общих расходов и входящего НДС**

Номер и дата документа	Наименование контрагента	Вид расхода	Подлежит распределению		Распределяется на оптовую торговлю (ОСНО)			Распределяется на розничную торговлю (ЕНВД)		
			сумма расхода	сумма НДС	пропорция	Сумма расхода	Сумма НДС	пропорция	Сумма расхода	Сумма НДС

Отдельно рассмотрим такой общий показатель, как основные средства общего назначения, т. е. используемые одновременно в двух видах торговли. Стоимость имущества, являющегося объектом налогообложения по налогу на имущество организаций, определяется пропорционально сумме выручки по оптовой торговле (ОСНО) в общей сумме выручки за квартал. Для облегчения и ясности расчетов и определения остаточной стоимости имущества, подлежащего обложению налогом, целесообразно заполнение нижеприведенного регистра (табл. 3).

Расчет составляется по данным бухгалтерских счетов 01-3 «Основные средства общего назначения» и 02-3 «Амортизация основных средств общего назначения», используя информацию аналитических счетов по учету недвижимого имущества. Определенная таким расчетом остаточная стоимость, добавляется к остаточной стоимости имущества, используемого только в оптовой торговле и, соответственно, облагаемого налогом на имущество в общем порядке.

**Таблица 3.**

**Расчет среднегодовой стоимости имущества общего назначения з  
а налоговый (отчетный) период**

По состоянию на:	Остаточная стоимость имущества общего назначения	Пропорция за квартал	Остаточная стоимость имущества, используемого в деятельности по ОСНО (подлежит налогообложению)
01.01			
01.02			
01.03			
01.04			
01.05			
01.06			
01.07			
и т. д.			
Среднегодовая стоимость имущества за налоговый (отчетный) период			

Все вышеизложенное должно быть отражено в учетных политиках предприятия для целей бухгалтерского учета и налогообложения. Сталкиваясь с вопросом организации раздельного учета, торговое предприятие должно построить его с учетом характера предпринимательской деятельности, оптимального документооборота, придерживаться существующих рекомендаций компетентных органов и правил бухгалтерского учета.

**Список литературы:**

1. Крутякова Т., Кондратов В. Учетная политика 2012: бухгалтерская и налоговая. М.: АйСи Групп, 2012. — 192 с.
2. Крутякова Т.Л. Бухгалтерский и налоговый учет: практическое пособие для бухгалтеров. М.: АйСи Групп, 2012. — 224 с.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая). Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в редакции последующих изменений). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (в редакции последующих изменений). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Шестакова Е.В. Страховые взносы: полное практическое пособие. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2012. — 482 с.

### СЕКЦИЯ 3.

## ВОПРОСЫ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

### МЕХАНИЗМ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

*Дроботова Ольга Олеговна*

*канд. экон. наук, доцент ВоллГТУ,  
г. Волгоград*

*Коробейникова Наталия Сергеевна*

*студент,*

*Волгоградский Государственный Технологический Университет  
E-mail: [natalyk-90@mail.ru](mailto:natalyk-90@mail.ru)*

Ценообразование представляет собой весьма сложный и много-этапный процесс, требующий проведения тщательных исследований, оценки и анализа рынков, товаров, затрат, конкуренции и ценовой политики. Установление окончательной цены является важным механизмом ценовой политики любых предприятий различных форм собственности, прямо воздействующим на сбытовую деятельность, поскольку уровень и соотношение цен отдельных видов продукции, особенно конкурирующих изделий, оказывают определяющее влияние на объемы совершаемых потребителями закупок. Цены тесно связаны со всеми составляющими маркетинга и производственно-хозяйственной деятельностью предприятия (фирмы) в целом. От правильно установленных цен во многом зависят реальные коммерческие результаты, а верная или ошибочная ценовая политика может оказывать долговременное воздействие на соответствующее положение предприятия на рынке.

В современных условиях первоочередной задачей российского общества становится развитие и совершенствование хозяйственного механизма. В этом процессе необходимо различать как частичное улучшение определенных его элементов, незначительные по своей глубине изменения, так и всеобъемлющие преобразования во всей его структуре. В последнем случае можно говорить о реформировании

хозяйственного механизма, что является весьма сложной проблемой. Следовательно, одной из основных задач современной науки должно стать осмысление изменений, происходящих в экономике в целом и проявляющихся в отдельных ее составляющих с целью разработки модели нового механизма хозяйствования.

При этом следует отметить, что многие зарубежные эксперты одним из самых сложных в перестройке экономики постсоциалистических государств считают реформирование системы ценообразования — главного элемента хозяйственного механизма. Именно здесь, по их мнению, нас ожидают наибольшие трудности [9, с. 5]. Поэтому, необходимо «...провести не какое-то частичное совершенствование системы цен, а осуществить радикальную реформу ценообразования, взаимоувязанную перестройку всего нашего «ценового хозяйства»...» [7, с. 5]. В развитии данного подхода представляется необходимым конкретизировать сущность механизма ценообразования в условиях трансформационной экономики.

Для достижения поставленной цели, прежде всего, определим место и роль ценообразования в структуре современного хозяйственного механизма.

Хозяйственный механизм представляет собой комплекс специально разработанных, научно обоснованных и законодательно закрепленных государством форм и методов воздействия на социально-экономическое развитие общества на микро-, мезо- и макроуровне с целью реализации интересов всех субъектов хозяйствования с учетом имеющихся ресурсов и складывающейся исторической ситуации [1, с. 527; 3, с. 6; 6, с. 93].

Центральным звеном хозяйственного механизма трансформационной экономики является индикативное (рекомендательное) планирование и коммерческий расчет, а основными элементами — система экономического стимулирования, ценообразование, финансово-кредитный механизм, система материально-технического обеспечения, управление экономикой.

Роль элементов хозяйственного механизма, конкретные формы их применения и сочетания друг с другом весьма сложны и подвижны. Поэтому при проведении реформы хозяйственного механизма необходимо стремиться к согласованности и синхронизации всех его составляющих. Механизм ценообразования в этом контексте выступает одновременно и связующим звеном, и инструментом, и ориентиром для преобразований.

Анализ экономической литературы в области ценообразования позволил выделить три основных подхода к трактовке сущности механизма ценообразования.

Сторонники первого подхода ставят знак равенства между процессом ценообразования и механизмом ценообразования [5, с. 7—9; 10, с. 6]. Тем самым, они отождествляют два равноуровневых понятия: «процесс» — последовательность операций при расчете цен на различные товары, работы и услуги; и «механизм» — систему (устройство) управления процессом расчета цен.

Второй подход основывается на утверждении, что «управление и самоуправление ценами формирует ценовой механизм, точнее организм» [4, с. 15]. Его сторонники подчеркивают необходимость органического сочетания в ценообразовании рыночных и административных принципов хозяйствования, а также принципов централизованного и децентрализованного управления. С данным подходом можно согласиться, однако, его необходимо дополнить — конкретизировать определения предмета, объекта и субъектов ценообразования на микро-, мезо- и макроуровне.

Сторонники третьего подхода считают, что в социально-ориентированной рыночной экономике не правомерно говорить о механизме ценообразования, а необходимо «...концептуально очертить основные начала механизма государственного регулирования ценообразующих факторов» [2, с. 49]. По их мнению, государство должно регулировать не сами цены, а лишь макроэкономические условия их формирования, и, тем самым, способствовать реализации механизма саморегулирования цен, базирующегося на действии объективных экономических законов: закона спроса и предложения, закона стоимости (цен), закона денежного обращения и др. Данный подход является весьма интересным, однако, по мнению автора, государственное регулирование ценообразующих факторов должно осуществляться не только на макроуровне, но и, в определенной мере, на мезо- и микроуровне.

С нашей точки зрения, механизм ценообразования — это комплекс правовых норм, организационных форм, принципов и методов управления ценообразованием на товары, работы и услуги, производимые в социально-экономической системе.

Основой ценообразования являются социально-экономические отношения, определяющие цель ценообразования, и организационно-экономические отношения, характеризующие способ организации и регулирования отношений в области ценообразования. Во времена командно-административной экономики цены устанавливались

государством через специально предназначенный для этой цели орган — Государственный комитет по ценам с филиалами в республиках и на местах. Он осуществлял контроль за соблюдением всеми субъектами хозяйствования установленных цен, применяя против нарушителей экономические санкции.

В рамках механизма ценообразования могут использоваться прямые и/или косвенные методы управления, основанные на административно-командных и/или экономических (рыночных) принципах хозяйствования. В тоже время в рамках общих принципов управления экономикой целесообразно выделить принципы ценообразования:

1. принцип научного обоснования цен, который состоит в необходимости познания и учета в цене действия объективных экономических законов и ценообразующих факторов;

2. принцип целевой направленности ценообразования, заключающийся в определении приоритетных экономических и социальных задач, которые должны решаться с помощью цен;

3. принцип непрерывности процесса ценообразования в зависимости от стадий продвижения продукции от производителя к потребителю, а также в соответствии с изменениями в рыночной конъюнктуре;

4. принцип единства ценообразования и контроля за соблюдением цен, который состоит в государственном и/или общественном контроле за ценами на продукцию стратегических и социально-значимых предприятий, а также предприятий-монополистов. Цель контроля — проверка правильности применения установленных законодательством общих для всех правил ценообразования.

В структуре механизма ценообразования, по нашему мнению, целесообразно выделять два блока: процесс ценообразования и регулирование процесса ценообразования. В свою очередь первый блок состоит из процессов определения и формирования цен, а второй блок — процессов сознательного и рыночного регулирования ценообразующих факторов

При этом под ценой следует понимать денежное выражение комплекса ценообразующих факторов, оказывающих влияние на ее определение, формирование и корректирование в данный промежуток времени. Отсюда все ценообразующие факторы следует разделить на четыре группы: ценоопределяющие, ценоформирующие, ценорегулирующие и ценокорректирующие.

В рамках первого блока механизма ценообразования субъекты хозяйствования (потребители и производители, государство

и регионы) определяют и формируют цены, а в рамках второго — регулируют (корректируют) полученные результаты.

Функция первой составляющей механизма ценообразования заключается в определении верхней границы цен (готовности и возможности потребителей платить за необходимую им продукцию) и нижней границы цен (готовности и возможности производителей ее производить). В рамках процесса определения цен следует учитывать такие факторы, как уровень доходов и сбережений населения, потребности населения и степень их удовлетворенности, емкость рынка, производственные мощности, имеющиеся в обществе технологии, производственные ресурсы и др. [8, с. 562—563].

Функция второй составляющей механизма ценообразования заключается в формировании цен на производимые в обществе товары и услуги. При этом в цене необходимо учитывать неконъюнктурные (базовые), трудовые (объективные) и контролируемые факторы: себестоимость, прибыль, качество продукции и др. [8, с. 564].

За счет сознательного регулирования ценообразования на микро-, мезо- и макроуровне в цене учитываются интересы государства и отдельных регионов, социально незащищенных слоев населения, происходит ограничение монополии и недобросовестной конкуренции. А процесс рыночного саморегулирования корректирует сформированные цены с учетом реальной рыночной конъюнктуры и формирует ориентиры для дальнейшего развития социально-экономической системы.

При определении цен целесообразно комбинаторное использование разновидностей ценностных и рыночных методов, при формировании цен — современные модификации затратных и параметрических методов ценообразования, а при регулировании цен — модификации затратных и параметрических методов ценообразования, разновидности рыночных методов ценообразования.

Таким образом, предлагаемый подход конкретизирует сущность и структуру механизма ценообразования в условиях российской рыночной экономики.

### **Список литературы:**

1. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азриляна. — 6-е изд., доп. — М.: Институт новой экономики, 2004. — 1376 с.
2. Гладких Д. Государственное регулирование экономики при помощи ценообразующих факторов // Экономика и жизнь. — 2010. — № 1. — С. 47—52.
3. Ещенко П.С., Кравчук Л.М., Палкин Ю.И. Новый хозяйственный механизм: Справочник. — К.: Политиздат Украины, 1989. — 254 с.

4. Калачев Ю.В. Цены и ценообразование: Учеб.пособие / Рост. гос. экон. акад. — Ростов —н/Д.: 1996. — 142 с.
5. Коренев В.Л. Ценовая политика: Монография. — К.: КНЕУ, 2001. — 257 с.
6. Коровкин В.П. и др. Словарь-справочник экономиста АПК / В.П. Коровкин, И.А. Ламыкин, А.Г. Зельднер; Сост. В.П. Коровкин. — М.: Экономика, 1990. — 384 с.
7. Павлов В.С. Радикальная реформа ценообразования. — М.: Финансы и статистика, 1998. — 99 с.
8. Рогатенюк Э.В. Анализ теоретических подходов к классификации ценообразующих факторов // Экономика и жизнь — 2010 — № 21.
9. Слепов В.А., Попов Б.В. Вопросы комплексного подхода к ценообразованию в новых экономических условиях (Рыночные аспекты ценообразования). — М.: Издательство «Система», 2011. — 102 с.
10. Цены и ценообразование: Учебник для вузов / Под ред. И.К. Салимжанова. — М.: ЗАО «Финстатинформ», 2009. — 304 с.

## СЕКЦИЯ 4.

### МАРКЕТИНГ

#### СОЗДАНИЕ СЛУЖБЫ «ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖЕР» КАК ШАГ РАЗВИТИЯ МАРКЕТИНГА ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ

*Махаев Владимир Александрович*

*студент магистратуры УрФУ им. Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург*

*E-mail: [v.a.mahaev@ustu.ru](mailto:v.a.mahaev@ustu.ru)*

*Илышева Марина Анатольевна*

*доцент, канд. экон. наук УрФУ им. Б.Н. Ельцина,*

*г. Екатеринбург*

*E-mail: [maril@mail.ru](mailto:maril@mail.ru)*

Одной из тенденций развития маркетинга становится сетевизация бизнеса. Центральная организация бизнес-сети может стать основой для организации службы комплексного обслуживания потребителей.

Подход к образованию бизнес-сетей должен быть обдуман, дабы эффект от объединения был действительно заметным и положительным. Эффективность бизнес-процессов организаций значительно возрастает при грамотном подборе деловых партнеров. Уже сейчас сетевые организации имеют разновидности, одной из которых является сетевая организация с центральной (фокальной) фирмой. Последняя выполняет набор таких функций, как переговоры относительно контрактов, юридическое обеспечение и финансовая координация, обеспечивающая взаимосвязи на технологическом, финансовом и ресурсном уровне. Фирма осуществляет стратегическое партнерство с потребителями, поставщиками, дистрибьюторами и т. д.

Весьма интересным является проект организации службы комплексного обслуживания населения в рамках центральной фирмы в сетевой организации.

Рынок комплексного обслуживания населения — это совокупность предложения товаров и услуг, предоставляемых потребителю в комплексе, формируемом с учетом его интересов. В соответствии

с принципами маркетинга партнерских отношений данный рынок формируют организации, предоставляющие потребителю комплексные услуги. При этом учитывается мнение самого клиента, который вместе с данными организациями создает необходимые ему товары и услуги. Существование подобных организаций предполагает наличие центральной (фокальной) фирмы в бизнес-сети. На данный момент нет какого-либо шаблона организации, функционирующей в условиях данного рынка.

Деловая сеть с фокальной фирмой должна иметь службу «Персональный менеджер», которая занимается диспетчеризацией и распределением заказов между поставщиками. Служба «Персональный менеджер» представляет собой структурное подразделение, в котором основу работы составляет обслуживание комплицированных потребностей клиентов. Она обеспечивает взаимно эффективную деятельность участников бизнес-сети. Потребителю предлагаются товары и услуги данного организованного сообщества. Также имеется заказывать для потребителя необходимые ему товары других фирм, если для клиента это является необходимым или принципиальным. Возможно, впоследствии присоединить эти посторонние организации к бизнес-сети.

В центральной организации «Персональный менеджер» штат менеджеров по работе с клиентами будет работать на постоянной основе. Клиентская база каждого менеджера — это люди, которые предпочитают самостоятельному поиску оптимального решения какой-либо проблемы, обращение к своему менеджеру. Их количество для каждого менеджера будет зависеть от запросов и платежеспособности клиентов. Возможно, человек будет готов платить очень большие деньги за постоянное обслуживание собственной персоны. В таком случае, к нему может быть прикреплен его личный менеджер. Менеджер должен знать о клиенте многое: возраст, уровень доходов, личностные предпочтения, характер, темперамент, а также информацию о тех услугах, которые человек получал раньше. Человек обращается с проблемой любого характера (от просьбы снять машину с учета в другом регионе и подбора ресторана для отдыха до пошива хорошего костюма и ремонта в квартире). Задача менеджера подобрать предложение, наиболее соответствующее запросу и личности клиента.

