



ЭКОНОМИКА И СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

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

№ 8 (40)
Август 2014 г.

Издается с февраля 2011 года

Новосибирск
2014

УДК 33.07
ББК 65.050
Э 40

Ответственный редактор: Гулин А.И.

Председатель редакционной коллегии:

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

Редакционная коллегия:

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

Желнова Кристина Владимировна — канд. экон. наук, доц. кафедры Менеджмента Ижевского Государственного Технического Университета им. М.Т. Калашникова;

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

Наконечный Дмитрий Иванович — бизнес-консультант, преподаватель программ МВА Плехановской школы бизнеса “Integral”, Moscow Business School.

Э 40 Экономика и современный менеджмент: теория и практика /
Сб. ст. по материалам XL междунар. науч.-практ. конф. № 8 (40).
Новосибирск: Изд. "СибАК", 2014. 122 с.

Учредитель: НП «СибАК»

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

При перепечатке материалов издания ссылка на сборник статей обязательна.

Оглавление.

Секция 1. Бухгалтерский, управленческий учет и аудит	5
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПОТРЕБНОСТИ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ УКРАИНСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ Панчук Илона Павловна	5
Секция 2. Инновационные подходы в современном менеджменте	12
МАРЖИНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ РИСКА БАНКРОТСТВА Бекулов Хабас Мухамедович	12
Секция 3. Мировая экономика и международные экономические отношения	22
ПРОБЛЕМЫ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ Перерва Ольга Леонидовна	22
Секция 4. Проблемы макроэкономики	27
ЗНАЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Попов Георгий Юрьевич Шубина Надежда Алексеевна Сургай Владимир Александрович	27
Секция 5. Теория управления экономическими системами	35
ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС- ПРОЦЕССОВ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ Вайкок Мурат Абрекович	35
Секция 6. Управление и развитие персонала	45
КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНЫХ САМОУПРАВЛЕНИЯХ Руднева Наталья Валентиновна Герасимов Владислав Олегович Шарафутдинов Рустам Ильфарович	45
МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА Судакова Екатерина Сергеевна	50

Секция 7. Управление изменениями	57
НАУКА И БИЗНЕС: КОММОДИФИКАЦИЯ, КОММЕРЦИАЛИЗАЦИЯ ИЛИ ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГИЙ? Лебедева Светлана Валерьевна	57
Секция 8. Управление проектами	64
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРОЕКТНО- ОРИЕНТИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Гутман Светлана Семеновна	64
Секция 9. Финансы и налоговая политика	72
К ВОПРОСУ О ДОХОДНОСТИ ВКЛАДОВ НАСЕЛЕНИЯ Антонова Анна Николаевна Чжан Лэй	72
Секция 10. Экономика труда и управление персоналом	80
К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ «КАДРОВЫЙ РИСК» Борзунов Антон Андреевич	80
УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОССИИ Перерва Ольга Леонидовна Тучина Юлия Викторовна	86
АНАЛИЗ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СОБЕСЕДОВАНИЯ Шкляр Татьяна Львовна	91
Секция 11. Экономические аспекты регионального развития	96
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО КЛАСТЕРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПО ОСВОЕНИЮ СЛАНЦЕВЫХ УГЛЕВОДОРОДОВ Зафарова Алина Маратовна	96
МИРОВОЙ ПРОЦЕСС УРБАНИЗАЦИИ Перерва Ольга Леонидовна Тучина Юлия Викторовна	110
ПОТЕНЦИАЛ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН Халитова Лариса Рафиковна	115

СЕКЦИЯ 1.

БУХГАЛТЕРСКИЙ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПОТРЕБНОСТИ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ УКРАИНСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Панчук Илона Павловна

соискатель кафедры учета и аудита

Национального университета водного хозяйства и природопользования,

Украина, г. Ровно

E-mail: panchuk_ip@mail.ru

INFORMATION NEEDS AND INFORMATION RESOURCES OF UKRAINIAN INDUSTRIAL ENTERPRISES AT THE FINANCIAL ACTIVITY

Iлона Panchuk

research student at the Accounting and Auditing chair of National

University of Water Management and Nature Resources Use,

Ukraine, Rivne

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены информационные потребности промышленных предприятий и учетные информационные ресурсы в процессе управления финансовой деятельностью. В процессе раскрытия темы наводится отличие между учетной информацией и учетным информационным ресурсом.

ABSTRACT

The article discusses the information needs of industrial enterprises and accounting information resources in the process of the financial

management. During the expansion of the theme induced difference between accounting information and accounting information resource.

Ключевые слова: информация; информационный ресурс; учетный информационный ресурс.

Keywords: information; information resource; accounting information resource.

В процессе развития рыночных отношений возникают новые взгляды на роль и значение информационного обеспечения общества. В 1970-х гг. социолог Д. Белл учредил новую, с точки зрения экономики, теорию «постиндустриального общества», главное внимание при которой уделено информации. В связи с этим, эту фазу развития называют информационной, ведь информация выступает как необходимый ресурс, роль и требования к которому постоянно растут.

Проблемы информационной системы как составляющей бухгалтерского учета исследовали такие научные исследователи как: Ф.Ф. Бугинец, С.О. Левицкая, М.С. Пушкарь, С.В. Голов, Г.Г. Кирейцев, И.В. Мельниченко и другие. Анализ информационных ресурсов в процессе автоматизации учетных систем рассматривали Л.И. Донец, О.В. Клименко, В.Д. Бакуменко и другие. Труды ученых недостаточно внимания уделяли определению информационных потребностей и информационных ресурсов украинских промышленных предприятий при управлении финансовой деятельностью, рассмотрение которых будет выступать целью научной статьи.

Понятие «информация» в повседневной жизни рассматривается как факты, явления, события, сведения. Информация минимизирует степень неопределенности и формирует рамочные представления об объекте. Ни один субъект хозяйствования не может полноценно принимать важные управленческие решения, которые напрямую влияют на результаты деятельности предприятия, не имея на то соответствующей информации. Это подтверждает известное высказывание Уинстона Черчила «Кто владеет информацией, тот владеет миром».

В каждой сфере деятельности информация трактуется по-своему. В сфере экономики информация имеет свои отличительные особенности. Разновидностью экономической информации есть учетная, что составляет 2/3 экономической информации в целом, которая отображает на предприятии выполнение всех операций хозяйственного учета.

Ю.Ю. Мороз в своей монографии первым этапом процесса формирования учетной информации считает фиксирование данных

о хозяйственных событиях, источником которого является первичная документация. Следующим этапом он выделяет процесс превращения первичных данных в информацию, результатом которого есть формирование отчетности предприятия [2, с. 52], которая показывает реальное финансовое состояние и результаты операций финансовой деятельности.

Для того, чтобы информация носила практическую ценность для предприятия в процессе достижения прибыли от финансовой деятельности, она должна отвечать определенным свойствам. Л.О. Терещенко и И.И. Матиенко-Зубенко к свойствам информации относят: достоверность, полноту, ценность и актуальность, ясность, понятность [5, с. 20].

Именно эти показатели повышают качество информации. О.В. Клименко наводит несколько более широкий перечень свойств, к которым отдельно включает своевременность и сохранность на материальных носителях [1, с. 12]. Первая черта является достаточно важной, потому что информация должна поступать «в нужное время, в нужное место». Вторая — не менее важная, поскольку информация проходит компьютерную обработку, должна быть доступной в электронном виде или сохраненная на определенных носителях. Такая информация проходит через систему необходимой защиты от несанкционированного вмешательства.

Для достоверной фиксации хозяйственных операций, отображения их в учете и определении результата финансовой деятельности у предприятия возникает потребность в информации. Информацию, которая поступает и используется предприятием можно разделить на внешнюю и внутреннюю (таблица 1).

Таблица 1.