Для того чтобы выработать оптимальное для клиента решение, менеджер обращается к профильным специалистам (это будут сотрудники фирм бизнес-сети), советуется с ними и подбирает наилучший вариант. Клиент, тем самым, значительно экономит собственное время.

Получение дохода происходит из двух источников:

1. Те организации, в которые мы направляем клиентов, переводят нам от 5 до 20 процентов от суммы услуги, в зависимости от сферы деятельности, естественно, по предварительной договоренности. Впоследствии, возможно создание специального счета для каждого человека, на котором будет находиться определенная сумма денег, с него будут переводиться платежи организациям, непосредственно оказывающим услуги.

2. Клиенты, требующие к себе особого внимания и готовые за это платить, будут получать наиболее расширенный пакет услуг с предоставлением личного менеджера в постоянное (продолжительное) сопровождение. За эти услуги клиент будет платить по определенному тарифу в зависимости от собственных потребностей.

Грамотное продвижение, уровень качества сервиса, новизна и удобство службы могут превратить её в маркетинговое подразделение центральной фирмы сетевой организации и объект для инвестирования, получения прибыли.

Идея проекта проста и понятна, почему бы не ввести такую службу на постоянной основе для сетевых организаций. Почему бы не создавать сетевые организации, исходя из деятельности подобных фирм. Таким образом, удастся не только значительно оптимизировать расходы различного характера партнеров по бизнес-сети, но и значительно изменить культуру потребления. Это в конечном итоге приведет к положительным последствиям, как для организаций, так и для потребителей.

В конечном счете, развитие маркетинга партнерских отношений во многом зависит от реализации подобных проектов. Развитие новых бизнес-сетей, дополнительная организация существующих сетей, реализация комплексных потребностей потребителей и партнерское сотрудничество организаций, безусловно, позволяет говорить о положительном влиянии сетевых организаций с фокальной фирмой вообще и компаний, подобных «Персональный менеджер», в частности на развитие маркетинга партнерских отношений.

### **Список литературы:**

1. Иган Д. Маркетинг взаимоотношений: пер. с англ. (Е.Э. Лалаян). — 2 изд. — М.: «ЮНИТИ-ДАНА», 2008.
2. Котляревская И.В., Стратегический маркетинг — Е.: ООО «Издательство УМЦ УПИ», 2006.
3. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива. СПб.: издательство «Наука», 1996.

## СЕКЦИЯ 5.

### СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

#### СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ И ЕГО ОГРАНИЧЕНИЯ

*Беляева Наталия Сергеевна*

*аспирант*

*Киевского национального университета технологий и дизайна,*

*г. Киев*

*E-mail: [nataliabel@mail.ru](mailto:nataliabel@mail.ru)*

Быстрые изменения внешней среды современных предприятий стимулируют появление новых методов, систем и подходов к управлению. Если внешняя среда практически стабильна, нет необходимости заниматься стратегическим менеджментом. Однако в настоящее время большинство украинских предприятий работают в труднопредсказуемом окружении, которое быстро меняется, и, следовательно, нуждается в методах стратегического управления.

В мае 1971 года в Питтсбурге (США) состоялась расширенная конференция по вопросам стратегического управления, где в 14 развернутых докладах были подведены итоги развития стратегического подхода к управлению западными и восточными компаниями, а также определены основные направления развития стратегического управления. Год 1973-й считается началом регулярного теоретического исследования и практического внедрения стратегического управления.

С тех пор это направление в теории и практике управления непрерывно развивается, исследования в этой области проводятся во всем мире, большинство преуспевающих организаций достигли своих результатов благодаря внедрению системы стратегического управления.

Новый подход к стратегическому управлению связан с интересными исследованиями стратегического управления канадского ученого Генри Минцберга и именами классиков американского менеджмента И. Ансоффом [1, с. 189], М. Портером, П. Друкером.

На наш взгляд, наиболее точно дал определение стратегического управления профессор А.М. Тищенко [4, с. 105]: «Стратегическое управление — такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как ее основу, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, адекватные воздействию окружающей среды и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что, в конечном счете, способствует выживанию организации и достижению своих целей в долгосрочной перспективе».

Стратегическое управление — это управленческая деятельность по разработке и реализации решений, направленных на полное и эффективное использование имеющихся ресурсов, направленных на выполнение задач поставленных перед организацией на перспективу [2, с. 98].

Стратегическое управление — это реализация концепции, в которой сочетаются целевой, системный, ситуационный и интегральный подходы к деятельности предприятия, что позволяет устанавливать цели развития, сравнивать их с имеющимися возможностями (потенциалом) предприятия и приводить их в соответствие с последними, разрабатывая и реализуя систему стратегий («стратегический набор») [3, с. 139].

Концепция стратегического управления, которая положена в основу стратегического мышления, имеет следующие характерные особенности:

1. Базируется на определенном сочетании теорий менеджмента о деятельности предприятия (в частности на системном и ситуационном анализе, целевом и инновационном подходах к управлению и т. п.), предприятие при этом рассматривается как открытая социально-экономическая и материально-вещественная система. Использование только одного из указанных принципов не позволяет достичь нужных результатов — развития предприятия в долгосрочной перспективе.

2. Ориентирует на изучение условий, в которых функционирует предприятие. Благодаря этому удается создавать адекватные имеющимся условиям системы стратегического управления, что будут отличаться друг от друга в зависимости от особенностей предприятия и характеристик внешней среды.

3. Концентрирует внимание на необходимости сбора и применения баз стратегической информации. Анализ, интерпретация и применение информации для принятия стратегических решений

позволяют определить содержание и последовательность действий относительно изменений на предприятии благодаря уменьшению неопределенности ситуации.

4. Помогает прогнозировать последствия принимаемых решений, влияя на ситуацию соответствующим распределением ресурсов, установлением эффективных связей и формированием стратегического поведения персонала.

5. Предусматривает применение определенных инструментов и методов развития предприятий (целей, «дерева целей», стратегий, «стратегического набора», стратегических планов, проектов и программ, стратегического планирования и контроля и т. п.).

6. Создает предпосылки для создания такой системы управления, которая позволяет функционировать организации в стратегическом режиме, что, в свою очередь, обеспечивает ее существование в долгосрочной перспективе.

Приведенные характеристики не исчерпывают сущности концепции стратегического управления, но дают возможность определить наиболее существенные ее составляющие и особенности:

- концентрация преимущественно на проблемах внешнего окружения, поиск возможностей в конкурентной борьбе, адаптация к изменениям окружения;
- ориентация на долгосрочную перспективу;
- работников рассматривают как основу организации, источник благополучия;
- эффективность сил выражается в том, насколько своевременно и точно организация в состоянии реагировать на новые запросы со стороны рынка, и изменяться в зависимости от окружения.

Учитывая необходимость поддержания стратегической ориентации предприятия стратегическое управление превращается в процесс непрерывный и динамичный, а следовательно, одноразовый анализ и диагностика не могут быть основой такого процесса, поскольку предоставляют ограниченную определенным отрезком времени информацию. Стратегическое управление не претендует на то, чтобы дать одно решение на все времена, оно, как и любой инструмент воздействия на объект управления, имеет свои ограничения (табл. 1).

*Таблица 1.*

**Ограничения стратегического управления на предприятии  
и пути их преодоления**

<b>Ограничения</b>	<b>Пути преодоления</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Отсутствие системного подхода к формированию стратегического управления на предприятии	Внедрение системы двойного управления: стратегического уровня и децентрализованных подразделений. Применение стратегического контроля и контроллинга. Использование стимулов по освоению стратегического управления. Формирование стратегического поведения.
Конкуренция стратегических и текущих видов деятельности с преобладанием последних	Разработка системы стратегических планов, в том числе стратегических бюджетов. «Защита» стратегической деятельности с помощью ряда планово-организационных и социально-экономических мероприятий
Отсутствие надежной стратегической информации для управления предприятием	Формирование (укрепление) аналитических служб предприятия. Построение систем стратегического мониторинга и контроллинга: - Внешней среды; - Внутренней среды.
Нехватка у персонала навыков стратегического управления	Специальная подготовка кадров управления, особенно высшего уровня, для всестороннего обеспечения функционирования организации в стратегическом режиме. Подготовка и повышение квалификации персонала по принятию стратегических решений, а также их применения и анализ последствий
Спротивление изменениям в виде «ликвидации угроз» ОСУ, разделения власти, прав, обязанностей и ответственности, способа мышления и обычных ритуалов, существующих на предприятии	Создание структуры, способной меняться. Совместное принятие стратегических решений. Управление сопротивлением. Формирование стратегического мышления и поведения

Таким образом, стратегическое управление предполагает разработку долгосрочных целей и политики, установок и ориентиров,

принципиально новых направлений деятельности, затрагивает широкий круг важных организационных решений по проблемам, ориентированных на будущее, связанных с неконтролируемыми внешними факторами. Суть теории стратегического менеджмента заключается в использовании концепции «От будущего к современному, а не от прошлого к будущему».

Таким образом, современное состояние экономики Украины требует формирования такой стратегии развития предприятия, которая позволяет поддерживать конкурентные преимущества в долгосрочном периоде. Стратегическое управление необходимо каждому предприятию, которое хочет быть конкурентоспособным.

### **Список литературы:**

1. Ансофф И. Стратегическое управление / Сокр. пер. с англ.; Науч. ред. и авт. предисл. Л.И. Евенко. — М.: Экономика, 1989. — 519 с.
2. Корецький М.Х., Дегтяр А.О., Дацій О.І. Стратегічне управління: навч. пос. — К.: ЦУЛ, 2007. — 240 с.
3. Стратегічний менеджмент: навч. посіб. / Є.М. Кайлюк, В.М. Андреева, В.В. Гриненко: Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. — Х.: ХНАМГ, 2010. — 279 с.
4. Стратегічне управління: підручник / О.М. Тищенко, Т.М. Хміль, С.К. Василик та ін. — Х.: ВД «ІНЖЕК», 2009. — 280 с.

## **К ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НА ОСНОВЕ ДИНАМИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ГЛОБАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ**

*Дилигул Сергей Николаевич*

*аспирант НОУ ВПО*

*«Сибирская академия финансов и банковского дела»,*

*г. Новосибирск*

*E-mail: [sdiligul@yandex.ru](mailto:sdiligul@yandex.ru)*

Впервые десятилетия XXI века наблюдается активный интерес к совершенствованию структур управления коммерческими организациями. Вероятно, это связано, прежде всего, с определенным кризисом традиционно сложившихся в прошлом организационных структур, которые в условиях глобализации производства и усложнившихся хозяйственных связей, новых экономических и социальных задач уже не удовлетворяют современным требованиям и становятся тормозом хозяйственного развития.

Актуальность выбора эффективной организационной структуры объясняется, тем, что для конкурентной деятельности организации, ей необходима наиболее подходящая структура, способная видоизменяться и модернизироваться в соответствии с требованиями рынка присутствия. Со вступлением России в ВТО и глобализацией ее экономических связей, проблема выбора и применения эффективных организационных структур стала актуальной для отечественных, и в особенности для глобализирующихся компаний.

Представляемый автором подход к организационному развитию конструирует эффективную реализацию сложных организационных процессов при формировании глобальной стратегии сначала национального, интернационального, а затем глобального целенаправленного роста на основе динамических способностей компании.

Данный подход является ориентиром для осуществления повседневной управленческой деятельности, а также позволяют предсказать и оценить дисфункции в организационной среде и в системе принятия и реализации управленческих решений при глобализации организации.

Глобальная стратегия — это, в трактовке автора, — интегрированная модель действий, представляющая долгосрочное качественно определенное взаимодействие специализированных

ресурсов, используемых для адаптации целей компании к возможностям глобального рынка с последующим извлечением сверхприбыли.

Под глобализацией компании понимается величина ее совокупного роста в контексте процессов формирования единого общемирового финансово-информационного пространства. Чем больше компания проникает на мировые рынки, тем больше ее рост и развитие зависит от реакции на глокализацию, т. е. на множество местных различий ее основных рынков присутствия в глобальном масштабе.

Динамические способности — это потенциал фирмы в интегрировании, создании и реконфигурации внутренних и внешних компетенций для соответствия быстро изменяющейся среде [4. с. 133—185]. Они генерируют обновление ключевых компетенций организации в соответствии с изменениями внешней среды. И создают импульс, обеспечивающий исключительный рост, что определяет их ведущую роль в устойчивости конкурентных преимуществ компании и формировании ее глобальной стратегии. Динамические способности позволяют организовывать и управлять компетенциями и способностями организации и тем самым участвуют в создании дополнительной потребительской стоимости продукции/услуг.

Основы концепции динамических способностей заложены в работах Д.Дж. Тиса, Г. Пизано, Э. Шуен в 1990-е годы. Объектом исследования является способность компании распознавать сигналы во внешней среде, разрабатывать и реализовывать программы организационных изменений. Основоположники данной концепции определяют в качестве предмета концепции анализ источников и методов создания и присвоения богатства частнопредпринимательскими организациями, действующими в среде, характеризуемой быстрыми технологическими изменениями.

Автор определяет следующие основные динамические способности организации, которые в определенной функциональной области раскладывается на ряд более узких способностей (элементов), необходимых для их поддержания (табл. 1).

Таблица 1

**Динамические способности организации и их содержание**

	Динамические способности	Элементы динамических способностей
1.	Управление знаниями	1. Приобретение нового знания путем разработок и прикладных научных исследований. 2. Накопление знаний извне и изнутри организации, из внешней среды и из внутренних процессов отдельно взятой фирмы. 3. Хранение знаний в базах данных. 4. Извлечение знаний в нужный момент. 5. Кодификации знаний в различные корпоративные материалы, в описания и характеристики и др.
2.	Инновационная активность	1. Результативная инновационная стратегия конкуренции. 2. Эффективная мобилизация инновационного потенциала (способность проявить компетенцию при мобилизации инновационного потенциала). 3. Эффективное привлечение капиталовложений — инвестиций (способность привлечения инвестиций требуемых по объему и приемлемых по источникам). 4. Результативная реализация уровня инновационной активности в соответствии с характером внешней среды и состоянием организации. 5. Адекватная реакция организации вызовам конкурентной ситуации. 6. Быстрая разработка и реализации инновационных мероприятий (интенсивность действий по созданию и продвижению новшеств, проведению стратегических инновационных изменений) и др.
3.	Способность к изменениям	1. Способности определить существующие в организации основы для изменений. 2. Способности организационно «оформить» изменения. 3. Способности поддержания проведенных изменений в эффективном состоянии и др.
4.	Предпринимательская ориентация	1. Осмысление и определение возможностей и угроз. 2. Использование возможностей. 3. Повышение конкурентоспособности путем развития, защиты и комбинирования материальных и нематериальных активов организации.

Суть подхода заключается в проведении непрерывного организационного развития на основе организационной (динамической) способности к: 1) определению новых возможностей для развития, 2) интроспекции новых возможностей для развития в сознание менеджмента; 3) практической реализации изменений на основе организационного конфигурирования, интеллектуального капитала, ключевых компетенций и других факторов эндогенного роста организации.

Понятие «организационное развитие», согласно установившимся в литературе и на практике представлениям, означает изменение всех

составных частей организации с целью соответствия требованиям динамично развивающейся окружающей среды, задачам расширения ее внутренних возможностей по решению стоящих проблем. Осуществление изменений, связанных с организационным развитием, опирается на базовые допущения в отношении людей, групп и организаций и других факторов.

Целью организационного развития, является решение проблемы разрыва между целями глобальной стратегии, внешней средой и наличными и перспективными ресурсами в процессе ее реализации компанией. Это предполагает приведение внутренних элементов организационной системы и потенциала организации в соответствие с изменчивостью окружающей среды, что достигается путем организационного конфигурирования различных компонентов и переменных организационной системы. Актуальны неосозаемые, мягкие организационные компоненты. Решение заключается в нахождении баланса между развитием и стабильностью, избегая дисфункциональности, вызываемой непрерывным развитием и при гарантии того, что стабильность не перерастет в стагнацию [5, С. 42].

Задача организационного развития. На основе организационной (динамической) способности к развитию правильно оценить суть процессов, происходящих во внешней и внутренней среде, отобрать и внедрить те изменения, которые позволят свести на нет многообразие внешних и внутренних воздействий и единой линии поведения, сохранить или повысить эффективность деятельности организации при формировании глобальной стратегии. См.: табл.2.

Представленная в табл. 2. организационная способность к развитию предполагает, что изменения — это не периодический, а непрерывный процесс, в котором организация перманентно приводит себя в соответствие с непредсказуемой и быстро изменяющейся средой для достижения целей глобальной стратегии. В рамках такой модели изменение представляется как цепочка бесконечных модификаций в рабочих процессах и отношениях, вызванных природной организационной нестабильностью и ее реакцией на внешние и внутренние обстоятельства.

*Таблица 2.*

**Организационная способность к развитию при формировании глобальной стратегии компании**

	<b>Организационная способность к развитию</b>	<b>Оценка способности к развитию</b>	<b>Методы развития нововведений, применяемые в организации</b>
1.	Существующие в организации основы для перманентного развития	<p>1.1. Оценка эффективности организационного развития организации.</p> <p>1.2. Оценка эффективности инновационной деятельности в ходе реализации организационного развития.</p> <p>1.3. Оценка готовности персонала к изменениям (наличие необходимых знаний и навыков, моральная готовность).</p> <p>1.4. Оценка готовности организационной структуры к изменениям.</p> <p>1.5. Оценка системы коммуникаций.</p> <p>1.6. Оценка осуществимости инициативы организационных изменений.</p> <p>1.7. Анализ и учет потребностей групп, заинтересованных в организационном развитии.</p>	<p>1.1. Методика выстраивания инновационной архитектуры организации.</p> <p>1.2. Модель реализации организационного развития инновационной деятельности организации.</p> <p>1.3. Формирование инновационного портфеля организации.</p> <p>1.4. Методика управления организационным развитием инновационной деятельности организации.</p> <p>1.5. Методы и модели управления НИОКР организации.</p> <p>1.5. Методы сегментирования бизнеса (бизнесов) организации.</p>
2.	Способности организационно «оформить» развитие	<p>2.1. Оценка интеллектуальной собственности организации.</p> <p>2.2. Оценка творческого потенциала организации.</p> <p>2.3. Оценка доминирующих мотивационных установок для решения перспективных задач.</p> <p>2.4. Оценка кадрового потенциала организации.</p> <p>2.5. Оценка эффективности использования организационного потенциала организации.</p> <p>2.6. Оценка уровня обучаемости организации.</p>	<p>2.1. Формирование системы управления знаниями.</p> <p>2.2. Организация и поддержка творческой деятельности.</p> <p>2.3. Создание творческой атмосферы в коллективе.</p> <p>2.4. Образование временных творческих групп для решения проблем.</p> <p>2.5. Развитие организационного потенциала организации.</p> <p>2.7. Развитие способности к изменениям.</p>

3.	Поддержание проведенных изменений в эффективном состоянии	3.1. Анализ инвестиционной деятельности организации. 3.2. Оценка темпов и пропорций роста организации. 3.3. Оценка и прогнозирование взаимоотношений организации с рыночной средой. 3.4. Оценка и прогнозирование объема выпуска продукции, учитывающего рыночные особенности и интересы организации. 3.5. Прогнозирование уровня качества продукции, выпускаемой организацией. 3.6. Оценка результативности системы стратегического управления глобализирующейся организацией 3.7. Оценка бизнес-модели организации на основе анализа структуры денежных потоков.	3.1. Моделирование темпов и пропорций роста организации. 3.2. Модель формирования и реализации организационной стратегии ускоренного достижения глобального статуса организацией. 3.3. Моделирование устойчивого роста параметров инвестиционной привлекательности организации. 3.4. Применение когнитивных технологий для поддержки принятия управленческих решений. 3.5. Согласование стратегии бизнеса и организационного управления. 3.6. Управление стратегическими задачами. 3.7. Методика разработки стратегии организационного развития при формировании глобальной стратегии организации.
----	-----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Адаптация к окружению и улучшению работы при целенаправленной глобализации организации осуществляется за счет инноваций. Гибкость и инновации используются для обозначения направления развития, требуемого в достижении устойчивого конкурентного преимущества.

Организационное развитие формирует новую корпоративную культуру, в определенной степени, являющейся набором правил, действующих в данной организации.

Основу планирования организационной культуры составляет система показателей, отражающая цели, задачи управления и ожидаемые конечные результаты [1, С. 66]. А также процессы адаптивных изменений, находящиеся под влиянием исторического опыта организации в развитии и модификации рутин и поддерживаемые организационной памятью и обучением [2].

Организационное обучение предполагает, что организация, как и люди имеет память и может обучаться [3, С. 102]. Приоритетным

является оптимизация факторов климата организации для творчества, инноваций, создания корпоративных знаний и реализации динамических способностей.

Программа организационного развития включает: 1) формирование группы реализации проекта развития; 2) первоначальную диагностику — сбор информации, оценку динамических способностей и осуществимости инициативы организационного развития; 3) проектирование трансформационных коммуникаций; 4) обратную связь и анализ полученных данных; 4) планирование деятельности и разрешение проблемы сопротивления изменениям как основная проблема внедрения. Пути преодоления сопротивления; 5) интервенции (направляются на отдельных работников, команды, отношения между подразделениями и организацию в целом); 6) обучение и нормативное обеспечение организационного развития; 7) использование механизма контроллинга в процессе организационного развития; 6) оценку и дополнительные исследования.

Практическая реализация организационного развития в рамках глобальной стратегии происходит на основе перенесения важнейших процессов деятельности компании сначала в новые географические районы, — этапы: национальный, транснациональный и глобальный, — а затем в новые сферы деятельности.

Организационное развитие при формировании глобальной стратегии организации осуществляется в рамках стратегии организационного развития, которая устанавливает схемы и последовательность реализации концептуальных и теоретических моделей организационных изменений на операционном уровне с помощью практических методик и является разновидностью долгосрочного плана развития компании по достижению глобального статуса.

Таким образом, следует заключить: изложенный подход к организационному развитию при формировании глобальной стратегии на основе динамических способностей является результатом систематизации теоретических и эмпирических концепций различных научных школ стратегического менеджмента, а также исследования эволюции подходов к управлению организацией с учетом интеллектуального капитала. Подход определяет главную цель организационного развития, парадигму и принципы стратегических изменений при формировании корпоративной глобальной стратегии, зоны организационных решений, критерии оценки эффективности системы управления развитием и другие концептуальные положения глобализирующейся организации.

### **Список литературы:**

1. Инновационный подход к развитию организационной культуры в системе предпринимательства: Монография / О.Л. Радченко, Л.Н. Гарусова, В.Н. Ембулаев, В.Г. Шведов. Владивосток: Изд. ВГУЭС, 2007. 147 с.
2. Нонака И. Компания — создатель знания: зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака. М.: Олимп-Бизнес, 2003. 361 с.
3. Стюарт Д. Тренинг организационных изменений / Д. Стюарт. СПб.: Питер, 2001. 254 с.
4. Тис Д.Дж., Пизано Г., Шуен Э. Динамические способности фирмы и стратегическое управление // Вестник СПб. ун-та. Серия: Менеджмент. Вып. 4, 2003.
5. Царенко А.С. В поисках рецепта эффективных организационных изменений. М.: ООО «ИПЦ Маска». 2010. 202 с.

## СЕКЦИЯ 6.

### ТЕОРИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

#### ВНЕДРЕНИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*Шатохина Ольга Юрьевна*

*магистр, ФГБОУ ВПО «Госуниверситет УНПК»,  
г. Орел*

*E-mail: [871871olga@mail.ru](mailto:871871olga@mail.ru)*

*Авдеева Ирина Леонидовна*

*канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Госуниверситет УНПК»,  
г. Орел*

*E-mail: [ira.awdeewa2014@yandex.ru](mailto:ira.awdeewa2014@yandex.ru)*

Важнейшим условием успешного развития экономики сегодня является производство конкурентоспособной продукции. Основой конкурентоспособности является качество. Опросы потребителей показывают, что среди всех показателей конкурентоспособности (цена, сроки поставки, сервис и др.) качество на 70 % определяет решение о выборе продукции. Процесс глобализации в экономике обостряет конкуренцию, так как расширение рынка позволяет покупателю выбирать товары практически всех мировых производителей. В результате каждый из них соперничает с остальными в определенной области. В таких условиях выживает лишь тот, кто обеспечивает высокое качество при низкой цене [1, с. 15].

В последние годы все эти факторы вызвали бурное развитие систем, методов и инструментов менеджмента качества. Их использование позволяет систематизировать работы в области повышения качества, поставить их на научную основу и повысить их эффективность. Они дают возможность объективно оценить пожелания потребителей, преобразовать их в требования к продукции, установить

возможности производства, найти слабые места, препятствующие достижению требуемого качества, правильно выбрать корректирующие и предупреждающие действия, оценить удовлетворенность потребителей и других участников данного производства и наметить пути его развития.

Сегодня в управлении качеством важное значение имеет сертифицированная система менеджмента качества, являющаяся гарантией высокой стабильности и устойчивости качества продукции. Сертификат на систему качества позволяет фирме сохранить конкурентные преимущества на рынке.

В промышленно развитых странах во многих фирмах и компаниях функционируют системы качества, успешно обеспечивающие высокое качество и конкурентоспособность выпускаемой продукции. В большей части эти системы аналогичны отечественным комплексным системам управления качеством продукции, но в отличие от них они значительно эффективнее [2].

Сертифицированные по ISO 9001 компании рассматриваются как лидеры в своем индустриальном секторе и тем самым имеют маркетинговое преимущество при участии в тендерах и при заключении контрактов. ISO 9001 аргументировано вдохновляет компании расширять свой рынок, искать новых клиентов, прежде недоступных для них, поскольку они не имели необходимого кредита доверия для подачи заявок на контракты. Сертификат по ISO 9001 выравнивает возможности компаний в области доверия к ним как к серьезным поставщикам, управляющим качеством своей продукции до, в процессе производства и при послепродажном обслуживании в зависимости от требований заказчика.

Грамотное внедрение СМК позволяет получить целый ряд преимуществ: повышение управляемости компании, конкурентоспособности и качества продукции и услуг, снижение издержек, делает компанию клиентоориентированной.

Одним из основных принципов ISO является то, что все данные должны собираться только один раз и с конкретной целью: для следующего пользователя или для конечного использования в каком-либо процессе. Применение этого принципа к работе финансовой службы предприятий позволяет решить вопросы дублирования финансовой информации, определяет целесообразность сбора тех или иных данных. Устранив выявленные недостатки и внедрив единые стандарты отчетности, создается прозрачная система, как управленческого учета, так и учета, предназначенного для внешних пользователей.

Огромное влияние использования стандартов ISO оказывает на внешнеэкономическую деятельность предприятия, т. к. зарубежные партнеры требуют от поставщиков продукцию, отвечающую их стандартам качества [3].

Внедрение финансовых механизмов в системе менеджмента качества, как и любая другая инновационная деятельность, должно привести к достижению определенных целей организации. Использование экономических методов в системе менеджмента качества позволяет решать только финансовые проблемы предприятия, связанные с менеджментом качества, а решить все проблемы с его помощью естественно невозможно. Безусловно, проведение мониторинга и анализа затрат, составляющих стоимость качества, позволяет оптимизировать эти затраты, привести к снижению себестоимости, определить приоритеты в решении проблем качества и способствует решению еще целого ряда задач. Однако использование только информации о затратах на качество без другой финансовой информации (например, данных об эффективности протекания процессов в системе менеджмента качества) решить вопросы улучшения экономических показателей деятельности, к сожалению, не может. Мониторинг затрат, составляющих стоимость качества, позволяет оперативно принимать управленческие решения в области качества, оценивать экономические последствия этих решений, системно подходить к распределению ответственности и полномочий в организации, повышать эффективность процессов системы менеджмента качества. При этом в процессе планирования целей в области качества на уровне организации необходимо четко формулировать экономические цели для осуществления мониторинга экономических последствий их выполнения. Кроме того, данные зарубежных статистических исследований позволяют сделать однозначный вывод о том, что при внедрении "система управления затратами на качество может получить значительную поддержку от системы экологического менеджмента", поскольку в этом случае экономический эффект от внедрения гораздо выше и достигается несколько быстрее. Следует вывод о целесообразности введения интегрированной СМК.

Мотивы внедрения интегрированной системы управления:

1. Организационные:
  - системное управление компанией;
  - согласованное взаимодействие между собой процессов и функций;

- высвобождение топ-менеджмента компании для стратегических решений.

2. Экономические:

- снижение рисков и возможных потерь (в т. ч. объемов штрафов и платежей за нарушения);

- повышение производительности труда;

- повышение эффективности использования ресурсов;

- снижение количества рекламаций;

- получение преимуществ знаний и опыта.

3. Репутационные:

- повышение рейтинга репутации компании в глазах заинтересованных сторон;

- получение лояльного отношения сотрудников, улучшение психологического климата внутри компании;

- улучшение отношений с поставщиками;

- повышение инвестиционной привлекательности.

4. Стратегические:

- увеличение рыночной стоимости компании (капитализация);

- получение возможности тиражирования бизнеса;

- преобразование знаний и опыта персонала в интеллектуальный потенциал компании.

Для российских предприятий, ориентированных на международные рынки и стремящихся на равных конкурировать с западными компаниями, принципиальное значение приобретает сертификация на соответствие международным стандартам. Интегрирование систем менеджмента, отвечающих требованиям сразу нескольких международных стандартов, следует рассматривать как предпосылку для устойчивого развития любой организации.

Интегрированная система менеджмента (ИСМ) отвечает требованиям двух и более стандартов системы менеджмента и функционирует как единое целое.

Построение ИСМ в соответствии с международными стандартами системы менеджмента позволяет выстроить в организации комплексную систему взаимодействующих процессов, что дает возможность оптимально быстро и качественно решать задачи, возникающие в процессе управления, и существенно повышает эффективность работы.

Деятельность ИСМ анализируется и оценивается по результатам внутренних аудитов, мониторинга процессов, по информации об удовлетворенности заинтересованных сторон. Для этого должна быть разработана методика оценки результативности ИСМ на основе

критериев, позволяющие заметить произошедшие перемены в деятельности предприятия, определить степень реализации запланированных задач и достижения запланированных результатов, выбрать наиболее рациональный способ совершенствования деятельности. Оценка результативности должна осуществляться по ключевым показателям, разработанным с учетом основных видов деятельности предприятия и требований стандартов.

Методика оценки результативности ИСМ состоит из следующих этапов:

1. этап — разработка критериев оценки. Исходя из определения, приведенного в «Результативность — степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов», для каждой системы разрабатываем критерии на основе требований стандартов к системам и устанавливаем их плановые значения, по которым в дальнейшем и будем определять результативность

2. этап — определение показателей по каждому критерию. Вычисляем отношения между фактическими и плановыми значениями по каждому критерию, которые будем использовать для определения результативности системы.

3. этап — определение значимости показателей. Определяем значимость полученных показателей, используя метод анализа иерархий Т. Саати.

4. этап — определение результативности каждой системы менеджмента.

5. этап — определение результативности интегрированной системы менеджмента. После того, как определены результативности всех систем менеджмента, входящих в ИСМ.

6. этап — оценка устойчивости интегрированной системы менеджмента. После определения результативности ИСМ, проводим ее оценку по шкале значимости Харрингтона.

7. этап — принятие решений по управлению интегрированной системой менеджмента. После определения результативности интегрированной системы менеджмента по шкале Харрингтона и на основании сделанных выводов, представитель руководства по ИСМ вместе с владельцами процессов приступает к разработке корректирующих и/или предупреждающих действий, мероприятий по улучшению с последующим контролем и анализом выполнения.

Таким образом, полученная информация о результативности ИСМ является основой для анализа системы со стороны руководства, используется для оперативного контроля процессов, пересмотра

документации и процедур, периодического пересмотра политики и целей, анализа и совершенствования ИСМ, информирования персонала и заинтересованных сторон.