**Информационная потребность предприятия при управлении
финансовой деятельностью**

Вид информации	Субъект, от которого поступает информация	Пример информационной потребности предприятия от субъекта
1	2	3
	Органы государственной власти	Учетная ставка НБУ, сроки подачи финансовой отчетности о результатах деятельности, изменения относительно форм финансовой отчетности др.
Внешняя	Банковские учреждения, другие кредитные учреждения	Возможность получения кредита, изменения относительно ставки и условий кредитования
	Предприятия-партнеры (поставщики, покупатели, заказчики и др.)	Финансовое состояние и возможность отвечать за собственными обязательствами, финансовые результаты и юридическая информация, информация о собраниях акционеров и др.
	Предприятия-конкуренты	Финансовое состояние, финансовые результаты и др.
	Другие учреждения и организации	Информация об изменениях в хозяйственной деятельности, в том числе финансовой, юридическая информация
Внутренняя	Владельцы предприятия и управленческий персонал	Приказы, распоряжения, информация об управленческих решениях
	Менеджеры предприятия	Информация о финансовых и управленческих решениях
	Руководители центров ответственности и работники предприятия	Информация об обеспеченности финансовыми ресурсами и результатах деятельности подразделов предприятия
	Структурные единицы	Результаты финансовой деятельности, уровень расходов, платежеспособность, кредитоспособность и др.

Субъект ведения хозяйства также является источником информации для его пользователей, качество которой обеспечивает само предприятие. Пользователей учетной информации В.Г. Швец

разделил на внутренних и внешних, при чем в последних может быть прямой или не прямой финансовый интерес, а также пользователи без финансового интереса [6].

Информация сама по себе является абстрактным понятием. В таком случае большая внимание уделяется носителю информации, с помощью которого она поступает и предоставляется предприятием. Таким носителем считается информационный ресурс, который входит в систему информационного обеспечения предприятия и предоставляет информации материального вида.

Нет общего мнения отечественных научных работников относительно рассмотрения этого понятия. В.З. Семанюк под информационным ресурсом понимает информацию, которая имеет такую же ценность, как и материальный ресурс [3, с. 320]. П.В. Пашко его рассматривает отдельно от материального ресурса, потому что первый неисчерпаем, поскольку с развитием общества этот ресурс постоянно растет [4, с. 17—18].

Поскольку учетная система является основным источником информации, то и информационный ресурс в ней выполняет свою функцию. Следовательно, учетным информационным ресурсом можно считать совокупность документов, которые проходят процессы выявления, регистрации, обработки, обобщения, хранения и передачи информации о результатах хозяйственной деятельности предприятия.

Документы, формирование которых осуществляется внутри предприятия, можно считать внутренними информационными ресурсами. Однако, для полноты учета и достоверности отображения хозяйственных операций предприятие используют информационные источники, что служат базой для достоверности учета и анализа финансовой деятельности (таблица 2).

Таблица 2.

Виды информационных ресурсов финансовой деятельности в системе бухгалтерского, налогового и управленческого учета

Критерии	Бухгалтерский учет	Налоговый учет	Управленческий учет
1	2	3	4
Внутренние информационные ресурсы	1. Первичные документы (справки бухгалтерии, прибыльные и расходные кассовые ордера, платежные поручения, выписки банка, протоколы собраний акционеров). 2. Учетные регистры (журналы — ордера № 2, 3, 5А, 6, 7). 3. Главная книга. 4. Финансовая отчетность. 5. Счета учета операций финансовой деятельности и ее результатов.	Первичные документы и учетные регистры бухгалтерского учета, налоговая отчетность (налоговая декларация из налога на прибыль предприятий и налог с доходов физических лиц)	Отчетность центров ответственности, отчетность о выполнении плановых показателей предприятия, бизнес-план
Внешняя информационная база	1. Национальные стандарты бухгалтерского учета. 2. Международные стандарты бухгалтерского учета и финансовой отчетности, приказы. 3. Приказы Министерства финансов Украины.	Налоговый кодекс Украины, приказы Министерства доходов и сборов Украины	Отчетность предприятий-конкуренентов и предприятий-партнеров, информация и отчетность фондовых бирж, информационные ресурсы финансового и управленческого учета и др.
Доступность информации	Большинство информации доступно внешним и внутренним пользователям	Доступ к информации имеют внутренние пользователи и налоговые органы	Доступная только внутренним пользователям

Информационным ресурсом, который предоставляет информацию о прошлых результатах деятельности предприятия и его стратегическую

деятельность, есть интегрированная отчетность. Она совмещает в себе данные всех видов хозяйственного учета, а также не финансовых показателей деятельности предприятия, поскольку включает финансовую и не финансовую отчетность относительно выполнения предприятием экономических, экологических и социальных заданий.

Интегрированная отчетность (на данном этапе активно разрабатывается на государственном уровне) является универсальным информационным ресурсом для внутренних и внешних пользователей, поскольку демонстрирует комплексный подход относительно предоставления информации о предприятии и результатах его деятельности. В ней необходимо отдельно предоставлять информацию о результатах финансовой деятельности. Это предоставит возможность оценить обеспеченность предприятия финансовыми ресурсами для выполнения его заданий и реализацию управленческих решений под воздействием внутренних и внешних факторов.

Заключение. У предприятия возникает потребность в информации при организации учета и анализа финансовой деятельности. Это абстрактное понятие приобретает материальный вид с помощью ее носителя - информационного ресурса, использование которого позволяет достичь социально-экономического эффекта при управлении финансовой деятельностью промышленного предприятия.

Список литературы:

1. Клименко О.В. Информационные системы и технологии в учете: учебное пособие. К.: Центр учебной литературы, 2008. — 320 с.
2. Мороз Ю.Ю. Учетно-информационная система мониторинга экономического потенциала предприятия: монография. Житомир: ПП «Рута», 2011. — 352 с.
3. Семанюк В.З. Информационные ресурсы: учетно-теоретический аспект // Вестник Львовской коммерческой академии. Львов: Издательство Львовской коммерческой академии, — 2011. — Вып. 35. — С. 319—322.
4. Таможенные информационные технологии: учебное пособие / за редакцией П.В. Пашка. К.: Знание, 2011. — 391 с.
5. Терещенко Л.О., Матиенко-Зубенко И.И. Информационные системы и технологии в учете: учебное пособие. К.: КНЕУ, 2003. — 187 с.
6. Швець В.Г. Теория бухгалтерского учета (2004): Учебник. 2-ге вид., перероб. и доп. К.: Знання, 2006. — 447 с. — [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://library.if.ua/books/46.html>.

СЕКЦИЯ 2.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

МАРЖИНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ РИСКА БАНКРОТСТВА

Бекулов Хабас Мухамедович

*канд. экон. наук, доцент кафедры
«Государственное и муниципальное управление»
Кабардино-Балкарского государственного
аграрного университета им. В.М. Кокова,
РФ, г. Нальчик,
E-mail: margan-isuf@mail.ru*

MARGIN ANALYSIS FOR THE DIAGNOSIS OF BANKRUPTCY RISK

Habas Bekulov

*candidate of Science ,associate professor
of State and Municipal Management department
of “Kabardino-Balkarian State Agrarian University” V.M. Kokov,
Russia, Nalchik*

АННОТАЦИЯ

Анализ влияния изменения постоянных затрат на прибыль организации является действенным приемом для принятия антикризисных управленческих решений по эффективному использованию ресурсов, отнесенных к данной категории, поскольку эти затраты являются регулятором конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности организации. На конкретных примерах рассмотрены формирование прибыли при разных уровнях

деловой активности организации и манипулирование запасом прочности в стратегической конкуренции.

ABSTRACT

Analysis of the impact of changes in fixed costs-for-profit organization is an effective technique for adoption of anti-crisis management decision on the effective management of resources assigned to this category because the costs are the regulator of the end results of production and economic activities of the organization. On specific examples are considered profit forming in case of different levels of business activity of the organization and a manipulation by margin of safety in the strategic competition.

Ключевые слова: конкуренция; фондоотдача; деловая активность; классификация затрат; маржинальный анализ.

Keywords: competition; capital productivity; business activity; classification of costs; margin analysis.