В работе определено, что для оценки эффективности предлагаемой системы целесообразно использовать ряд показателей:

*Таблица 1.*

**Эффективность интегрированной системы менеджмента качества**

Показатель эффективности	Эффективность
1	2
Экономический	Снижение капиталовложений: ошибки на предприятии оказывают влияние, как на соблюдение сроков, так и на время изготовления изделия и хранения на складе. Как показывает практика предприятий разных отраслей экономики, циклы изготовления изделий после введения ИСМК сокращаются на 30—40 %. Снижение затрат на несоответствия: ошибки в любой сфере предприятия постоянно требуют принятия корректирующих действий, сопровождающихся высокими финансовыми затратами. Это затраты на брак, доработку, гарантийное обслуживание, деловые любезности и договорные неустойки. Опыт показывает, что затраты на несоответствия составляют до 10—20 % от оборота.
Репутационный	Повышение объемов оборота и рынка: цель достижения удовлетворенности клиентов находится сегодня на первом месте среди остальных целей почти для всех предприятий. По мере ориентирования процессов на требования клиентов, снижения количества несоответствий и соблюдения сроков растет степень удовлетворенности клиентов. Как следствие: уходит меньше клиентов и становится легче приобрести новых.
Стратегический	Повышение эффективности: от мотивированных сотрудников отдача больше, чем от разочарованных. По оценке опытных руководителей разница в производительности мотивированных и разочарованных сотрудников составляет более 25 %. СМК способствует большей прозрачности процессов и снижению числа несоответствий. Как следствие: уменьшается недовольство будничной работой, сокращается число обвинений и неожиданных сверхурочных работ. Это повышает мотивацию сотрудников и, следовательно, эффективность работы на предприятии.

Таким образом, внедрение интегрированной системы менеджмента качества является целесообразным, имеет положительное влияние на развитие исследуемого предприятия, а все затраты

окупаются. Предлагаемые мероприятия способствуют обеспечению согласованности действий внутри организации, при которых общий результат от взаимодействия процессов выше, чем простая сумма отдельных результатов

### **Список литературы:**

1. Кане Марк, Системы, методы и инструменты менеджмента качества/Иванов — СПб.: Питер, 2008. — 560 с.
2. Корпоративный менеджмент. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.cfin.ru>.
3. Практический журнал по управлению финансами компании/журнал «Финансовый директор». [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.fd.ru>.

## СЕКЦИЯ 7.

### УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

#### АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ

*Дангаа Чинчи Кок-ооловна*

*студент ХГУ им. Н.Ф. Катанова,  
г. Абакан*

*E-mail: [dangaa.chinchi@mail.ru](mailto:dangaa.chinchi@mail.ru)*

*Арлашкина Ольга Владимировна*

*канд. социол. наук, доцент ХГУ им. Н.Ф. Катанова,  
г. Абакан*

*E-mail: [o\\_arlashkina@mail.ru](mailto:o_arlashkina@mail.ru)*

В настоящее время проблема изучения идеологического и нормативного уровней организационной культуры государственной и муниципальной службы представляет определенный интерес для исследователя. Тем более что, на наш взгляд, эффективность труда государственных и муниципальных служащих зависит от того, насколько высока их ответственность, чувство долга, патриотизма и любви к своему делу.

Согласно определению И.Ю. Ленской: «Организационная культура государственной службы представляет собой комплекс ценностей и норм служебного поведения, принимаемых и разделяемых государственными служащими определенного государственного органа и являющихся их совместной деятельностью» [3, с. 145].

Организационная культура может проявляться на двух уровнях: нормативном уровне, а также на уровне индивидуального восприятия служащими ценностей и норм. Для преодоления возможного конфликта между требованиями официальных внутрифирменных документов и неформальными нормами организационной культуры, а также для вскрытия действительного, а не декларативного положения вещей, реальных оснований существующих организационной

структуры, процессов управления и организационной культуры проводится анализ организационной культуры.

Объектом нашего исследования, проведенного в сентябре-ноябре 2012 года, являлось Министерство национальной и территориальной политики Республики Хакасия, основными функциями которого являются:

- сотрудничество с общественными и религиозными объединениями по реализации мероприятий, направленных на предупреждение национального и религиозного экстремизма, а также минимизацию их последствий;
- обеспечение взаимодействия органов государственной власти с религиозными объединениями;
- информационное обеспечение основных направлений национальной политики, содействие освещению национальных проблем в средствах массовой информации и распространение знаний об истории и культуре народов, проживающих на территории Республики Хакасия;
- создание совета представителей малочисленных народов для защиты прав и законных интересов указанных народов.

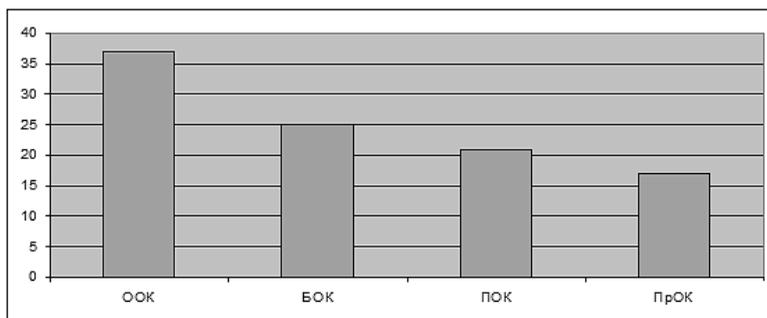
Нормативный уровень организационной культуры Министерства отражается в следующих документах:

- Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ [6];
- Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих [4];
- Положение о Министерстве национальной территориальной политики Республики Хакасия;
- Служебный распорядок Министерства национальной и территориальной политики Республики Хакасия;
- Приказ Министерства национальной и территориальной политики Республики Хакасия от 24 ноября 2011 г. № 36 «О создании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов».

Чтобы выявить индивидуальное восприятие служащими Министерства ценностей и норм (глубинный уровень организационной культуры), мы провели исследование по трем разным методикам: Г. Хофштеде [5, с. 327—333], Т.Ю. Базарова — П.В. Малиновского [1, с. 68—70], Ф. Харриса и Р. Морана [2, с. 11—12]. В опросе приняли участие все работники Министерства.

Анализ анкетирования, проведенного по методике Г. Хофштеде, выявил, что Министерству присуща женственная, коллективистская организационная культура, с низким уровнем дистанции власти, высоким уровнем избегания неопределенности.

Согласно результатам опросника Т.Ю. Базарова — П.В. Малиновского, в Министерстве встречаются признаки организационной культуры всех типов (органическая (ООК), бюрократическая (БОК), партиципативная (ПОК), предпринимательская (ПрОК)), но в разных процентных соотношениях (рис. 1).



**Рисунок 1. Анализ ответов на опросник  
Т.Ю. Базарова — П.В. Малиновского**

Из рисунка видно, что наиболее предпочтительными для служащих Министерства являются ценности органической организационной культуры, которой присущи следующие характеристики: организация направляется согласием с общей идеей, проблемы решаются на основе исходного согласия с целями и задачами, лидерство основывается на разделяемых взглядах о направлении общего движения, функция и ответственность регулируются почти автоматически, желания и интересы отдельных людей оцениваются по степени их согласованности с целями организации, руководство задает контекст и цель, сводя к минимуму остальное вмешательство, коммуникации ограничены и несущественны.

Метод Ф. Харриса и Р. Морана был применен в исследовании в сочетании с методом наблюдения и анализа документов. В результате выявлены следующие параметры организационной культуры Министерства.

1. Культура в Министерстве ценит сокрытие работником своих внутренних настроений.

2. Использование преимущественно письменной коммуникации. В организации практикуется открытый доступ к информации. У каждого сотрудника есть папка во внутриорганизационной сети, и служащие могут скинуть своему коллеге требующуюся информацию.

3. Внешний вид служащих — деловая одежда.

4. Взаимоотношения между людьми — нет открытой, явной дискриминации. В организации имеет место более неравенство ролей (должностей), чем неравенство людей.

5. Ценности: коллективизм, взаимопонимание и взаимоподдержка, низкий уровень дистанции власти, стремление к стабильности.

6. В качестве норм в документах представлены: порядок приема и увольнения гражданских служащих; основные права и обязанности представителя нанимателя; основные права и обязанности гражданских служащих; служебное время и время отдыха; поощрения гражданских служащих; ответственность гражданских служащих.

7. Вера в руководство, в свои силы, в справедливость, установка на этическое поведение (через комиссию по служебному поведению).

8. Процесс развития работников важен: для каждого сотрудника разработаны индивидуальные планы профессионального развития.

9. Трудовая этика регулируется служебным регламентом Министерства; установлены следующие поощрения: объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения; награждение Почетной грамотой Министерства с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка; государственные награды и звания.

Проведенное исследование позволило выделить несколько проблем организационной культуры Министерства:

- отсутствие документа, в котором было бы четко прописано надлежащее поведение служащих (кодекса служебного поведения);
- отсутствие организационного символа, связанное, скорее всего, с принадлежностью к органам власти, однако, вполне, на наш взгляд, возможное в силу специфики деятельности;
- недостаточное развитие организационных традиций и церемоний в Министерстве, которое можно объяснить недавним возникновением организации.

Для решения выявленных проблем предлагается ряд мероприятий по совершенствованию организационной культуры Министерства.

Во-первых, можно провести открытый конкурс на разработку символики Министерства, в котором могли бы принять участие студенты вузов региона, Союз художников Хакасии, различные

творческие объединения, а также и сами служащие Министерства. Цель данного мероприятия: усиление общественной значимости и роли Министерства путем предъявления зрительных художественных образов, отражающих особенности территории, формирование патриотических настроений служащих.

Во-вторых, рекомендуется изменение дизайна помещений Министерства для того, чтобы отразить специфику его деятельности. К примеру, оформить кабинеты Министерства так, чтобы каждый из них выражал индивидуальность и подчеркивал красоту обычаев и традиций народов, населяющих Хакасию (стилизовать под русскую культуру, хакасскую, шорскую, немецкую, украинскую и т. п.), организовать выставку народных промыслов, разместить на стенде и сайте фотоотчеты о народных праздниках хакасов и других национальностей. Это не только будет отличать Министерство от других органов власти, но будет выполнять политическую, просветительскую и воспитательную функции, формировать ценности патриотизма и толерантности.

В-третьих, необходима разработка Этического кодекса поведения служащих Министерства национальной и территориальной политики, в разделы которого можно включить: основные принципы служебного поведения служащих Министерства, этические правила служебного поведения, ответственность за нарушение положений Этического кодекса поведения служащих Министерства национальной и территориальной политики.

В совокупности все эти мероприятия должны усилить организационную культуру Министерства. Кроме того, хотелось бы отметить, что данное исследование применимо в любых органах государственного и муниципального управления. Перспективы подобного исследования важны, во-первых, чтобы понять, насколько схожи характеристики организационной культуры органов власти, во-вторых, чтобы определить типичный набор ценностей и образцы поведения российского чиновника.

### **Список литературы:**

1. Базаров Тахир Юсупович. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. — 239 с.
2. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. Т.А. Лапина. — Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. — 96 с.

3. Ленская И.Ю. Организационная культура муниципальной и государственной служб: опыт сравнительного исследования // Социально-гуманитарные знания. — 2008. — № 4. — С. 145—151.
4. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010, протокол № 21) // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
5. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова, канд. экон. наук, проф. Л.В. Ивановской. — М.: Издательство «Экзамен», 2006. — 352 с.
6. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Консультант плюс».

## **ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

*Протопопова Светлана Юрьевна*

*магистрант*

*Тюменского государственного нефтегазового университета,  
г. Тюмень*

*E-mail: [Lana1988\\_05@mail.ru](mailto:Lana1988_05@mail.ru)*

*Сильванский Александр Анатольевич*

*канд. экон. наук, научный руководитель, доцент кафедры  
«Менеджмента в отраслях топливно-энергетического комплекса»  
Тюменского государственного нефтегазового университета,*

*г. Тюмень*

*E-mail: [sagitarius-1980@yandex.ru](mailto:sagitarius-1980@yandex.ru)*

Основой развития и совершенствования корпоративной системы обучения персонала через всестороннее рассмотрение данного процесса является Политика управления человеческими ресурсами организации и комплексная программа ее реализации.

Системный целостный подход к управлению человеческими ресурсами заключается в интеграции всех функций, ориентированных на человеческий фактор в организационной системе. Ранее многие

функции относящиеся к персоналу, были рассредоточены по экономическим, производственно-техническим, юридическим службам предприятий. Сегодня происходит интеграция всех функций управления человеческими ресурсами, которые уже не ограничиваются только исполнительскими и учетно-оформительскими, а выполняют аналитические, управленческие, образовательные, информационные задачи [1, с. 37].

Современный рынок требует от предприятий внедрение новой техники и технологии в производство, растет наукоемкость производства, а возрастающая конкуренция на рынке влечет за собой повышения требований к профессионализму работников, к их способности проявлять творческий подход в работе.

Существующая на российском рынке современная система образовательных услуг не в полной мере может удовлетворить запросы современных крупных финансово-промышленных компаний, требующих высокоинтеллектуальных специалистов с адекватным уровнем профессиональной и корпоративной компетентности, вынуждают последних самостоятельно заниматься развитием творческого потенциала своего персонала [2, с. 295]. При этом следует отметить, что образовательные программы подготовки специалистов в высших учебных заведениях в силу своей специфики и при всем стремлении соответствовать быстро растущим запросам рынка труда не могут быть универсально адаптированы ко всем изменениям в данной сфере и создание корпоративных учебных центров является вынужденной необходимостью. Создаваемые предприятиями корпоративные системы обучения являются не только источником новых знаний, но и хорошим конкурентным преимуществом на рынке.

Ключевыми принципами системы обучения и развития персонала в сложившихся условиях должны являться:

- непрерывность — постоянное обновление знаний и развитие работников с использованием разнообразных методов, включая самообразование и обучение на рабочих местах;
- опережающий характер — развитие знаний и навыков соответствии со стратегией развития общества;
- равные возможности, которые организация должна стремиться создать для развития всех работников с учетом интересов бизнеса. В то же время ответственность за развитие и обучение возлагается на работника и его руководителя;
- системность — развитие персонала рассматривается как система, тесно связанная с другими элементами системы управления человеческими ресурсами;

- связь с планированием персонала — формирование программы обучения и развития с учетом процесса планирования персонала, оценки результатов деятельности персонала;
- корпоративность — обучение базируется на ценностях и нормах корпоративной культуры, способствует их поддержанию и развитию;
- эффективность — контроль соотношения затрат ресурсов и требуемого качества программ обучения и развития;
- индивидуальный подход — построение программы обучения и повышения квалификации в соответствии с потребностями различных целевых групп, формирование индивидуальных планов развития работников;
- качество — высокие требования к профессионализму преподавателей, методикам подготовки и проведения, технической оснащенности, организованной поддержке и практической направленности учебного процесса, активное использование информационных технологий в обучении и развитии.

Эффективность функционирования системы повышения квалификации персонала зависит от соответствия происходящим и прогнозируемым изменениям в экономической и социальной инфраструктуре, т.к. инновационный подъем в стране возможен при наличии компетентных специалистов и руководителей.

Содержание работы по обучению персонала каждой отдельно взятой компании должно основываться на стратегии развития, бизнес-планах предприятия, перспективах развития техники и технологии, современных методах управления и хозяйствования, должностных требованиях. Это не должно быть общее повышение квалификации по заранее разработанным программам, каждый специалист должен получать специфические знания, необходимые для выполнения конкретной работы, решения определенных задач. Это может быть формирование как теоретических, так и практических компетенций. Поэтому при составлении учебных программ предприятие должно опираться не только на потребности организации, но и на потребности и пожелания самих обучающихся. Внимание следует обратить, чтобы у обучающихся было четкое представление о целях изучения того или иного курса.

Непрерывность обучения должна обеспечиваться путем рационального сочетания профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым (смежным) профессиям и повышения квалификации. Так же, хотелось бы отметить, что для достижения качественного уровня система современного непрерывного образования должна

обладать концептуальностью, управляемостью и эффективностью, а образовательные программы — гибкостью, доступностью, вариантноностью, информативностью.

Индивидуальная потребность в повышении квалификации колеблется в зависимости от профессиональных задач и стажа работы специалиста, что требует мониторинга потребности повышения квалификации. Основным инструментом, с помощью которого предприятия осуществляют оценку своих подчиненных и выявляют необходимость в обучении, является комплекс исследовательских и аналитических мероприятий.

Российские компании в сфере обучения и развития персонала в основном используют следующие формы: семинары, лекции, обучение на рабочем месте (ротации, наставничество, коучинг). Однако, в последнее время появилась тенденция использовать тренинг, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической обработке навыков и умений. В тренингах обычно используют разнообразные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных практических ситуаций и групповых дискуссий [3].

Какую бы форму обучения не использовали компании, их главная цель вырастить компетентных руководителей и специалистов, способных принимать своевременные эффективные управленческие и производственные решения. Для успешной деятельности и постоянного развития организации жизненно важно, чтобы все ее сотрудники, от высшего звена к низшему, действовали сообща, руководствуясь единым пониманием, к чему же и зачем они идут. Создание условий для профессионального роста сотрудников и их мотивирование к этому — это огромный вклад в развитие и процветание всей организации.

В заключение хотелось бы отметить, что каждое заинтересованное в эффективном обучении персонала предприятие, должно понимать, что новые социально-экономические условия определяют и новые требования к обучению, к его формам и содержанию. Корпоративные системы обучения персонала являются одним из классов образовательных социальных систем, и их значение растет в связи с усилением на современном этапе роли непрерывного образования. Направление и содержание программ корпоративного обучения должны быть тесно связаны с потребностями организации, ее стратегическими целями, а так же с потребностями и интересами ее работников.

### **Список литературы:**

1. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: Пять уроков эффективного HR-менеджмента. — М.: Издательство «Дело», 2010. — 235 с.
2. Управление человеческими ресурсами на современном этапе развития ОАО «Газпром»: материалы отраслевого семинара-совещания работников служб по управлению персоналом дочерних обществ и организаций ОАО «Газпром» (Анапа, ноябрь 2004 г.). — М.: ООО «ИРЦ Газпром», 2005. — 328 с.
3. Словарь финансовых и юридических терминов // Официальный сайт компании «Консультант плюс» [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: [http://www.consultant.ru/law/ref/ju\\_dict/?word=%D2%F0%E5%ED%E8%ED%E3](http://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/?word=%D2%F0%E5%ED%E8%ED%E3).

## СЕКЦИЯ 8.

### УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

#### О ВОЗМОЖНОМ ПУТИ РАЗВИТИЯ СУДОХОДНЫХ КОМПАНИЙ УКРАИНЫ

*Павловская Людмила Анатольевна*

*канд. экон. наук, доцент ОНМУ,  
г. Одесса*

*Прихно Юлия Евгеньевна*

*аспирант ОНМУ,  
г. Одесса*

*E-mail: [prykhnojulia@gmail.com](mailto:prykhnojulia@gmail.com)*

Произошедшие социально-экономические изменения в Украине потребовали пересмотра подходов к управлению судоходными компаниями.

90-е гг. прошлого века для Украины ознаменовались утратой статуса морской державы. За это десятилетие практически исчезло крупнейшее в СССР Черноморское морское пароходство. Статистика такова: в 1990 г. на балансе пароходства значилось 279 судов (в том числе 24 пассажирских), в 2000 г. — лишь 3 судна на балансе и 11 судов под арестом в иностранных портах, в 2011 г. осталось 1 судно — танкер-бункеровщик «Днестр».

В настоящий момент совершенно очевидно, что государство не только не может, оно просто органически неспособно на данном историческом этапе решить задачу возрождения национального морского торгового флота [1].

В таких сложных новых условиях повышается роль стратегического и проектного менеджмента. Стратегия судоходной компании позволяет ей определить в долгосрочном плане стратегические цели, оценить необходимые для их достижения ресурсы и установить источники их пополнения. Сегодня под украинским флагом перевозят грузы не более 10 компаний. Среди них одна государственная – «Украинское Дунайское пароходство», из крупных частных перевозчиков можно отметить «Укрферри», «Торговый флот

Донбасса» (ТФД), «Укрречфлот», торговый флот «Нибулона» и ряд мелких компаний, владеющих несколькими судами и созданных в основном для удовлетворения потребностей крупных корпораций [2].

В современных условиях способность судоходных компаний адаптироваться к турбулентности внешней среды является важнейшим условием их конкурентоспособности.

Таким образом, проактивная модель развития судоходных компаний должна обеспечиваться, созданием благоприятных режимов для инвестиций и привлечением организаций, которые способны осуществить переход к инновационной модели развития. В современных условиях такими субъектами могут стать финансово-промышленные группы, уже являющиеся активными участниками интеграционных процессов и имеющие опыт осуществления инвестиционных проектов национальной значимости. Роль интегрированных финансово-промышленных групп в экономике страны определяется их возможностями по реализации капиталоемких, наукоемких и стратегических программ. Вместе с тем, финансово-промышленная интеграция значима в контексте организации инвестиционного процесса как на макро-, так и на микроуровне [3].

В украинской экономике финансово-промышленные группы в силу своего преимущественно межрегионального характера способны сформировать базу для диверсификации экономики. Примером, когда крупные финансово-промышленные группы в процессе своего развития создают собственную транспортную инфраструктуру, может служить компания «Нибулон». Этот крупнейший в Украине производитель и трейдер сельхозпродукции выстраивает собственные транспортные цепочки, создавая, таким образом, полноценное парохозяйство со своим флотом, перегрузочными терминалами, судоремонтными заводами и другими структурами. История компании «Нибулон» — это пример крупным отечественным грузовладельцам, как развиваться путем интеграции всех звеньев логистической цепочки от производителя до потребителя, возрождая при этом отечественный торговый флот [1].

В рыночной экономике под финансово-промышленными группами (ФПГ) понимают достаточно широкий круг интегрированных структур, которые существуют в определенных организационно-правовых формах, включая крупные национальные и транснациональные корпорации.

Например, А. Калин считает, что создание ФПГ — это закономерное синергетическое явление, неизбежное в стадии институциональных и организационных изменений в сколько-нибудь масштабной

экономике, в стадии не просто концентрации и интеграции финансового и промышленного капитала, но и формирования саморазвивающихся структур, возникающих на определенном этапе зрелости первичного накопления и перераспределения капитала [4, с. 10—18].

Тем самым подчеркивается закономерность создания ФПГ на современном этапе развития экономики и, вместе с тем, указана динамичность такой формы интеграции и необходимость централизации денежного капитала.

Однако, в данных оценках не отмечена важная особенность ФПГ — увеличение возможности осуществления инновационной деятельности саморазвивающихся структур, обеспечивающей конкурентоспособность группы и отрасли в целом.

Сегодня сущность украинских ФПГ состоит в том, что они являются организационно-экономической формой концентрации и слияния промышленного и банковского капиталов и являются переходом к формированию более развитых экономических образований, таких, как кластер.

В общем случае ФПГ могут быть трех видов: вертикально интегрированные, горизонтально интегрированные и конгломератного типа.

Использование ФПГ как формы сотрудничества финансовых и промышленных учреждений позволяет:

- создать прочные технологические связи между предприятиями;
- разработать финансовый механизм для развития каждого хозяйствующего субъекта и группы в целом;
- повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции или предоставляемой услуги;
- проводить инновационную деятельность, внедрять новейшие технологии, для повышения качества продукта или услуги, предоставления принципиальной новой услуги или продукта;
- выступать на рынке как самостоятельная компания, параллельно участвуя в ФПГ.

При формировании ФПГ используется метод, который заключается в создании в структуре группы так называемых «финансовых бассейнов». В них, кроме банков, могут входить страховые компании, пенсионные фонды, инвестиционные компании и фонды, паевые инвестиционные фонды, брокерские конторы, фонды взаимного страхования и другие органы, аккумулирующие денежные средства, часть которых также может быть направлена на финансирование проектов ФПГ. Кроме того, создание силами групп или включение

в состав уже действующих коммерческих, торговых и экспортно-ориентированных сырьевых компаний с большой нормой прибыли позволит направить часть их прибылей на развитие программ ФПГ.

Важными целями создания ФПГ являются: управление и контроль над финансовыми потоками; получение мощных источников расширенного воспроизводства; повышение эффективности собственного производства.

При сочетании горизонтальной и вертикальной интеграции обычно решаются задачи обеспечения инновационного цикла создания сложного наукоемкого изделия или их совокупности и опять же укрепления позиций входящих в нее предприятий на внешнем рынке.

Как показывает мировой опыт, наиболее функциональны ФПГ на основе диверсификационной интеграции не в стратегических сырьевых, а именно в наукоемких отраслях, так как основная цель данных ФПГ — развитие инновационного потенциала, выпуск высококачественной продукции или оказание инновационной услуги и прорыв с ней на мировой рынок. Примерами мировых ФПГ, использующих инновации, сегодня являются: американская компания «Чейз», промышленная составляющая которой представлена авиакомпаниями, железными дорогами, авиастроительными компаниями; британо-нидерландская нефтегазовая компания “Royal Dutch/Shell”, шиппинговое подразделение которой осуществляет перевозки нефти, используя собственный танкерный флот; итальянская компания “Coeclerici Group”, которая разработала технологию перевалки насыпных грузов на рейде с использованием так называемых оффшорных или плавучих перевалочных станций (Floating Transshipment Station), которые позволяют полностью загружать крупнейшие балкеры, без захода судна в порт [5].

Так как, финансово-промышленная интеграция является способом преодоления дефицита инвестиций, которые необходимы для внедрения инноваций, то потенциальными участниками ФПГ в Украине могут стать крупные грузовладельцы, морские торговые порты, судоходные компании, судостроительные и судоремонтные заводы, научные и проектно-конструкторские институты фирмы, бункеровочные, снабженческие, транспортно-экспедиторские, агентские, сюрвеерские и другие компании.

Привлекательность интеграции судоходных компаний в ФПГ заключается в:

- возникновении транснациональных корпораций с законченным циклом производства от сырья до готового продукта, что ставит

ФПГ перед необходимостью иметь гарантированную возможность своевременных поставок;

- заинтересованности в пополнении флота, поддержания его в надлежащем состоянии, модернизации для бесперебойного функционирования всей группы;

- разработке и внедрении инноваций.

Большое количество классификаций стратегий, выполненных учеными, свидетельствует о возможности выбора судоходной компанией в рамках ФПГ различных направлений своего развития. Выбор зависит от ряда факторов, среди которых технология производства транспортной продукции и ее особенности, кадровая политика судоходной компании, состояние рынка транспортных услуг и положение на нем компании, стратегии конкурентов и потребности клиентов, экономическая и политическая обстановка в стране, научно-технический прогресс и другие.

Существует множество подходов к классификации стратегий судоходной компании, в основе которых лежат различные критерии, что существенно затрудняет создание единой классификации стратегий судоходной компании. Однако можно выделить факторы, которые оказывают наиболее существенное влияние на развитие судоходной компании в рамках ФПГ. К числу таких факторов относятся: уровень принятия управленческих решений, стадия жизненного цикла судоходной компании, поведение компании в конкурентной среде, позиция судоходной компании в отрасли, степень реализации стратегии. На основе этих факторов можно составить классификацию стратегий судоходной компании, работающей в рамках ФПГ (рис. 1., стр. 7).

Однако, в условиях глобализации, ФПГ стремительно наращивают инвестиции и инновационное развитие, что может привести к образованию бизнес-альянсов внутри группы. Поэтому, при активном участии ФПГ государство на текущем этапе готово содействовать развитию отдельных сконцентрированных в рамках единого производственного процесса групп предприятий — кластеров. Такого рода объединения могут стать драйверами развития территорий, на которых они расположены, придать импульс к привлечению инноваций и технологий, стать источником новых рабочих мест и способствовать развитию экономики страны в целом.



***Рисунок 1. Классификация стратегий судоходной компании в рамках ФПГ***

Кластеры выполняют роль «точек роста» экономически в силу того, что одна или несколько фирм, достигая конкурентоспособности на мировом рынке, распространяют влияние на ближайшее окружение: поставщиков, потребителей и конкурентов, успехи которых влияют на рост конкурентоспособности данной компании и региона.

Таким образом, на современном этапе формирование стратегии является неотъемлемой частью развития любого транспортного предприятия. В условиях жесткой конкуренции и меняющейся окружающей среды руководство предприятий должно концентрировать внимание не только на текущих проблемах, но и заниматься выработкой стратегической линии поведения, параллельно управляя различными направлениями бизнеса. Это обеспечит длительную жизнеспособность предприятия и его адаптацию к современной турбулентной среде, что возможно эффективно реализовать с помощью проектной деятельности.

### **Список литературы:**

1. Ильницький К. Пароходство «Нибулон». // Порты Украины. — 2012. — № 10. — С. 26—29.
2. Павловская Л.А., Прихно Ю.Е. Современные тенденции в проектной деятельности судоходных компаний. // Восточно-европейский журнал передовых технологий. — 2011. — № 1. — С. 19—21.
3. Козырев В.К., Шутенко Т.Н. Понятие интеграции в теории транспортных систем // Вісник ОНМУ. — 2010. — № 29. — С. 63—70.
4. Калинин А.А. Проблемы формирования и развития финансово-промышленных групп /Создание финансово-промышленных и промышленно-финансовых групп. — М.: ПОЛИЭКС, 2004.
5. Шевченко М. CoeClerici Group: трейдеры, стивидоры, перевозчики. // Порты Украины. — 2012. — № 4. — С. 45—48.

## СЕКЦИЯ 9.

### ФИНАНСЫ И НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

#### ЭВОЛЮЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРАЛЬНЫХ БАНКОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

*Полагнин Дмитрий Дмитриевич*

*ассистент кафедры денежного обращения и кредита  
исп. обяз. декана финансово-экономического факультета*

*Буковинского государственного  
финансово-экономического университета  
г. Черновцы*

*E-mail: [polagnin@gmail.com](mailto:polagnin@gmail.com)*

**Постановка проблемы в общем виде.** Центральное место в организации финансовой системы всех стран мира отводится, прежде всего, центральному банку, который создает благоприятные условия для функционирования этой системы через обеспечение макроэкономической стабильности цен, денег и надежности банковского сектора. Все это придает данной теме особую актуальность и значимость.

**Анализ исследований и публикаций последних лет.** Проблематику данного вопроса исследовали как зарубежные ученые — Ч. Гудхарт, А. Цукерман, Ф. Капи, так и отечественные — В. Иванов, В. Козюк, С. Реверчук, Г. Кричевская, Д. Чистилин.

**Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы.** Несмотря на исследования ученых, историко-теоретическая составляющая исследования развития центральных банков развитых государств и их функций остается еще недостаточно изученной.

**Постановка задачи.** Задачей статьи является определение и осуществление комплексной характеристики основных исторических этапов эволюционного развития центральных банков.

**Изложение основного материала исследования.** Институциональные основы для эволюционного развития центральных банков закладывались на протяжении нескольких веков. До эпохи капитализма и в начале его развития в обращении находились

серебряная и золотая монеты. Однако со временем все большее значение приобретает банкнота, выпускаемая в обращение эмиссионным банком для замены металлических денег, как средство обращения и платежа [2, с. 134]. С конца XVIII века в Великобритании, а с последней трети XIX века и в других странах в обращении остается золото, а также разменные на золото банкноты. Поскольку в обращении также находились банкноты, которые в представлениях тогдашних экономических субъектов были лишь бумажными знаками, перед эмиссионными банками стояла одна из главных задач — обеспечение стабильности денежного обращения путем формирования и поддержания определенного уровня доверия к банкнотам. С этой целью эмиссионные банки должны были обеспечивать безусловный обмен бумажных денег на золото по первому требованию владельцев банкнот. Эмиссия привязывалась к изменению в объемах золота, как резервного актива. Основными инструментами считались монетарные, применявшиеся в основном через переучет векселей и проведения операций на открытом рынке с целью защиты от оттока резервов [4, с. 164]. Независимость эмиссионных банков обеспечивалась механически через функционирование золотого стандарта и не нуждалась дополнительного политико-институционального определения [1, с. 158]. Следовательно, можно считать, что исторически первый тип центральных банков является типом эпохи золотого стандарта (1880—1914 гг.), сформировавшийся по принципу минимального вмешательства государства в экономику и на основе количественной теории классической школы. Золотые запасы одновременно были резервом внутреннего монетного обращения, обеспечившие свободный обмен банкнот на золото, и резервом мировых денег. Но начало Первой мировой войны, и резкое наращивание объемов военных расходов немедленно привели к росту бюджетных дефицитов и увеличения эмиссии бумажных денежных знаков. Значительное превышение в обращении денежно-бумажной массы над объемами золотых запасов эмиссионных банков вызвало прекращение свободного обмена бумажных денег на золотые монеты, что в большинстве стран означало инфляционное обращение бумажных денег, которое сохранилось в послевоенное время.