Финансовое оздоровление предприятия немислимо без инновации, модернизации производства, которые сопряжены с дополнительными капитальными вложениями. По данным Э.М. Короткова «их высокая интенсивность обычно ведет к агрессивной и разрушительной конкуренции», если не удастся обеспечить полную загрузку новых производственных мощностей [1, с. 181]. Как показала практика предыдущих лет, за период с 2002—2013 гг. в РФ ликвидировано по признакам банкротства 201,7 тыс. юридических лиц. По утверждениям большинства экономистов, решающим фактором в создании предкризисных и кризисных ситуации является именно снижение фондоотдачи до критического уровня. В данном случае, наряду с ухудшением финансового состояния в результате неполной загрузки фондов, организация несет текущие затраты на их содержание (отопление, освещение, налог на имущество организации и др.), что усугубляет неплатежеспособность организации, усиленно территориальной дифференциации. Для обоснования причин внутри-региональной дифференциации академик А.И. Костяев обращает внимание именно на этот фактор. Исследование, проведенное в 26 районах Вологодской области, позволило автору констатировать, что в хозяйствах, с коэффициентом фондоотдачи 1,09, на каждого работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, реализовано продукции на 246,2 тыс. руб. а при показателях 0,48 и 0,43 соответственно, эта сумма составляет 74,5 и 65 тыс. рублей [3].

Высокий уровень территориальной дифференциации снижает пространственное развитие региона, способствует банкротству отдельных организаций и, как отмечает В. Суровцев, объективно существует потребность в высокой оперативности и гибкости при принятии большинства производственных и маркетинговых решений [4]. Между тем, несмотря на значение изучения этих факторов в вопросах повышения эффективности производства, их рассмотрение в отрыве от объемов затрат на производство, без привязки к параметрам деловой активности организации, будут неполными. Анализ затрат по отношению к деловой активности предполагает их группировку в разрезе постоянных и переменных расходов. В научной литературе по управленческому учету довольно подробно описаны методологии классификации затрат по этим признакам [2]. При этом некоторые авторы предлагают делить затраты на условно-переменные и условно-постоянные, при которых достигаются более основательные результаты анализа [5]. В основу деления затрат по данному классификационному признаку лежит их отношение к объему выпускаемой продукции, т. е. если увеличение потребленных факторов производства приводит к росту объема продукции, такие расходы организации относят к переменным затратам (сырье для изготовления деталей, заработная плата производственных рабочих и т. д.). К постоянным затратам относят расходы предприятия, величина которых не имеет корреляции с масштабами выпускаемой продукции и не определяет ее объемы при заданных уровнях деловой активности.

Условно-постоянные затраты, это затраты, которые не изменяются или изменяются незначительно в зависимости от изменения объема производства.

Условно-переменные затраты, это затраты, которые изменяются прямо пропорционально изменению объема производства. К ним относятся: сдельная заработная плата рабочих, расходы на сырье, материалы, комплектующие изделия, технологическое топливо и энергию и др. Например, затраты на аренду производственного помещения, зарплата сторожа на пропускном пункте и т. д. Та же зарплата сторожа, если она будет установлена от объема выпускаемой продукции, то основной оклад сторожа будет отнесен к постоянным затратам, а стимулирующая надбавка за объем продукции к переменным.

Логическим продолжением классификации затрат на постоянные и переменные является изучение влияния на объем продукции понесенных расходов в точке безубыточности, что позволяет проследить эффект инновационной деятельности в зависимости от деловой активности [2, с. 74—75].

Объем производства, при котором прибыль предприятия равна нулю, в экономической литературе называется точкой безубыточности. Суть данного расчета заключается в том, что прибыль при заданном уровне деловой активности покрывает только понесенные расходы, отнесенные к группе постоянных и, соответствующие данному объему продукции, переменных затрат.

Точку безубыточности производства (T), при достижении которой достигается нулевой результат, можно определить по формуле:

$$T = \left(\frac{Z_{пост}}{Ц - ЗC_{пер}} \right), \quad (1)$$

где: $Z_{пост}$ — постоянные затраты;

$Ц$ — цена за шт.;

$ЗC_{пер}$ — средние переменные затраты (на единицу продукции).

Отметим, что постоянные затраты при любой деловой активности имеют одну и ту же величину. Данный фактор регулирует и точку безубыточности, и, зависимость прибыли от величины постоянных затрат. При этом показатель величины переменных затрат на единицу продукции также остается постоянной.

Важным индикатором конкурентного преимущества предприятия является наращивание объемов производства, что, в свою очередь, влияет на снижение себестоимости продукции. Это наглядно показано на примере ООО «Агро+» при стратегическом планировании развития Общества до 2020 г. В таблице 1 показана обратная зависимость между объемом производства и себестоимостью продукции, где фактор маржинального дохода определяет финансовое благополучие предприятия.

Данные показывают, что при прочих равных условиях, в рассматриваемом диапазоне, при переменных затратах 5,77 руб. на единицу продукции, при объеме производства 80 млн. туб., прибыль на единицу продукции составляет 1,77 руб., тогда как при годовом объеме производства 30 млн. туб. имеем 1,26 руб. убытка на единицу реализованной продукции.

Таблица 1.

Показатели зависимости конкурентных преимуществ от объемов производства и реализации, руб.

Показатели	Диапазон деловой активности, руб.							
	30	35	40	46,8	50	55	70	80
Постоянные затраты, тыс.руб.	145490	145490	145490	145490	145490	145490	145490	145490
Переменные затраты, тыс. руб.	173199	202066	230932	270191	288666	317532	404132	461865
Совокупные затраты тыс.руб.	318689	347556	376422	415681	434156	463022	549622	607355
Себестоимость 1 условной банки, руб.	10,62	9,93	9,41	8,88	8,68	8,42	7,85	7,59
<i>Из них:</i>								
<i>постоянные</i>	4,85	4,16	3,64	3,11	2,91	2,65	2,08	1,82
<i>переменные</i>	5,77	5,77	5,77	5,77	5,77	5,77	5,77	5,77
Цена 1 условной банки, руб.	9,36	9,36	9,36	9,36	9,36	9,36	9,36	9,36
Маржинальный доход на 1 у.б. , руб.	3,59	3,59	3,59	3,59	3,59	3,59	3,59	3,59
Прибыль (+), убыток (-) на 1 у.б., руб.	-1,26	-0,57	-0,051	0,47	0,67	0,94	1,51	1,77

Расчеты показывают, что при достижении объема производства равной 80 млн. руб., рентабельность достигнет уровня 23,29 % против фактического 5,38 %. Зависимость рентабельности от объема, структуры затрат (по классификации: постоянные, переменные) при заданном уровне цены показана на рис. 1.



Рисунок 1. Изменение затрат по видам в зависимости от деловой активности на примере ООО «Агро-Инвест»

Диаграмма показывает, что в интервале объемов $40 < x < 46,8$ достигается точка безубыточности, при котором маржинальный доход покрывает постоянные расходы предприятия. При более точном расчете точка безубыточности соответствует объему:

$$Y = (\alpha + \beta x) - \rho x = 145490 + 5.77x - 9.36x = 0;$$

$$x = \frac{145490}{9.36 - 5.77} = \frac{145490}{3.59} = 40526 \text{ тыс. усл. банок} \quad (2)$$

Таким образом, при данном объеме производства, предприятие не будет иметь ни прибыли, ни убытка при цене реализации 9,36 руб. за условную банку и при заданных параметрах на затраты. Из этого следует, что необходимо изыскивать резервы не только по оптимизации переменных расходов, но и более эффективном использовании носителей постоянных затрат.

Одним из внешних факторов, составляющих угрозу для предприятий, является рост тарифов на услуги, сырье. В связи с этим снижение себестоимости продукции за счет внутренних резервов является основой сохранения конкурентных преимуществ по цене на рынке товаров.

Проанализируем зависимость эффективности производства от объема, затрат и себестоимости на рис. 2.

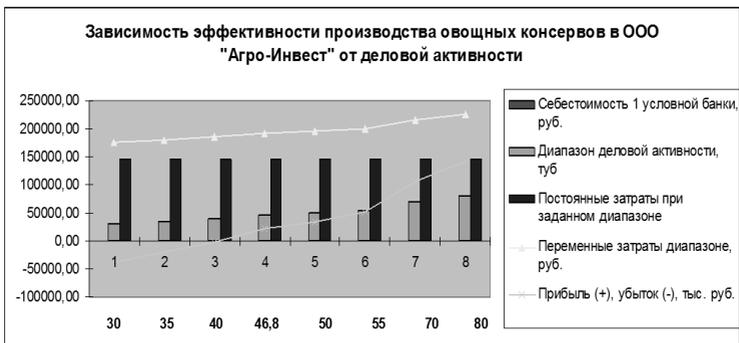


Рисунок 2. Зависимость объема, затрат и себестоимости на примере ООО «Агро-Инвест»

Данные таблицы указывают на актуальность управления затратами в достижении конкурентных преимуществ по рассмотренному параметру. При этом важно соблюдать следующие принципиальные методологические положения:

- принцип наиболее полного учета всех составляющих затрат и результата;
- принцип сравнения с базовым вариантом;
- принцип приведения затрат и результатов в сопоставимый вид;
- принцип приведения одновременных затрат и результатов к одному моменту времени.

На основании формулы точки нулевой прибыли находят значение критического объема производства, критическую цену продаж и выручки, минимальный маржинальный доход и критический уровень постоянных расходов. Для определения критической величины объема продаж, которую нужно обеспечить при снижении цены для сохранения прежней величины маржинального дохода, используют соотношение:

$$MD_0 \times X_0 = MD_1 \times X_1 \text{ из соотношения которых определяем, что } X_1 = \frac{MD_0 \times X_0}{MD_1}, \quad (3)$$

где: MD_0 , MD_1 — маржинальный доход до и после снижения цены;

X_0, X_1 — объем производства и продаж до и после снижения цены.

При антикризисном управлении важно учесть тот факт, что при росте постоянных затрат и неизменных переменных расходах величина маржинального дохода не изменяется, а прибыль уменьшается на величину прироста постоянных затрат, а критический объем производства и продаж увеличивается. В связи с этим, анализ влияния изменения постоянных затрат на прибыль организации является действенным приемом для принятия антикризисных управленческих решений по эффективному использованию ресурсов, отнесенных к данной категории, поскольку, как отмечалось выше, именно эти затраты являются регулятором конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности организации. Для повышения действенности, в этих расчетах следует использовать, по меньшей мере, три показателя: фактический и запланированный объем производства, уровень загрузки производственных мощностей организации. При изучении влияния этих факторов на финансовое благополучие организации в будущем, ключевым элементом маржинального анализа является величина запаса финансовой

прочности ($ЗП_n$) при разных уровнях точки безубыточности. Это разность между фактическим объемом выпуска и объемом выпуска в точке безубыточности, которая показывает насколько далеко предприятие от нулевой отметки. Запас прочности показывает, насколько должна снизиться выручка или объем реализации, чтобы предприятие оказалось в точке безубыточности [4, с. 25—29]:

$$ЗП_n = \frac{P_n - T_{bn}}{P_n} \times 100\% \quad , \quad (4)$$

где: P_n — объем реализации в натуральном выражении;

T_{bn} — точка безубыточности в натуральном выражении.

В таблице 2 приведены различные уровни деловой активности и показано, как с отдалением от точки безубыточности возрастает запас прочности. Например, при объеме производства 55 муб. запас финансовой прочности составляет 35,7 %, а при объеме 80 муб. доходит до 97,4 %. Таким образом, имея запас прочности на манипулирование реализационной ценой, организация имеет возможность использовать в стратегической конкуренции не ценовой метод: предложение товара лучшего качества, предоставлением более

широкого комплекса услуг и т. д. Существенным фактором в условиях кризиса неплатежей является то, что указанные маркетинговые мероприятия будут сопровождаться пропорциональным увеличением цен за счет резервов, получаемого преимуществом высокой деловой активности. Рассматриваемый нами маржинальный анализ может найти применение не только в системе управления основными фондами организации, но и любыми затратами, связанные с повышением качества продукции, агротехническими и зоотехническими мероприятиями, направленными на повышение урожайности сельскохозяйственных культур, продуктивности животных. Характер управленческих решений будет зависеть от изменения запаса прочности в сравнении с базовыми данными. Что касается управления внеоборотными активами организации, при невозможности наращивания объемов производства, следует репрофилировать отдельные объекты, вывести за баланс и т. д.

В практике отечественного анализа, сопоставляя эти показатели, как правило, ограничивались выявлением влияния перерасхода по себестоимости на сумму уменьшения прибыли за счет недоиспользования мощности или невыполнения плана по объему производства. Но такой расчет нельзя считать исчерпывающим при анализе влияния объема на прибыль, поскольку себестоимость продукции — не единственный влияющий фактор. Поэтому более правильно для определения влияния использования производственной мощности на прибыль применять не величину постоянных расходов, а маржинальный доход. В этом случае можно учесть всю сумму влияния степени использования производственной мощности на прибыль.

Применение ставки маржинального дохода позволяет более полно учесть влияние на прибыль колебаний объема производства или изменений в использовании не только производственных мощностей, сколько и других ресурсов: арендной платы, затрат на рекламу, содержание административно-управленческого аппарата и др. Методы исследования, основанные на приведенных расчетах, позволяют создать организационную структуру при заданном запасе прочности, обеспечивающий необходимый объем производства и реализации товаров при оптимизации ресурсов на основе маржинального анализа.

Анализ взаимосвязи объема производства, себестоимости, прибыли и маржинального дохода, а также влияния объема производства на себестоимость и прибыль является перспективным направлением развития отечественного анализа хозяйственной

деятельности в условиях становления и развития рыночных отношений, и в особенности, при антикризисном управлении.

Список литературы:

1. Антикризисное управление: Учебник. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. проф. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА-М, 2012. — 620 с.
2. Вахрушева О.Б. Бухгалтерский управленческий учет: Учебное пособие М.: Дашков и К, 2011.
3. Костяев А.И. Территориальная дифференциация условий хозяйствования // Экономист. — 2006. — № 9. — С. 23.
4. Суровцев В. Назревшие формы интеграции аграрного производства // Экономист. — 2008. — № 8. — С. 43—48.
5. Хорнгрен Ч. Бухгалтерский учет: управленческий аспект: Пер. с англ. / Ч. Хорнгрен, Д. Форстер. М.: Финансы и статистика, 1995.

СЕКЦИЯ 3.

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

ПРОБЛЕМЫ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Перерва Ольга Леонидовна

*д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой экономики и организации производства,
Московского государственного технического
университета им. Н.Э. Баумана,
РФ, г. Калуга*

Тучина Юлия Викторовна

*студент Московского государственного технического
университета им. Н.Э. Баумана,
РФ, г. Калуга
E-mail: tuchina-ulia@mail.ru*

PROBLEMS OF GLOBALIZATION OF ECONOMY

Pererva Olga

*Head of economy and the production organization department,
the associate professor of economic sciences,
professor of the Moscow state technical university of N.E. Bauman,
Russia, Kaluga*

Tuchina Yulia

*the student of the Moscow State Technical University of N.E. Bauman,
Russia, Kaluga*

АННОТАЦИЯ

Глобальные проблемы, свойственные для начала третьего тысячелетия, в большинстве своем порождены техногенной цивилизацией. Кризисы в области политики, мира и войны, экологические

катастрофы показывают, что достигнутая степень прогресса в классических техногенных формах практически исчерпала свой потенциал. Данные условия обуславливают необходимость рассмотрения перспективы развития мирового сообщества с точки зрения глобальных проблем, структурированных в три группы.