Исследователи выделяют еще и переходный исторический тип центральных банков, а именно — тип «мягкого» варианта золотого стандарта с повышенной ориентацией на внутреннее равновесие в монетарной сфере. Однако усиление государственного вмешательства в рыночные процессы, в отличие от случая Первой мировой войны, базировались на других теоретических подходах к макро-

экономической политики [7, с. 123]. На уровне системных изменений господства кейнсианства повлекло существенное ослабление статуса центральных банков, когда монетарно регуляторы были переведены в статус акомодативных (подчиненных) относительно фискальных. С другой стороны, Бреттон-Вудская валютная система, кроме кейнсианских представлений о макроэкономической стабильности, базировалась на предубеждениях о невозможности функционирования мировой финансовой системы без привязки обращения национальных бумажных денег к золоту. Международное признание такой системы автоматически усиливало ответственность центральных банков за эффективность ее функционирования. Отражая трансформацию, технологи реализации монетарной политики, была введена трехуровневая иерархическая структура монетарных целей (таргетирование) и произошло смещение акцентов в системе применения монетарных инструментов [4, с. 98]. Потребность в изменениях была вызвана ростом необходимости контроля за динамикой таких монетарных параметров, как денежная масса и процентные ставки. Поэтому, главной задачей стала ориентация на экономический рост и стабильность денег. Необходимо отметить и то, что становление банков данного типа произошло под влиянием кейнсианской и некейнсианской теорией экономического роста, автоматических стабилизаторов в период после Второй мировой войны к середины 1970-х годов. Но кризис Бреттон-Вудской системы вызвал распространение качественно иных экономических учений, которые привнесли изменения системы, постановки новых задач, появления нового исторического типа.

Также следует рассмотреть опыт стран третьего мира, в которых процесс развития денежно-кредитного сектора экономики осуществлялось при активном вмешательстве государства в этот процесс. В связи с этим организация монетарной политики в таких странах имела существенные различия по сравнению с развитыми государствами: активное применение практики селективного кредитования, введение ограничений на колебания процентных ставок, администрирования в валютно-финансовой сфере [6, с. 245]. Специфическая роль денег и функционирования банковской системы при плановой экономике позволяет выделить отдельно акомодативный подтип центральных банков с административной направленностью монетарных инструментов, которых получил название — етатичный тип центрального банка (от франц. Etat — государство), где отсутствует независимость центрального банка [4, с. 57]. Главной задачей банков стало обеспечение процессы воспроизведения день-

гами. Происходила полная монополизация на эмиссию без экзогенных ограничений. Основными элементами, которых характеризовали данный тип центральных банков, стали кассовое и кредитное планирование, осуществление кредитных операций на макроуровне [8, с. 84]. Поэтому, данный тип сформировался на базе марксистско-ленинского учения, в период существования СССР. Отличительными чертами банковской системы социалистических стран является концентрация банковского дела в немногих кредитных учреждениях, централизованное управление банками на основе планового кредитования и государственная валютная монополия [5, с. 240]. Однако неэффективность такого типа центрального банка доказала общий кризис плановой экономики с ее неспособностью обеспечить денежную стабильность.

Рыночная трансформация значительно способствовала уменьшению влияния статического типа центрального банка на текущий тип. Экономический кризис середины 70-х годов XX века, существенный рост инфляции и значительные колебания валютных курсов поставили на первый план решения проблемы денежной стабильности, что, в свою очередь, сказалось и на пересмотре роли центральных банков в системе применения макроэкономических регуляторов. Было проведено таргетирование прироста денежных агрегатов и инфляции, что и стало причиной изменения акцентов проведения монетарной политики и повлияло на содержание нового исторического типа центрального банка — монетаристского, который имел антиинфляционный характер. Монопольная эмиссия не ограничивалась внешним обязательствам [9, с. 320]. Обеспечение независимости на высоком уровне стало неотъемлемым элементом успешного контроля за денежной массой.

Становление современного исторического типа центральных банков внесло совокупность определенных экономических изменений:

- формирование мнения в общества о последствиях инфляции для эффективности размещения ресурсов;
- ослабление связи между динамикой денежной массы и инфляцией;
- обеспечение стабильности цен;
- ответственность цен за инфляционные последствия.

Распространение тезисов о необходимости формирования доверия к центральным банкам способствовало положительным влияниям на рациональные ожидания субъектов рынка. Также широкое признание получила концепция ответственности центральных банков. Главной задачей современных банков стало обеспечение стабильности цен и четко определено-антиинфляционное направления.

Основными элементами, характеризующих данный тип центральных банков, стали ответственность, доверие, транспарентность и прозрачность, таргетирование инфляции, монетарные инструменты [3, с. 25]. Следовательно, данный тип исторически сформировался в период неоклассицизма (школа рациональных ожиданий, с начала 1990-х годов) и функционирует до сих пор.

**Выводы и перспективы дальнейших разработок.** Учитывая постоянные изменения макроэкономической среды, направлений внешней и внутренней политики государств мира, перемещения центров сосредоточения капитала, можно смело отметить, что на этом этапе эволюционное развитие центральных банков не заканчивается.

### Список литературы:

1. Глушко А.В. Финансово-правовой статус центральных банков зарубежных стран: сравнительно-правовой анализ: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук: 12.00.14 / А.В. Глушко. — Москва, 2008. — 214 с.
2. Иванов В.М. Денежно-кредитные системы зарубежных стран: Курс лекций / В. Иванов. — К.: МАУП, 2001. — 232 с.
3. Кричевская Т. Центральные банки в исторической перспективе: уроки для Украины / Т. Кричевская // Украина в XXI веке: концепции и модели экономического развития: Материалы доп. V Международного конгресса укр. экономистов. — Львов: Институт региональных исследований НАН Украины, 2000. — 99 с.
4. Козюк В. Трансформация центральных банков в условиях глобализации макроэкономические и институциональные проблемы: Монография / В.В. Козюк. — М.: Изд-во «Астон», 2005. — 320 с.
5. Лаврушин О.И. Деньги, кредит, банки / О.И. Лаврушин. — 9-е изд. — М.: КноРус, 2010. — 560 с.
6. Реверчук С.К. Денежно-банковские системы зарубежных стран. Уч. метод. пособие. / С.К. Реверчук. — Львов: «Триада плюс», 2007. — 160 с.
7. Ротбард М. История денежного обращения и банковского дела в США: от колониального до Второй мировой войны / Пер. с англ. Б.С. Пинскер; под ред. А.В. Куряева. — Челябинск: Социум, 2005. — 548 с.
8. Чистилин Д. Эволюционное развитие мировой экономики и интеграции Украины / Д. Чистилин // Экономист. — 2010. — № 3 — С. 80—87.
9. Рыбин В.И. Национальные банковские системы: учебник / В.И. Рыбин, Е.В. Павлова, К.Н. Темникова; под общ. ред. В.И. Рыбин. — М.: Инфра-М, 2009. — 528 с.

## СЕКЦИЯ 10.

### ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

#### ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ РАСЧЕТА ЗАТРАТ НА СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА

*Черкасов Михаил Николаевич*

*канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВПО «МАТИ —  
Российский государственный технологический университет  
имени К.Э. Циолковского»,  
г. Москва*

*E-mail: [mixantyt@mail.ru](mailto:mixantyt@mail.ru)*

В процессе конкурентной борьбы предприятие старается не потерять своей доли на рынке и, по возможности, даже увеличить ее. Для этого оно использует различные мероприятия, одним из которых является производство качественной продукции. Повышение качества товаров и услуг, предлагаемых потребителю, является одним из наиболее весомых резервов роста прибыльности предприятия [5]. Для того, чтобы на рынок вышла продукция надлежащего уровня качества и при этом была доступна пользователю без значительного завышения себестоимости, которая в свою очередь влияет на цену, субъекты хозяйствования должны внедрять систему управления и контроля качеством продукции. Достижение подобной задачи возможно лишь при осуществлении постоянного внутреннего контроля за расходами на обеспечение и улучшение качества продукции. Затраты на контроль качества продукции должны учитываться, начиная с проектирования нового вида продукции. В связи с этим в настоящее время достаточно большое количество предприятий внедряют и поддерживают систему менеджмента качества, которая соответствует требованиям международного стандарта ISO 9001:2008. Основная направленность данного стандарта — это достижение результативности процессов [3]. В то же время для предприятий не безразлично, какой ценой достигается эта результативность.

Важными элементами качества изделий являются производственные процессы на предприятии, каждый из которых характеризуется рядом параметров. Эти параметры должны изменяться только в заданных пределах для поддержания технологического процесса в определенном рабочем режиме и обеспечения соответствующих характеристик продукции. Исходя из этого, вопросы использования традиционных и нетрадиционных методов повышения качества производственных изделий получили широкую огласку и в научных кругах, и в практической деятельности предприятий.

Инструменты и методы управления качеством, применяемые современными предприятиями, формируют составную часть общей методологии менеджмента качества. Существующее на сегодня многообразие различных практических подходов к управлению и повышению качества на всех уровнях управления и этапах жизненного цикла продукта. И в числе основных методов повышения качества изделий можно выделить методы унификации, типизации и модуляризации, обеспечивающие разнообразие изделий при минимальных затратах и необходимом количестве. Исходя из этого, оценка и обеспечение качества изделий при их конструкторской и технологической проработке с применением различных методов является одной из наиболее актуальных современных проблем, позволяющих уменьшить число типовых технологий, технологического оборудования, оснащения и создать дополнительный экономический эффект. Для достижения этого необходимо широкое применение технического, математического, информационного, программного и других видов обеспечений.

Было бы опрометчиво и недальновидно исключать из процедуры повышения качества производственных изделий новейшие информационные технологии, а также достижения техники. Исходя из этого, актуальным и интересным представляется мнение IT-специалистов, которые методы повышения качества производственных изделий рассматривают через призму информационных технологий и трактуют их следующим образом. В основе концепции виртуального формирования качества изделий используется идея динамического виртуального образа интерактивной производственной среды. Обеспечение качества изделия достигается путем заданного управления состоянием производственной среды, состоящей из набора технических, программных и интеллектуальных ресурсов, в т. ч. моделирующих и информационных. Виртуальное управление предусматривает наличие виртуальных объектов, например, конструкции изделия, технологических процессов изготовления и сборки,

процессов эксплуатации и виртуальных форм воздействия. Особая ценность формирования качества изделий состоит в том, что виртуальность управляющих вычислительных комплексов с программным обеспечением способна адаптироваться к конкретной ситуации.

Следует отметить, что при построении механизма учета и расчета затрат, связанных с созданием системы контроля качества на предприятиях возникают определенные трудности. Затраты на качество не являются составной частью обычной производственной калькуляции. Они явно не прослеживаются ни в расходах на разработку, ни на управление, ни на сбыт. Затраты на качество выясняются с помощью вспомогательной регистрации, расчета по данным, собранным от подразделений предприятия. Категория качества, а также менеджмент качества достаточно широко рассматриваются в литературе. Но эти источники мало чем отличаются друг от друга. Все они изучают общие и даже философские вопросы, тем самым не удовлетворяя потребности практиков, касающихся методов и способов определения целесообразности и эффективности использования тех или иных инструментов расчета затрат на создание системы контроля качества.

Исследования теоретических и методических аспектов управления затратами на создание системы контроля качества проводили многие отечественные и зарубежные ученые, такие как Г. Гольдштейн, П. Гошал, М. Круглов, Дж. Куинн, Г. Минцберг, Б. Твисс, А. Тищенко, А. Уилсон, М. Уилсон, Р. Фатхудинов, Х. Хершген, Г. Черчилль, Т. Попова, А. Ребедаев, С. Гродзенский, С. Овчинников и др. В своих работах ученые уделяют значительное внимание техническому контролю качества на начальных этапах жизненного цикла продукции, игнорируя при этом хозяйственный контроль и методы расчета затрат на создание системы контроля качества, которые способны предоставить достоверную информацию стоимостного (затратного) характера управленческому аппарату, принимающему решения о производстве новой продукции.

К контролю как таковому на предприятии выдвигается основное требование: его осуществление не должно быть слишком дорогим, но при этом он должен предоставлять возможность своевременно выявлять нарушения и отклонения от установленных норм. В связи с этим вопросы выбора наиболее эффективных, гибких и объективных методов расчета затрат на создание системы контроля качества интересуют экономистов и менеджеров уже не один десяток лет. Поскольку весьма вероятна ситуация, когда система контроля качества

продукции является настолько затратной, что не в состоянии оку-  
питься экономическими выгодами от ее внедрения и использования.

Обращаясь к опыту 70-х гг. прошлого столетия можно отметить, что наиболее популярным методом был **метод расчета нормативной численности контрольного персонала**. Сущность данного метода заключается в расчете потребности службы контроля качества в персонале по различным квалификационным категориям, контрольно-измерительных инструментах различного вида, контрольном оборудовании и испытательных стендах [1]. Представляется, что на сегодняшний день подобная методика не актуальна, поскольку большинство современных предприятий пытаются уменьшить до минимума количество контролирующего персонала, концентрируя внимание на разработке системы управления качеством. А контроль, в свою очередь, является составной частью этой системы и непосредственно проводится с целью выявления недостатков и совершенствования всей системы через делегирование контрольных полномочий различным субъектам труда.

С течением времени данный метод трансформировался в **метод внутреннего контроля затрат на качество**. Этот методический подход имеет особо большое значение для наблюдения за работой учетного персонала, который осуществляет фиксацию информации о понесенных расходах на контроль, обеспечение, улучшение и поддержание качества продукции. Недостаток метода заключается в том, что проводить оценку и контроль может только лицо, квалификация которого позволяет быть экспертом в технологической области производства качественной продукции и специалистом в области бухгалтерского учета. Очевидно, что такое требование не всегда выполнимо на практике.

В редакции 1994 года стандартов ISO серии 9000 официально задекларирована необходимость проведения расчетов затрат на создание системы контроля качества с целью «выявления нерезультативных видов деятельности и реализации внутренних мероприятий по улучшению качества» [2]. Для контроля затрат в этих стандартах предложено использовать **смету затрат на качество; смету расходов в составе затрат на процессы; расчет потерь от неудовлетворительного качества**. Тем не менее, несмотря на такое количество смет, использование данного метода не позволяет осуществлять всестороннее и объективное оценивание эффективности системы контроля качества. Метод сметы не в состоянии обеспечить оперативное реагирование, поскольку соответствующие расходы выделяются из традиционных бухгалтерских отчетов с большим

опозданием. При этом часть расходов на создание и обслуживание системы качества или не учитывается вовсе, или учитывается косвенно, или учитывается не точно.

Стандарт ISO 9004 от 2001 года полностью посвящен экономическим проблемам оценки системы контроля качества, но в самих материалах не содержится перечень каких-либо методов экономических расчетов, при этом предлагается использовать самооценку (упрощенную и всестороннюю) с дальнейшим определением зрелости организации, а также диаграммы типа “RADAR” как инструмент определения приоритетов в совершенствовании восьми принципов менеджмента качества; методологию совершенствования восьми принципов и применение цикла PDCA.

Некоторые предприятия сегодня широко используют **метод статистического управления процессами**, разработанный в прошлом веке американским специалистом У. Шухартом. Посредством использования данного метода, появилась возможность решить ряд проблем предыдущих методических подходов, в частности, снизить количество контролирующего персонала, что, в свою очередь, снижает уровень затрат на проведение контроля и позволяет предупреждать возможный брак [4]. Следует отметить, что метод, предложенный У. Шухартом не лишен недостатков и не настолько совершенен, как того требуют условия современности, но в то же время он открывает широкие возможности для дальнейшего использования статистического инструментария при оценке затрат на создание системы контроля качества. В частности оценить затратность создания системы контроля качества позволяют методы определения величины прибыли от отдельных работ по качеству, например, определение прибыли от применения статистических методов контроля качества продукции и статистических методов обеспечения качества выпускаемой продукции в виде статистического регулирования технологических процессов.

Особое внимание необходимо уделять такому понятию как цикличность при внедрении и совершенствовании современных систем качества. С учетом этого, по мнению автора, в качестве прогрессивного метода расчета затрат на создание системы контроля качества, целесообразно использовать метод группировки расходов по процессам. Группировка расходов по процессам позволяет оценить затраты на качество процессов компании, что в свою очередь дает возможность точнее определить окончательные затраты на качество выпускаемой продукции.

Подводя итог проведенному исследованию можно сделать следующие выводы. Современная методика оценки эффективности создания системы контроля качества должна базироваться на построении учетно-аналитической системы предприятия с использованием процессного подхода, который создает основу для построения системы учета, связывая расходы на создание системы с ее действиями и ожидаемыми результатами.