ABSTRACT

Global problems peculiar to start the third millennium, in the majority are generated by a technogenic civilization. Crises in area of policy, the world and war, ecological disasters show that the made extent of progress in classical technogenic forms practically settled the potential. These conditions cause need of consideration of prospect of development of the world community from the point of view of the global problems structured in three groups.

Ключевые слова: глобальные проблемы; глобализация экономики.

Keywords: global problems; economy globalization.

В конце XX начале XXI столетий в силу неравномерного распределения природных, человеческих ресурсов и капитала, приведшего к социальному и межрегиональному неравенству, а также, к весьма сильным деформациям в историческом процессе, значительно обострились глобальные вопросы современности.

Первая группа сложилась между ведущими социальными общностями. Данная группа отношений определяет формирование массовых задач нашего времени: предотвращение ракетно-ядерной войны, приводящей к гибели цивилизации, а также угрожающей жизни на планете, обуздание гонки вооружений и прекращение распространения ядерного оружия, запрещение изготовления и использования усовершенствованных систем орудия массового уничтожения; установление нового международного финансового порядка на равноправном и взаимовыгодном сотрудничестве; становление современных форм политической и экономической интеграции с целью выравнивания значений социально-экономического становления всех государств мира: управление НТР и преодоление антигуманных веяний в применении науки и техники. В результате потери контроля над ядерным вооружением возможно возникновение мирового конфликта, который можно назвать непреднамеренным. В целом не исключен захват ядерных арсеналов террористами. В связи с отсутствием противостояния различных общественно-политических систем более стала очевидной проблема

установления экономического порядка в мире. Есть группы государств, заметно различающиеся по уровню социально-экономического становления и благосостояния населения. С одной стороны, это относительно небольшая группа развитых государств, с другой — большое число государств, в которых экономическое становление характеризуется отсталостью, а качество жизни населения считается невысоким. Экономика развивающихся государств выделяется ярко выраженным сырьевым характером, вследствие этого остро возникает проблема экологии в мире. Основная масса населения планеты — в пределах 5 млрд. из 7 — живет в развивающихся и среднеразвитых странах. Общая тенденция мирового развития показывает: разница между «золотым миллиардом» и оставшейся частью человечества не сокращается, а все больше растёт [1, с. 178].

Вторая группа включает глобальные проблемы, связанные с задачами оптимизации и гармонизации отношений социума с окружающей средой. Экологическая проблема заключается в противоречии между производительной работой человечества и постоянством природной среды. По сведениям ООН в пределах 1,2 млрд. человек испытывают сильный недостаток питьевой воды. Биологи полагают, что каждый день в результате деятельности человека мир теряет 150 видов животных и растений. Хозяйственная подсистема уже влияет на 65 % поверхности суши, человеческая культура потребляет 46 % чистой первичной продукции биосферы, из которой 12 % применяется на употребление, а еще 30 % попутно разрушается. Неуправляемый рост населения подрывает ресурсно-сырьевое основание, а также приводит нас к максимально допустимым нагрузкам на окружающую природную среду. Кроме экологической и энергетической, в ближайшее время усугубится демографическая проблема. В начале XXI века в качестве весомых массовых задач современного мира, с точки зрения взаимодействия человека с природой, имеют все шансы быть: проблема правильного управления ростом и качеством народонаселения; предупреждения энергетического спада вследствие растущего недостатка топливно-энергетических ресурсов; здравого применения природно-сырьевых ресурсов; защиты окружающей среды и механизма ее самовоспроизводства; предотвращения стихийных бедствий, а также антропогенного или смешанного происхождения: эрозия почв, наводнения [2, с. 203].

Третья группа включает общечеловеческие проблемы социокультурного ряда: проблемы нищеты, ликвидации неграмотности и иных форм общественного неравенства, образования, здравоохранения, планирования и регуляции благосостояния населения различных

государств [3, с. 157]. Опасности, образующиеся вследствие больших различий в уровне благосостояния отдельных государств и регионов, которые вынуждают миллионы людей покидать свои дома в поисках наилучшей жизни, не обращая внимания на то, что нужны ли они другой стране, приобретают с каждым годом все более глобальный характер. Этнические конфликты, голод, общественное противоборство, терроризм, загрязнение окружающей среды, торговля наркотиками и оружием не могут больше сдерживаться муниципальными границами. В настоящее время люди мигрируют в иные государства с целью найти работу: за последние три десятилетия около 40 млн. людей из развивающихся стран переселилось в богатые страны, и каждый год к ним присоединяется еще примерно 1 млн. чел. Число нелегальных мигрантов колеблется нынче в границах 30—40 млн. человек [3, с. 211]. Наиболее разрушительная угроза для человечества является торговля наркотиками. За последнее время сумма розничного оборота наркотиков превышает объем международной торговли нефтью и уступает лишь только объему торговли оружием. Но действительная опасность мировой цивилизации в XXI веке заключается в международном терроризме. На распространение терроризма оказывают воздействие социально-экономические и межцивилизационные противоречия. Конфликты и противоречия, сложившийся после развала СССР, имеют все шансы внезапно поставить мир перед опасностью новой войны, что равнозначно мировой катастрофе, которая в итоге будет неизбежна. Можно сказать, что современный мир исключительно сложен и нестабилен, а также он столкнулся с проблемой выживания человечества.

Глобализация — это объективный интеграционный процесс взаимодействия различных обществ в мировом масштабе. Тенденция интеграции проявлялась в этнических, национальных, государственных рамках. Политика интеграции связывается нами с развитием взаимовыгодного сотрудничества, сохранением государственного суверенитета, почтением традиций всех стран мира, диалогом культур. В связи с объективно идущими глобализационными процессами действуют тенденции, приводящие к единообразию мировой экономики и культуры. Образуются не только глобальные экономические связи, приводящие деятельность субъектов к общим принципам, но и происходит соответствующая адаптация социума, расширяющая общемировую культуру. Ключевое место в этих условиях занимает проблема выявления вероятностей и возможностей положительного диалога культур и установления взаимоотношения между цивилизационными полюсами.

Список литературы:

1. Кузнецова Т.А., Шалелашвили Д.М. Глобализация мировой экономики.// Вопросы экономики.,2012. — 223 с.
2. Мартин Г.-П., Шуманн Х. Западня глобализации: атака на процветание и демократию/Пер. с нем. М.: Издательский дом «АЛЬПИНА», 2012. — 256 с.
3. Пономарева Е.С., Кривенцова Л.А., Томилов П.С. / Мировая экономика и международные экономические отношения: Учебное пособие/ Москва/ 2012. — 287 с. [Электронный ресурс] / ЭБС «IqLib» (дата обращения 11.04.2014).

СЕКЦИЯ 4.

ПРОБЛЕМЫ МАКРОЭКОНОМИКИ

ЗНАЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Попов Георгий Юрьевич

*канд. экон. наук, доцент
кафедра бухгалтерского учета, аудита и статистики,
Российский университет дружбы народов (РУДН),
РФ, г. Москва*

Шубина Надежда Алексеевна

*студент 4 курса,
кафедра государственного и муниципального управления,
Российский университет дружбы народов (РУДН),
РФ, г. Москва
E-mail: nady-shubina@yandex.ru*

Сургай Владимир Александрович

*студент 3 курса,
кафедра государственного и муниципального управления,
Российский университет дружбы народов (РУДН),
РФ, г. Москва*

ROLE OF INVESTMENT FOR ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION

George Popov

*candidate of economic sciences, associate professor
Department of accounting, auditing and statistics
Peoples' Friendship University of Russia (PFUR),
Russia, Moscow*

Shubina Nadezhda

*4th year student, Department of Public Administration,
Peoples' Friendship University of Russia (PFUR),
Russia, Moscow*

Surgai Vladimir

*3rd year student, Department of Public Administration,
Peoples' Friendship University of Russia (PFUR),
Russia, Moscow*

АННОТАЦИЯ

Цель данной статьи — показать роль иностранных инвестиции для экономического развития Российской Федерации, провести анализ роста ВВП РФ и определить взаимосвязь между экономическим ростом и поступлением иностранных инвестиций, а также производительностью труда. В статье также определяются пути дальнейшего экономического развития РФ и роль правительства.

ABSTRACT

The purpose of this article is to show the role of foreign investment for economic development of the Russian Federation, to analyze the growth of Russia's GDP and to determine the relationship between economic growth and the inflow of foreign investment as well as labour productivity. The article also defines the ways to the further economic development of the Russian Federation and the role of the Russian government.

Ключевые слова: инвестиции; иностранные инвестиции; производительность труда; ВВП; экономический рост.

Keywords: investments; foreign investment; labour productivity; GDP; economic growth.

Российская Федерация имеет большой потенциал экономического роста. И инвестиции – как один из факторов экономического роста —

играют исключительно важную роль. Россия нуждается в высоких темпах экономического развития с целью поддержания конкурентоспособности экономики на глобальном рынке, а грамотное привлечение и использование инвестиций может обеспечить высокие темпы роста.

Внутринациональные инвестиции важны не менее чем внешние, так как именно они служат гарантом независимости экономики и её развития и устраняют ряд рисков, связанных с использованием иностранного капитала [1].

Обратимся к данным Федеральной службы государственной статистики РФ и рассмотрим динамику поступления иностранных инвестиций в российскую экономику по странам, начиная с докризисного периода (с 2006 г.).



Рисунок 1. Поступление инвестиций в РФ по странам (млрд долл. США) [2]

Анализируя данный график, можно отметить, что с 2006 по 2007 год в целом наблюдаются стабильные темпы притока инвестиций. К 2009 году происходит резкий спад, и 2009 год становится наименее привлекательным для инвесторов. После кризиса значительно упали инвестиции Китая, Франции, Японии. Значительно возросли притоки капитала с Кипра (и теперь превышают значение, равное четырем годовым ВВП Кипра).

Теперь перейдем к анализу статистических данных, касающихся типов иностранных инвестиций, поступающих в РФ. По графику 2 можно увидеть, что в структуре инвестиций преобладают кредиты. Пик развития портфельных и прямых инвестиций приходился на 2007 год и за 5 последующих лет не достиг докризисного уровня.



**Рисунок 2. Поступление иностранных инвестиций в экономику РФ
(в млн долл. США) [2]**

К сожалению, можно заметить, что доля портфельных и прямых инвестиций не высока, линия совокупности всех иностранных инвестиций практически идентична линии прочих инвестиций. Это объясняется сложившимся негативным имиджем России в мире, в том числе с финансово-экономической точки зрения. На графике 1 можно увидеть, что приток иностранных инвестиций резко сократился к 2009 году, хотя до этого фиксировался ежегодный рост притока иностранного капитала на уровне около 20 % в год. Многие аналитики, в том числе экономист и генеральный директор журнала «Эксперт» А. Привалов, считают, что помимо финансового кризиса на инвестициях отразился конфликт России с Грузией и война в Южной Осетии, которая вызвала негативную реакцию в западных СМИ.

Но не только негативный имидж России влияет на отсутствие крупного заграничного потока инвестиций. Большую роль также играет российский инвестиционный климат. Высшие органы власти предпринимают немало шагов по его улучшению (например, вступление России в ВТО, осуществление постоянной работы по интеграции в ЕвразЭС, АТЭС).

В качестве факторов, негативно повлиявших на инвестиционный климат Российской Федерации, можно выделить ликвидацию одной из крупнейших российских нефтяных компаний в 2007 году — «ЮКОСа», в результате чего иностранные инвесторы потеряли свои активы (на графике 1 можно отметить резкий спад притока инвестиций

в российскую экономику после 2007 года, несмотря на продолжавшийся вплоть до кризиса экономический рост).

Существуют также и негативные инфраструктурные факторы, например незначительный объем российского фондового рынка, низкий уровень производительности труда и инфляция.

Тем не менее российская экономика является одной из самых бурно развивающихся, что делает её привлекательной для инвесторов в будущем. На российском фондовом рынке интересными для инвесторов остаются венчурные бумаги, так как рынок в этой сфере становится все прозрачнее, а власть старается улучшить условия для бизнеса.



Рисунок 3. Динамика роста ВВП РФ, Бразилии, Индии, Китая, США, Италии (2000—2011 г.) [2]

Теперь обратимся к данным роста ВВП ряда стран за период с 2000 по 2001 гг. По данным можно отметить, что по сравнению с международным сообществом скачок ВВП РФ был достаточно сильным. С 2009 года наблюдаем стабильный рост, хотя в 2011 году, как видно на графике, докризисные показатели еще не были достигнуты.

При сравнении поступления иностранных инвестиций и роста ВВП можно увидеть некоторую особенность: максимум поступления инвестиций в докризисном периоде был достигнут в 2007 году, а затем уровень иностранных инвестиций начал резко падать и достиг своего минимума в 2009 году. В то же время рост ВВП в 2008 году достиг максимума, а в 2009 году — минимума. Таким образом, в 2008 году уменьшился приток инвестиций, а экономический рост продолжился.

Это связано прежде всего с невысоким уровнем интеграции в мировую экономику РФ.

Следует также сказать и о государственном инвестировании. Государственное присутствие на инвестиционном рынке в России остаётся довольно широким и распространяется на многие отрасли экономики. Во многом это объясняется невозможностью проведения тех или иных мероприятий с помощью исключительно частного капитала.

Кроме того, необходимо также обратиться к производительности труда, которая на данный момент может являться основным потенциалом роста российской экономики.

Экономический рост в России с конца 1990-х годов обеспечивался в значительной степени загрузкой неиспользовавшихся мощностей — наследием советского периода. С 1998-го по 2008-й год ВВП России рос в среднем в районе 7 % в год, однако еще до кризиса 2008 года предыдущие источники экономического роста были исчерпаны. Для дальнейшего роста необходимо либо введение новых мощностей (экстенсивный путь развития), либо повышение уровня производительности труда (интенсивный путь развития). Интенсивный путь является наиболее привлекательным, увеличение эффективности производств является необходимым условием продолжения экономического роста.

По производительности труда Россия занимает лидирующую позицию среди стран СНГ, но относительно стран «Большой восьмерки» — одно из последних.

Стоит также отметить, что ситуация в стране по производительности труда сильно отличается в зависимости от региона. Например, в Центральном федеральном округе она выше в полтора раза, чем в среднем по России, и более чем в два раза выше среднемировой. Флагманом выступает город Москва, в котором производительность труда почти в 3 раза выше, чем в среднем по России. В ряде других регионов она значительно ниже среднероссийского уровня, причем в 12 регионах они ниже более чем 2 раза. Однако даже в Центральном федеральном округе производительность труда ниже на 20 %, чем средняя в Европейском союзе. Это говорит о глобальном разрыве в технологиях производства и управления.

Тем не менее производительность труда растет в России довольно стремительно — примерно на 6 % в год. Этому способствует довольно большой потенциал роста.

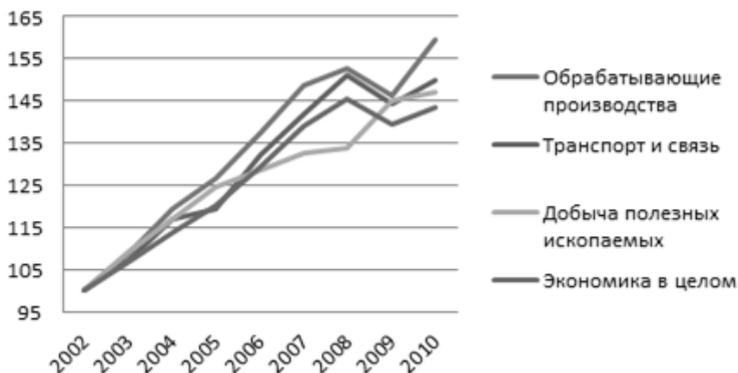


Рисунок 4. Производительность труда в РФ в % от уровня 2002 года [2]

В данном контексте снова следует подчеркнуть важность иностранных инвестиций, так как именно они содействуют переносу уже имеющихся передовых технологий обучения кадров, технологий самих процессов, некоторых особенностей фискальной политики, а также некоторых структурных особенностей, обеспечивающих рост производительности труда.