### **Список литературы:**

1. Долгих П.П. Проектирование системы менеджмента качества продукции. Управление процессами [Текст] / Долгих П.П. — М.: Лаборатория Книги, 2010. — 95 с.
2. Елисеев С.В., Лескова Т.М., Лукьянчикова Н.П. Разработка методов оптимизации при решении задач управления системами качества // Вестник Иркутского государственного технического университета. — 2012. — Т. 62. — № 3. — С. 191—194.
3. Загороднова Е.П. Идеология, стандарты и внутрикорпоративные документы инновационной системы управления качеством // Экономика и управление. — 2012. — № 2. — С. 155—159.
4. Лончих П.А., Елисеев С.В. Трендовое прогнозирование и контроль систем качества // Системы. Методы. Технологии. — 2012. — № 4. — С. 29—35.
5. Маслов В.И., Минаков В.Ф. Эластичность качества продукции по цене и затратам // Стандарты и качество. — 2012. — № 9. — С. 88—90.

## СЕКЦИЯ 11.

### ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

#### ТРЕБОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ВЫПУСКНИКАМ ВУЗОВ

*Сокольник Инесса Владимировна*

*ст. преподаватель Российского университета кооперации*

*г. Арзамас*

*E-mail: [inessasokolnik@rambler.ru](mailto:inessasokolnik@rambler.ru)*

Стремительное развитие инновационной экономики в начале нового тысячелетия привело к обострению проблемы качества кадров, которая стала ключевой для многих региональных предприятий и отраслей. На российском рынке труда сложилась парадоксальная ситуация:

- с одной стороны, масса незанятого населения пытается найти работу через службы занятости населения и кадровые агентства;
- с другой стороны, на многих предприятиях существует острая нужда в квалифицированных специалистах, способных реализовать перспективные проекты организации.

В числе ключевых факторов, обуславливающих снижение уровня конкурентоспособности выпускников системы высшего профессионального образования на рынке рабочей силы, эксперты выделяют фактор несоответствия уровня развития трудового потенциала выпускников вузов критериям современной конкурентной борьбы на рынке труда и низкую подготовленность молодых специалистов к самовыживанию в новых экономических условиях [3].

Проблема недостаточной профессиональной квалификации выпускников вузов как устойчивое явление фиксируется работодателями с середины 2000-х гг. Так, в рамках Всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы было установлено, что уже к 2004 г. недостаточная квалификация работников, отсутствие персонала, способного к осуществлению инноваций, рассматривались как сдерживающие факторы развития в ведущих отраслях экономики [2].

В последнее время требования работодателей к выпускникам вузов ещё более возросли, что во многом обусловлено обновлением содержания и структуры рабочих мест. Работодатели, отвечающие вызовам инновационной экономики, стремятся увеличить эффективность отдачи от рабочей силы за счет внедрения ротации рабочих мест, гибкости наемного труда и разнообразия производимых работником операций, совершенствования трудовых навыков и повышения адаптивности персонала, проведения непрерывного обучения, внедрения гибких графиков работы и т. д. Специалисты утверждают, в настоящее время происходит третья профессиональная революция, когда в условиях глобальной конкуренции на рынке труда первенство принадлежит высокообразованным работникам свободных профессий [3]. Подобных людей называют транспрофессионалами. Это специалисты, которые в силу своего проектного мышления и оригинальных способов организации деятельности могут успешно работать в различных профессиональных сферах. Следовательно, современный выпускник вуза должен иметь так называемый новый проектный тип мышления, основу которого составляет не стремление к стабильной и возрастающей карьере в рамках одной организации, а мотивированный интерес к конкретному проекту организации и получению признания среди своих коллег-профессионалов.

О требованиях российских работодателей к выпускникам вузов согласно отмеченным тенденциям можно судить по результатам исследования «Приоритеты современного работодателя» [3]. Требования современных работодателей к выпускникам системы ВПО в проранжированном виде выглядят следующим образом:

1. наличие опыта работы (86,6 %);
2. наличие диплома о высшем образовании (80,4 %);
3. социальные связи (70,5 %);
4. знания и трудовые навыки (60,4 %);
5. мотивация к дальнейшему обучению (57,4 %).

Для работодателя идеальный выпускник вуза, нанимаемый на работу, должен быть специалистом с некоторым опытом работы и нужными связями. Его рабочие качества при приёме на работу для работодателя имеют второстепенное значение, хотя в дальнейшем часто возникает необходимость его доучивания или переучивания.

Современный российский работодатель достаточно требователен, хотя его ожидания относительно молодого специалиста весьма противоречивы. Он в полной мере осознает остроту кадровой проблемы на рынке труда, и предпринимает попытки решить её самостоятельно; имеет склонность переучивать своих сотрудников,

а при приеме на работу отдает приоритет претендентам, которые имеют опыт работы и нужные связи. Так в обществе складывается массовое представление о жесткости работодателей, которые знают, что хотят от работников и которым не так просто угодить.

Об ожиданиях выпускников вузов о конкурентных преимуществах при приеме на работу можно судить по анализу результатов исследования «Адаптация молодых специалистов на современном рынке труда» [3]. В процессе опроса респонденты оценивали свои конкурентные преимущества при приеме на работу. В итоге конкурентные преимущества выпускников распределились следующим образом:

1. профессия, перспективная с точки зрения выпускника на современном рынке труда;
2. наличие диплома о высшем образовании как основание для трудоустройства;
3. социальные связи (помощь знакомых, друзей и родственников);
4. опыт работы;
5. личные качества выпускника.

Работодатели по-разному воспринимают выпускников государственных и негосударственных вузов. Согласно данным исследования отношения работодателей к выпускникам государственных и негосударственных вузов, проведенного Независимым рейтинговым агентством «РейтОР», предпочтения работодателей явно на стороне государственных вузов [1]. По данным исследования, более 60 % московских работодателей предпочитают при найме на работу выпускников государственных образовательных учреждений, т. е. выпускникам негосударственных вузов сложнее трудоустроиться и построить успешную карьеру. Опрос работодателей показал, что около 40 % из них не имеют особых предпочтений при выборе вуза молодого специалиста. Данную позицию можно выразить следующим образом: «Мы смотрим на кандидата, а не на вуз, откуда он пришел». Однако, проведение глубинных интервью показало, что на предприятиях, в которых у руководства существует такое мнение, работают выпускники столичных ведущих государственных вузов.

Полученные в ходе исследования результаты демонстрируют, что отношение на рынке труда к негосударственным вузам — это уже тенденция. Работодатели либо вообще предпочитают не иметь дела с выпускниками этих вузов, либо, при прочих равных условиях, всё-таки отдают предпочтение выпускникам государственных вузов.

Согласно оценкам работодателей, полученным при проведении формализованных опросов и в ходе проведения глубинных интервью,

осуществить успешную карьеру после окончания вуза смогут только единицы выпускников. Остальным предстоят длительные испытательные сроки, медленное продвижение по должностной лестнице и нескорое повышение заработной платы.

Таким образом, в результате исследования были выявлены две группы тесно связанных друг с другом проблем, касающихся существующих различий между выпускниками государственных и негосударственных вузов.

Во-первых, в настоящее время среди работодателей существует стереотип мышления, неблагоприятно сказывающийся на выпускниках всех негосударственных вузов. Работодатели предпочитают брать на работу выпускников государственных вузов, поскольку они вызывают у них больше доверия, а выпускникам негосударственных вузов отводят роль «вспомогательного персонала». При этом всех выпускников НОУ работодатели воспринимают практически одинаково, не делая различий между выпускниками обычных НОУ и НОУ-лидеров и других вузов.

Во-вторых, ожидания выпускников относительно карьеры и будущей заработной платы существенно различаются в зависимости от правового статуса вуза. В целом старшекурсники негосударственных вузов в большей степени ориентированы на собственное дело и топ-менеджмент, в то время как старшекурсники государственных вузов в большей степени настроены на должность «специалиста». Доля старшекурсников негосударственных вузов, которые рассчитывают получать более 30,0 тыс. рублей сразу после окончания вуза, гораздо выше по сравнению со старшекурсниками негосударственных вузов.

Таким образом, по результатам проведённого анализа можно сделать обобщающий вывод о наличии проблемы количественного и качественного несоответствия структуры рынка услуг высшего профессионального образования Нижегородской области структуре потребностей региональной экономики в квалифицированных специалистах, т. е. система высшего образования слабо реагирует на вызовы регионального рынка труда. Однако подчеркнём, что данная проблема имеет не локальный, а макроэкономический характер и для её решения необходимы системные и последовательные меры государственного уровня.

### **Список литературы:**

1. Ожидания студентов и предпочтения работодателей [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.dozor.kadozor.ru/bz/issl/2006/ogid/> на 15.10.12. Кадровый ДОЗОР Исследования рынка труда, 2006.
2. Сорокина Н.П. Спрос и предложение на профессиональных рынках труда // Электронная версия бюллетеня «Населения и общество» — 2005. — № 193—194.
3. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.hr-portal.ru/article/usloviya-trudoustroistva-vypusnikov-vuzov-na-rynke-truda> на 1.01.13 «Кадровик. Кадровый менеджмент», 2008, № 8.

## СЕКЦИЯ 12.

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

#### ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНОВ КАК ОСНОВА БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ

*Лаврут Наталья Сергеевна*

*ассистент кафедры «Финансовый менеджмент» Дальрыбвтуза,  
г. Владивосток*

*E-mail: [nat.lavrut@gmail.com](mailto:nat.lavrut@gmail.com)*

Современное социально-экономическое положение России определяет особую актуальность государственной деятельности по обеспечению экономической безопасности ее регионов. Сегодня особая роль отводится возможностям отдельного региона формировать безопасность государства в целом, оставаясь при этом развивающейся и стабильной территорией, способной результативно противостоять экономическим угрозам или предотвращать их появление.

Сущность региональной экономической безопасности заключается в возможности действенного контроля со стороны региональных органов управления по эффективному использованию природных, трудовых, материальных, финансовых ресурсов, ускорению экономического роста, повышению качества продукции, конкурентоспособности производства.

Основными характеристиками, определяющими экономическую безопасность региона являются:

- уровень предпринимательской активности;
- сбалансированность распределения доходов;
- повышение профессионального, образовательного и культурного уровня населения;
- стимулирование процесса привлечения инвестиций;
- поддержка и развитие инновационной деятельности.

Экономическая безопасность региона — это комплекс мер, направленных на устойчивое, постоянное развитие и совершенст-

зование экономики региона, включающий механизм противодействия внешним и внутренним угрозам [2, с. 76].

Объектом экономической безопасности региона является региональная экономика как система взаимодействия производственной, социальной и природной сферы.

К субъектам экономической безопасности региона относятся исполнительные и законодательные органы власти федерального и регионального уровней, крупные корпорации, занимающие монопольное положение на рынке, теневые структуры, связанные с коррумпированным государственным аппаратом, иностранные корпорации, стремящиеся захватить местные рынки.

Региональная экономическая безопасность должна быть реализована по следующим направлениям:

1. поддержание экономической стабильности и независимости страны;
2. соблюдение сбалансированности экономической системы;
3. повышение эффективности функционирования национального хозяйства;
4. повышение уровня саморазвития региона;
5. увеличение объема внедрений и использования инноваций;
6. расширение производства товаров и услуг;
7. обеспечение конкурентоспособности региона на внутреннем и мировом рынках.

В структуре экономической безопасности региона можно выделить три важнейших блока.

1. Экономическая независимость, которая носит относительный характер из-за экономической и политической зависимости региона от государственного центра и взаимосвязанности экономик субъектов Российской Федерации. В данном случае экономическая независимость предполагает возможность контроля региональной власти за региональными ресурсами. А именно, достижение такого уровня производства, эффективности и качества продукции, который будет обеспечивать ее конкурентоспособность и позволит участвовать в межрегиональной и международной торговле, кооперационных связях и обмене научно-техническими достижениями.

2. Стабильность и устойчивость региональной экономики, предполагающие защиту собственности всех форм, создание надежных условий и гарантий для предпринимательской деятельности, борьбу с экономическими правонарушениями, балансирование распределения доходов и расходов.

3. Способность к саморазвитию и прогрессу — создание благоприятного климата для инвестиционных вложений и инновационной деятельности, постоянная модернизация производства, повышение профессионального, образовательного и культурного уровня работающего населения.

Структура формирования социально-экономической безопасности регионов России должна представлять собой комплекс экономических, экологических, правовых, геополитических и иных условий, которые призваны обеспечивать:

- защиту интересов страны и ее территорий в отношении ресурсного потенциала;
- предпосылки для сохранения и выживания региональных структур в условиях возможного кризиса и будущего развития;
- конкурентоспособность регионов на внутренних и мировых рынках;
- устойчивость финансового положения страны;
- развитие региональной инфраструктуры;
- содействие развитию предприятий, ассоциаций, региональных финансово-промышленных групп и комплексов;
- создание внутренней и внешней защищенности от возможных негативных воздействий [1, с. 117].

В комплексе мер, формирующих систему экономической безопасности региона, решающее значение должно принадлежать упреждению потенциальных и реальных угроз. Важно оценивать и прогнозировать влияние всех ожидаемых угроз, а также экономических и неэкономических воздействий на них.

Основные угрозы экономической безопасности региона условно можно разделить на две группы: внутренние и внешнеэкономические.

К внутренним угрозам относятся угрозы, возникающие в реальном секторе экономики (спад производства, сокращение основных фондов, потеря рынков сбыта, снижение инвестиционной и инновационной деятельности), угрозы социальной сферы (рост безработицы, ухудшение уровня жизни населения), производственные и энергетические угрозы (преобладание импортной продукции на рынке, сокращение производства энергии, завышении расходов на производство продукции).

Внешние угрозы включают в себя валютно-финансовые (отток валютных средств, увеличение внешнего долга), экономические (потери внешних рынков, криминализация экономики) и внешнеэкономические угрозы (территориальный сепаратизм, политическая нестабильность).

Совокупность этих факторов оказывает негативное воздействие на процесс развития внешней и внутренней обстановки и может дестабилизировать ситуацию, создав ряд реальных угроз безопасности нашей страны.

Анализ угроз экономической безопасности регионов России показывает, что главные из них в настоящее время носят преимущественно внутренний характер и сосредоточены во внутривнутриполитической и социально-экономической сферах. Повышение экономической безопасности региона является необходимым условием обеспечения защиты его социально-экономических отношений от внутренних и внешних угроз.

Использование системы управления экономической безопасностью региона, построенной на взаимодействии органов власти и общества, в основу которой положено распределение функций и ответственности между министерствами и ведомствами региона позволит не только предотвратить угрозы экономической безопасности региона, но и существенно улучшить социально-экономическую ситуацию в регионе.

Укреплению экономической безопасности регионов должно способствовать совершенствование государственного регулирования экономического роста путем разработки концептуальных и программных документов межрегионального и территориального планирования, создания комплексной системы контроля над рисками, включая: проведение активной государственной антиинфляционной, валютной, курсовой, денежно-кредитной и налогово-бюджетной политики, ориентированной на импортозамещение и поддержку реального сектора экономики, стимулирование и поддержку развития рынка инноваций, наукоемкой продукции, развитие перспективных технологий общего и специального назначения.

Необходимо разрабатывать комплексные целевые программы по обеспечению экономической безопасности регионов. Важно отметить, что в настоящее время большинство региональных целевых программ имеют отношение к экономической безопасности, однако ни в названиях, ни в целях и задачах этих программ термин безопасность не употребляется.

Таким образом, экономическая безопасность региона — это совокупность текущего состояния условий и факторов, характеризующих стабильность, устойчивость развития экономической территории, определенную независимость и взаимодействие с экономикой страны.

## **Список литературы:**

1. Костин В.И., Костина А.В. Национальная безопасность современной России. Экономические и социокультурные аспекты. М.: Либроком, 2013. — 344 с.
2. Криворотов В.В., Калина А.В., Эриашвили Н.Д. Экономическая безопасность государства и регионов. М.: Юнити-Дана, 2011. — 352 с.

## **ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОСНОВ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН**

*Нугуманова Гузель Рифатовна*

*соискатель кафедры экономики и управления на предприятии  
пищевой промышленности Высшей школы экономики ФГБОУ ВПО  
«Казанский национальный исследовательский технологический  
университет»*

*E-mail: [g\\_nugumanova@mail.ru](mailto:g_nugumanova@mail.ru)*

Анализ структуры региональных рынков медицинского обслуживания дает все основания утверждать о доминирующей позиции на рынке сегмента обязательного медицинского страхования. Как свидетельствуют данные статистики, на региональных рынках медицинских услуг субъектов федерации доля сегмента обязательного медицинского страхования занимает основные позиции и составляет в Центральном федеральном округе 96 %, в Приволжском федеральном округе 94 %, в Северо-Западном федеральном округе 98 %, в Уральском федеральном округе 91 %, Сибирском федеральном округе 92 %, в Дальневосточном федеральном округе 91 %, Южном федеральном округе 96 % [5].