Причины низкой производительности труда в РФ состоят в следующем:

- Неэффективная организация труда;
- Непрозрачное и избыточное регулирование (многие административные процедуры чрезмерно усложнены и сильно бюрократизированы, что замедляет время обработки данных и уменьшает прозрачность результатов и, как следствие, приводит к коррупции);
- Устаревшие мощности производства;
- Отсутствие комплексного подхода к планированию развития территорий. В большинстве городов отсутствуют генеральные планы развития, что повышает риски для девелоперских проектов и увеличивает время на согласование и обработку таких проектов. Это один из частных примеров неприменения передовых технологий развития городов и территорий. Однако такая обязанность закреплена в Градостроительном кодексе (ст. 10 п. 10, подп. 3, ст. 14 п. 10, подп. 3, ст. 19 п. 8).

Таким образом, экономический рост России должен основываться на качественном увеличении производительности труда и на эффективности государственного управления. Нужно понимать,

что речь идет не об увеличении государственных инвестиций, а о создании государством привлекательного инвестиционного климата.

Одним из самых эффективных способов увеличения производительности труда являются иностранные инвестиции, особенно прямые, так как вместе с ними инвесторы приносят передовые технологии как в сфере производства, так и управления.

Иностранные инвестиции для России будут иметь следующее значение:

1. окажут положительное влияние на рост производительности труда как опосредованно через государство в направлении усовершенствования системы в плане производительности труда, так и непосредственно, методом переноса уже имеющихся технологий из стран-инвесторов;

2. послужат индикатором доверия стране и, как следствие, помогут привлечь еще больший поток капитала, который будет направлен на рост экономики России.

Таким образом, можно сделать вывод о значимости иностранных инвестиций для РФ и о значимой роли государства для их привлечения – создании благоприятного инвестиционного климата.

Список литературы:

1. Попов А.И. Экономическая теория [Текст], 4-е изд. СПб.: Питер, 2006. — 544 с.
2. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.gks.ru/>.

СЕКЦИЯ 5.

ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС- ПРОЦЕССОВ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Вайкок Мурат Абрекович

*канд. экон. наук, доцент
Кубанский государственный технологический университет,
РФ, г. Краснодар
E-mail: vajkok@gmail.com*

FORMATION OF INDICATORS FOR ESTIMATING EFFICIENCY OF BUSINESS PROCESSES IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

Murat Vaykok

*candidate of economic sciences,
associate professor of Kuban State University of Technology,
Russia, Krasnodar*

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены существующие методики формирования показателей эффективности бизнес-процессов. Указаны группы показателей для организации и проведения процедуры оценки эффективности бизнес-процессов. Сформированы основные этапы процесса оценивания эффективности бизнес-процессов на промышленном предприятии.

ABSTRACT

The article describes existing methods of forming the performance evaluation of business processes. The groups of indicators for the organization and conducting assessment procedures of business processes are listed. The main steps of the process of estimating the efficiency of business processes in industrial enterprises are formed.

Ключевые слова: бизнес-процесс; оценка эффективности; промышленное предприятие; методы оценивания.

Keywords: business process; performance evaluation; industrial enterprise; evaluation methods.

Постановка проблемы. Условия современного рынка, среда функционирования предприятий характеризуются присутствием кризисных и застойных явлений в экономике. Не смотря на это, поддержка работы предприятий всех отраслей даже в кризисных ситуациях должна всесторонне осуществляться, в том числе, благодаря поиску и привлечению внутренних и внешних ресурсов. Поскольку основной целью всех видов предпринимательства является получение прибыли, а уровень прибыльности предприятия показывает эффективность его работы, то управление системой бизнес-процессов этого предприятия требует особого внимания со стороны управленцев всех уровней. Адекватная оценка работы предприятия по всем направлениям его деятельности поможет выявить возможные незадействованные резервы, а также оценить оптимальность выполнения рабочих процессов. Промышленные предприятия характеризуются более сложными и многоуровневыми системами и моделями бизнес-процессов по сравнению с другими видами предприятий. В связи с этим, сообщество ученых предлагается разные подходы к оцениванию эффективности бизнес-процессов предприятий.

Не зависимо от сферы деятельности акцент на процессный подход в управлении промышленным предприятием позволяет объемно оценивать эффективность его работы и своевременно выявлять проблемные процессы. Архитектура модели бизнес-процессов промышленного предприятия требует постоянной ее актуализации относительно динамически изменяющихся рыночных условий, в связи с чем, необходимо формировать оптимальную систему показателей для оценки эффективности бизнес-процессов предприятия. Данная система призвана помочь промышленному предприятию своевременно выявлять «критические точки» и применять реинжиниринг неэффективных бизнес-процессов.

Цель статьи. Изучить подходы к процедуре оценки эффективности бизнес-процессов, а также к формированию системы показателей для оценки указанной эффективности на промышленном предприятии. Определить основные принципы формирования такой системы оценки для промышленных предприятий.

Анализ последних исследований и публикаций.

Эффективность деятельности промышленных предприятий всегда была актуальной темой для научных исследований. Процессный подход к управлению предприятием также был многократно исследован национальными и иностранными учеными. Так, Козерод Л. посвятила свои фундаментальные труды вопросам реинжиниринга бизнес-процессов промышленного предприятия, отдельные исследования этого автора раскрыли суть авторской методики оценки интегральной экономической эффективности бизнес-процессов предприятия [7, 8]. Козенков Д. исследовал проектирование бизнес-процессов в контексте создания архитектуры предприятия [6]. Балашова Е. предложила методику оценки организационной эффективности бизнес-процессов на основе ключевых показателей эффективности предприятия [2, 13]. Антипов Д. предложил методику разработки модели показателей эффективности бизнес-процессов на основе интеграции подходов Всеобщего управления качеством (TQM), системы сбалансированных показателей (BSC), бережливого производства (LP) и теории ограничений систем (TOC) Э. Голдратта [1]. Группа ученых, состоящая из Сухановой Ю., Куренкова И., Луновой Е. и Цапко С. создали критерии и методику оценки эффективности бизнес-процессов на основе метода анализа иерархий, использование которых позволяет выбрать наиболее эффективную технологию выполнения бизнес-процесса [9]. Чупров К. сгруппировал основные показатели системы оценки эффективности управления бизнес-процессами [10]. Среди иностранных ученых можно выделить труды Г. Харрингтона, посвященные методикам и инструментам усовершенствования бизнес-процессов, а также работы Дж. Хилстона о моделировании комбинаторных подходов управления бизнес-процессами предприятия [11, 12].

Не смотря на имеющиеся научные разработки в сфере систематизации оценивания бизнес-процессов [4, 5], необходимо усилить исследования касательно формирования оценки эффективности бизнес-процессов в контексте условий работы промышленных предприятий.

Изложение основного материала. Бизнес-процесс, как и любой другой процесс, имеет ряд характеристик, через изменение которых можно управлять его течением. Для объективного понимания прохождения всех стадий бизнес-процесса необходимо установить систему критериев и показателей, на основе которых можно будет судить о состоянии бизнес-процесса.

На самом первом этапе формирования системы оценки бизнес-процессов предприятию необходимо их сгруппировать предприятия по определенным признакам.

Чупров К. определил такие 4 группы показателей, на которых основывается система оценки эффективности управления бизнес-процессами: показатели эффективности определенных процессов; качественные показатели производимой продукции; показатели удовлетворенности потребителей результатами деятельности предприятия; текущие и результативные финансовые показатели деятельности предприятия [10].

Другой метод группирования был применен Козерод Л. При разработке собственной методики оценки эффективности бизнес-процессов, согласно которой совокупный показатель эффективности складывается из трех самостоятельных показателей: эффективность процесса по стоимости, эффективность процесса по времени и эффективность процесса по качеству.