С принятием в 1993 году закона «О медицинском страховании граждан в Республике Татарстан» [2] начал формироваться региональный рынок обязательного медицинского страхования. Однако как показывал опыт введения обязательного медицинского страхования в Республике Татарстан, возникновение дополнительного канала финансирования не позволило запустить механизм обязательного медицинского страхования и сформировать полноценный региональный рынок медицинских услуг.

Развитие полноценного рынка обязательного медицинского страхования, на наш взгляд, должно основываться на возможности свободного выбора на рынке обязательного медицинского страхования медицинской страховой организации, лечебно-профилактического учреждения и, наконец, собственно врача.

Законами о медицинском страховании граждан Российской Федерации и Республики Татарстан предусматриваются права застрахованных в выборе страховщиков, медицинских учреждений и врачей. Однако реализовать его они могут лишь частично. Главная причина здесь кроется в крайней неравномерности уровня материально-технического обеспечения лечебных учреждений, и естественно, в монопольном положении по отношению к пациенту крупных федеральных, республиканских, краевых и областных медицинских учреждений. Функционирование сегмента обязательного медицинского страхования как наиболее адекватная форма организации здравоохранения, в системе рыночных отношений невозможна без использования элементов конкуренции между страховщиками за привлечение к себе страхователей, с одной стороны, и между лечебными учреждениями за привлечение к себе страховщиков, а, следовательно, и пациентов, — с другой. Поэтому представляется, что статья 5 Закона РФ «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» [3], гарантирующая право выбора пациентом страховой организации и медицинского учреждения еще долгое время будет оставаться чисто декларативной и никак сама по себе не обеспечит возникновение рыночной конкуренции.

Практический опыт формирования и развития сегмента обязательного медицинского страхования регионального рынка медицинского обслуживания в Республике Татарстан выявил множество проблем.

1. К числу важнейших объективных причин, парализующих нормальное функционирование регионального рынка обязательного медицинского страхования необходимо отнести низкий уровень страховых тарифов, не обеспечивающих адекватное финансирование системы здравоохранения региона. Установленный законодательно в условиях жестокого экономического кризиса всех отраслей народного хозяйства страны в 1993 году страховой тариф на уровне 3,6 % от фонда оплаты труда каждого работодателя парализовал на долгие годы функционирование рынка обязательного медицинского страхования. Лишь только в 2003 году с принятием Федерального закона от 23 декабря 2003 года № 185-ФЗ [4] по всей территории страны и во всех регионах этот тариф был отменен и заменен

региональными нормативами финансирования системы обязательного медицинского страхования из расчета абсолютных сумм на каждого жителя территории. Однако и в долевого соотношении этот показатель не превышал в 2007 году 3,1 % от фонда оплаты труда всех зарегистрированных на территории Республики Татарстан работодателей.

Кроме того, республиканский закон предусматривал создание только одной больничной кассы в каждом районе Республики Татарстан, что противоречило российскому законодательству и практически ликвидировало любую конкуренцию между страховщиками на рынке обязательного медицинского страхования региона. При этом закон Республики Татарстан в отличие от российского аналога запрещал функционирование на рынке обязательного медицинского страхования региона негосударственных страховых компаний, имеющих лицензии на обязательное медицинское страхование. В течение 10 лет на региональном рынке обязательного медицинского страхования функционировало 45 государственных территориальных больничных касс с численностью персонала свыше 500 человек. Содержание этих структур осуществлялось за счет плательщиков взносов по обязательному медицинскому страхованию, что уменьшало поступление конечных средств за оплату медицинской помощи ежегодно на 5 %. При условии вхождения на региональный рынок обязательного медицинского страхования негосударственных страховщиков расходы на их содержание могли бы быть существенно ниже. В результате чего, на региональном сегменте рынка обязательного медицинского страхования в лице территориальных больничных касс мы получили монополистов, которые единолично выступали в качестве страховых организаций и имели исключительное право на взаимодействие с лечебными учреждениями и страхователями.

В результате сложилось противоречивое положение, при котором закон предусматривал свободный выбор страхователем на рынке медицинских услуг страховщика, а фактически все предприятия, учреждения и организации региона могли застраховать своих работников только в одной больничной кассе того района, где это предприятие расположено.

Все это привело к нарушению основополагающих рыночных принципов функционирования регионального рынка медицинского обслуживания, предусматривающих обязательное наличие конкурентных начал в форме конкурсных отборов и тендеров среди страховщиков как основного условия существования рынка. Иначе

говоря, законодательно было необходимо предусмотреть возможность функционирования на рынке обязательного медицинского страхования наряду с государственными страховыми медицинскими организациями и негосударственных страховых компаний, имеющих лицензию на право осуществления этого вида деятельности. Тем самым были бы уже тогда заложены предпосылки для обеспечения нормальной рыночной конкуренции, способствующей эффективному решению проблем финансового взаимодействия субъектов регионального рынка медицинского обслуживания, и в конечном итоге повышению качества медицинской помощи. Кроме того, ведущие страховые компании республики представляют собой уже сформировавшиеся рыночные структуры, не требующие инвестиций на свое функционирование. Фонды ведения дела у них могли бы ограничиться 3 % от поступающих средств, что позволило бы высвободить на региональном рынке обязательного медицинского страхования дополнительных средств, свыше 12 млн. рублей ежегодно [1].

Существенным фактором активизации регионального сегмента обязательного медицинского страхования на рынке медицинских услуг мог бы стать дифференцированный подход к всеобщности уплаты страховых взносов по обязательному медицинскому страхованию. Обязательным страхованием должна быть охвачена та часть населения, которая имеет низкие и средние доходы. Люди с высокими доходами должны иметь выбор: либо обязательное, либо частное (добровольное) медицинское страхование.

«Открытость» рынка обязательного медицинского страхования для притока средств по дополнительным каналам по сравнению с чисто бюджетным финансированием порождает другую проблему — проблему искусственного удорожания стоимости лечения. Срабатывает эффект коммерциализации. По-нашему мнению, это другой недостаток системы медицинского страхования. По результатам сравнительных анализов, проводимых специалистами, здесь чаще встречаются случаи необоснованного завышения цен и тарифов на медицинские услуги. Распространены случаи неоправданного применения дорогостоящих медицинских технологий, лекарственных препаратов и медицинских изделий. По-видимому, с введением обязательного медицинского страхования в нашей стране здравоохранению нужны какие-либо защитные механизмы, препятствующие распространению указанных явлений. Тем более, что некоторый опыт противостояния безудержному удорожанию стоимости медицинских услуг существует. В первую очередь, это связано с проведением экономической экспертизы правильности расчета тарифов

на медицинскую помощь с применением жестких штрафных санкций к нарушителям.

Таким образом, становится очевидным, что для гармоничного развития регионального рынка медицинских услуг нужна четкая нормативная база. Вопросы выработки и реализации собственных программ на территориях должны решаться исключительно на единой правовой основе и не в ущерб реализации общегосударственной программы в целом.

### **Список литературы:**

1. Киселев С.В., Клименко В.Е. Организационные модели обязательного медицинского страхования в субъектах Российской Федерации. Социальные приоритеты развития страхового дела в России // Материалы 4-й конференции ВНСО (июнь 2002 г.). — М.: Страхование ревю, 2003. — С. 83—84.
2. О медицинском страховании граждан в Республике Татарстан» (с изменениями от 11 марта 1999 г., 20 декабря 2000 г.): закон Республики Татарстан от 20 октября 1993 г. № 1991-ХІІ [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения 14.01.2013).
3. Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (в редакции Федеральных законов 14.06.11 № 136-ФЗ, от 30.11.11 № 396-ФЗ, от 3.12.11. № 379-ФЗ, от 28.07.12 № 133-ФЗ, от 1.12.12 № 213-ФЗ): Федеральный закон от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения 14.01.2013).
4. О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования процедур государственной регистрации и постановки на учет юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»: Федеральный закон от 23 декабря 2003 года № 185-ФЗ [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения 14.01.2013).
5. Официальные данные Федерального фонда обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://www.ffoms.ru> (дата обращения 11.01.2013).

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

*Скачков Роман Анатольевич*

*ассистент, ФГАО ВПО НИУ «БелГУ»,*

*г. Белгород*

*E-mail: [wolfsnow@list.ru](mailto:wolfsnow@list.ru)*

В последнее время все больше внимания уделяется вопросам, которые связаны с механизмом реализации устойчивого социально-экономического развития региона. В связи с этим внедрение перспективных способов управления в концепцию стратегического развития экономики региона приобретает все большее значение. В условиях постоянного развития производительных сил, увеличения масштабов производства, усложнения связей как внутри региона, так и за его пределами, влечет за собой возникновение все большего количества проблем. Решение возникающих проблемных ситуаций возможно, по нашему мнению, с использованием программно-целевого метода управления.

Данный метод может рассматриваться в качестве эффективного инструмента для достижения целей, в основе которых лежат прогрессивные изменения в развитии социально-экономических систем. Эти изменения не могут быть достигнуты по отдельности в процессе достижения частных целей развития каких-либо производственных, инфраструктурных и иных элементов хозяйственных систем, а могут быть рассмотрены лишь в качестве прогрессивного результата и как синергетический эффект от реализации частных программ [1].

В данном направлении в стране уже были сделаны попытки управления с использованием некоторых методов стратегического управления. При разработке стратегий был использован программно-целевой подход к планированию социально-экономического развития регионов. Такой подход ориентирован на достижение конечных потребностей общества, главная цель которого состоит в обеспечении стабильного функционирования и развития системы жизнеобеспечения населения, всех её подсистем, в удовлетворении полноценных социальных и экономических потребностей человека, семей, различных социальных групп. Развитие же экономики, в свою очередь, должно ориентироваться на конечные цели, для которых производство ресурсов, рост производственного потенциала выступает средством

их достижения. Разрабатываемые в рамках программно-целевого подхода программы должны носить межотраслевой и надотраслевой характер, формироваться по единству решаемой проблемы [2].

Рассматривая в качестве примера Белгородскую область, необходимо отметить несколько её отличительных особенностей. Белгородская область входит в состав Центрально-Черноземного экономического района и в Центральный Федеральный округ РФ, граничит с Луганской, Харьковской и Сумской областями Украины, что определяет её конкурентные преимущества как трансграничной территории. Белгородская область позиционирует себя как высоко-развитый индустриально-аграрный регион, экономика которого опирается на богатства недр и уникальные черномы. В области сосредоточено более 40 % разведанных запасов железных руд страны.

Являясь субъектом РФ, Белгородская область подчиняется общим закономерностям управления, которые сложились в стране. Для выполнения государственной программы, направленной на достижение поставленных целей в Концепции социально-экономического развития России до 2020 г., регион также использует методы стратегического и программно-целевого управления, основанные на разработке стратегий и программ социально-экономического развития территории.

Рассмотрим более детально реализуемые в области перспективные программы развития. В соответствии с Концепцией развития регионов, они должны быть построены на следующих принципах:

1. принцип взаимосвязи и преемственности программ;
2. принцип наращивания усилий;
3. принцип экономии ресурсов;
4. принцип «средового воздействия»;
5. принцип инфраструктурного обеспечения [3].

В области функционируют несколько программ, определяющих стратегические приоритеты социальной и экономической политики, основной из которых является Стратегия социально-экономического развития Белгородской области до 2025 года, наиболее полно определяющая направления развития региона. Всего в Белгородской области реализуется 107 концепций, программ и стратегий развития региона в перспективе, которые в полной мере отвечают указанным выше принципам. Рассмотрим основной документ социально-экономического развития на долгосрочный период — Стратегию социально-экономического развития Белгородской области до 2025 года. Программа реализуется в 3 этапа:

1. 2008—2012 гг. — этап создания институциональных условий, подготовки и апробации проектов и программ, преодоление последствий мирового финансово-экономического кризиса;

2. 2013—2020 гг. — этап стремительного наращивания инновационной составляющей экономики;

3. 2021—2025 гг. — этап формирования экономики и социальной среды обитания области нового качества.

Стратегические ориентиры Белгородской области формируются в двух взаимодействующих процессах: управленческом, который направлен от федерального уровня управления к региональному (сверху-вниз) и организационном, который задает и взаимоувязывает направления социально-экономического развития региона с учетом приоритетов, установленных на федеральном уровне.

Стратегическими ориентирами, вытекающими из стратегической цели развития РФ, для региона являются: институты, инфраструктура, инвестиции, инновации и интеллект. В свою очередь выделяются следующие направления социально-экономического развития Белгородской области:

- развитие человеческого потенциала;
- создание высококонкурентной институциональной среды;
- структурная диверсификация экономики на основе инновационного технологического развития;
- закрепление и расширение конкурентных преимуществ в традиционных сферах (аграрный сектор, переработка природных ресурсов);
- расширение и укрепление внешнеэкономических позиций;
- переход к новой модели пространственного развития экономики [4].

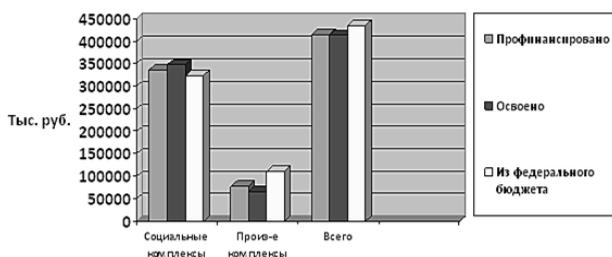
На основе заданных федеральным уровнем приоритетов и ориентиров развития, сформулирована стратегическая цель социально-экономического развития Белгородской области — достижение достойного качества жизни населения Белгородской области и его постоянное улучшение.

В соответствии с выбранными показателями социально-экономического развития РФ, определены основные целевые ориентиры перспективного развития Белгородской области: образование — с 2,7 до 3,2 % ВРП; здравоохранение — с 2,8 до 3,6 % ВРП; средняя продолжительность жизни возрастет с 70,3 до 75,5 лет; снижение смертности на 100 тысяч населения с 536,1 до 403 человек; сельское и лесное хозяйство — с 10,7 до 7,4 % ВРП; обрабатывающее производство — с 25,2 до 37,9 % ВРП; добыча полезных ископаемых — с 17,9 до 9 % ВРП и т. д.

Рассматривая данные показатели, можно сказать, что в основе стратегии социально-экономического развития Белгородской области до 2025 заложен принцип перехода экономики от сырьевой ориентации на сервисную, т. е. предоставление услуг и сервиса.

Одним из главных элементов успешной реализации целевых программ является их своевременное и достаточное финансирование. В процессе реализации отрицательным фактором может стать то, что планируемый объем соответствует реально профинансированному. Финансирование целевых программ в Белгородской области в 2012 г. отражено на рисунке 1.

По данным диаграммы, можно сделать вывод, что денежные средства осваиваются не в полном объеме, в связи, с чем необходимо совершенствование организации контроля за их целевым и эффективным использованием.



**Рисунок 1. Объем финансирования целевых программ в Белгородской области 2012 г.**

В заключение необходимо отметить, что применение программно-целевого подхода в управлении социально-экономическим развитием позволит повысить уровень и качество планирования на уровне региона, что в конечном итоге, приведет к наиболее эффективному использованию потенциала и ресурсов территории.

### Список литературы:

1. Глухова С.А. Целевая программа как элемент механизма реализации социально-экономического развития региона (на примере Ульяновской области)/ С.А. Глухова// Региональная экономика: теория и практика. — № 19 (250). — 2012 г. — С. 17—25.
2. Богатырев В. Об актуальности программно-целевого планирования / В. Богатырев // Экономист. — 2010. — № 2. — С. 3—10.
3. Концепция Стратегии социально-экономического развития регионов РФ. Минрегионразвития России [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://archive.minregion.ru/WorkItems/DocItem.aspx? DocID=136&PageID=148>.
4. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области до 2025 года, утвержденная постановлением правительства Белгородской области от 27 октября 2008 года № 269-пп. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://belregion.ru>.

*ДЛЯ ЗАМЕТОК*

# **«ЭКОНОМИКА И СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ»**

Материалы международной заочной научно-практической  
конференции

27 февраля 2013 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 05.03.13. Формат бумаги 60x84/16.  
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.  
Усл. печ. л. 6,25. Тираж 550 экз.

Издательство «СибАК»  
630075, г. Новосибирск, Залесского 5/1, оф. 605  
E-mail: mail@sibac.info

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