Так, согласно данной методике, оценка эффективности бизнес-процессов должна осуществляться в несколько взаимосвязанных этапов:

- На первом этапе проводится классификация бизнес-процессов по критерию важности для потребителя с присвоением их веса в общей системе предприятия;
- На втором этапе проводится опрос каждого класса потребителей для выявления ожидаемых показателей качества и их важности;
- Третий этап определяет показатели удовлетворенности потребителей качеством бизнес-процессов путем выяснения степени их удовлетворенности по выявленным ранее показателям ожидаемого качества;
- На четвертом этапе проводится выявление приоритетных областей, которые требуют изменений. Для проведения реинжиниринга по показателям качества бизнес-процессов строится специальная матрица, которая отражает показатели важности, а именно ожидаемого качества, и отклонение показателя удовлетворенности потребителя качеством от ожидаемого значения;
- Пятый этап посвящен выявлению процессов, связанных с приоритетными областями, и определению степени воздействия каждого процесса на зависимые от него показатели качества. Степень воздействия определяется экспертным путем;

- Шестой этап процесса предназначен для выявления процессов, требующих проведения только корректирующих действий путем определения важности процессов и построения новой матрицы;
- На седьмом этапе осуществляют определение эффективности процессов по показателю времени:
 - проводится анализ времени выполнения процесса посредством метода PERT/Time-анализа;
 - выявляются процессы, требующие проведения реинжиниринга, путем построения матрицы выявления приоритетных процессов по показателю времени;
- Восьмой этап служит для вычисления процессов, требующих реинжиниринга по показателю эффективности процесса по стоимости. Анализ проводят методом ABC (Activity Based Costing) или методом пооперационного исчисления себестоимости [5];
- На завершающем девятом этапе полученные ранее данные по эффективности и приоритетности процессов переносятся в таблицу для одновременного анализа всех матриц и определения интегрального ранга каждого процесса [7].

Такая система показателей помогает комплексно оценить ситуацию на предприятии, поскольку учитывает все ключевые сферы деятельности предприятия и выявляет приоритетные бизнес-процессы, требующие изменений.

Следующую систему оценки эффективности бизнес-процессов освещал в своих научных трудах Д. Антипов. Он представил модель показателей эффективности деятельности организации (в контексте процессного подхода к управлению), которая совмещает в себе совокупность разнообразных показателей процессов предприятия. В полном объеме данная модель являет собой универсальный инструмент оценки функционирования предприятия по видам бизнес-процессов с целью дальнейшего стратегического планирования на основе полученных данных оценивания.

Модель оценки Д. Антипова выглядит так (Рис. 1) [1]:

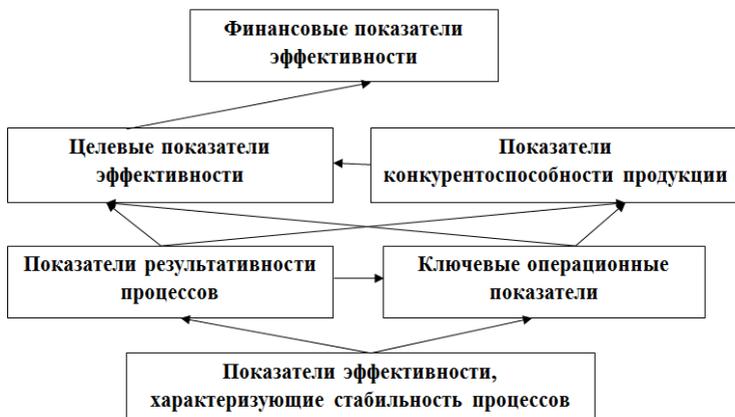


Рисунок 1. Модель показателей эффективности деятельности организации

При разработке данной модели автором соблюдалось правило иерархии показателей предприятия. Финансовые показатели эффективности деятельности предприятия могут быть сформированы уже после получения показателей других уровней. Они представляют собой общую эффективность всех бизнес-процессов конкретного предприятия.

Однако главную и определяющую роль в оценке деятельности предприятия играют целевые показатели эффективности.

Целевые показатели эффективности характеризуют, насколько эффективно предприятия достигает своего целевого результата — прибыли. Соответственно и ключевая задача любого бизнес-процесса организации — максимальная его эффективность при достижении целевого результата.

Считается, что эффективность деятельности организации (как совокупности эффективных бизнес-процессов) повышается, если улучшаются такие показатели:

1. Увеличивается доход за счет привлечения новых потребителей, диверсификации и выхода на новые рынки и уменьшения издержек при выпуске продукции.
2. Вложения сокращаются, за счет уменьшения запасов материальных ценностей, высвобождения неиспользуемого оборудования и производственных площадей.
3. Операционные расходы сокращаются за счет устранения «скрытых» непроизводительных потерь.

4. Время на создание продукции уменьшается за счет сокращения времени производственного цикла, сокращения времени поставки потребителю.

На основе расчета целевых показателей по всем бизнес-процессам рассчитываются показатели для организации [1].

Следующие группы показателей характеризует уровень конкурентоспособности продукции и степень удовлетворенности потребителей; показатели результативности основных и вспомогательных процессов описывают улучшение конкретных аспектов деятельности предприятия; ключевые операционные показатели процессов и показатели функционирования оценивают вариации в процессах.

Использование описанной модели способствует оптимизации процессного подхода на предприятии, и направлено на стабилизацию и развитие всех бизнес-процессов. Автор указывает на универсальность данной модели, т. е. при умелой адаптации она сможет активно использоваться и на промышленных предприятиях всех типов собственности.

Балашовой Е. была представлена следующая система оценки. Ее суть состоит в оценке организационной эффективности бизнес-процессов на основе расчета ключевых показателей.

Основой для группирования бизнес-процессов для этой методики является подход lean production (бережливое производство). Эффективность бизнес-процессов согласно подходу lean production [3, 13] оценивается по четырем направлениям:

1. полнота обслуживания потребителя (потребитель может быть внешним или внутренним, основной показатель выбирается в соответствии со спецификой деятельности — скорость, содержание работы и т. п.);
2. качество деятельности;
3. производительность;
4. затраты [2].

Оценка с помощью системы ключевых показателей эффективности распространена меньше, однако может быть крайне полезной для повышения эффективности бизнес-процессов, так как KPI (Key Performance Indicator) процесса — это показатели достижения успеха в деятельности или в достижении целей.

Выделяются следующие виды ключевых показателей:

1. KPI результата — качество и количество полученного результата;
2. KPI затрат — сколько ресурсов было затрачено;

3. КРІ функционирования — насколько выполнение бизнес-процессов соответствует требуемому алгоритму его выполнения;

4. КРІ производительности — соотношение полученного результата и ресурса, затраченного на его получение;

5. КРІ эффективности (показатели эффективности) — это производные показатели, характеризующие соотношение полученного результата к затратам ресурсов [2].

Таким образом, проанализировав предложенные подходы к формированию системы оценивания эффективности бизнес-процессов, можно синтезировать основные оптимальные принципы и правила формирования такой системы для промышленных предприятий:

1. Четко определить цели и задачи проводимой оценки эффективности бизнес-процессов промышленного предприятия;

2. Выбрать научный подход и методику, с помощью которых можно оптимально оценить эффективности бизнес-процессов промышленного предприятия, учитывая цели и задачи проекта оценки;

3. Вычленив группу бизнес-процессов промышленного предприятия, которую необходимо оценить;

4. Оценить качественный и количественный разрыв между целевыми и реальными показателями оцениваемых бизнес-процессов промышленного предприятия при помощи ранее выбранных подходов и методик;

5. Определить направление модернизации и реинжиниринга оцененных бизнес-процессов промышленного предприятия;

6. Установить этапы проведения модернизации и реинжиниринга бизнес-процессов, а также последовательность в случае необходимости их проведения.

С помощью описанных шагов промышленное предприятие может самостоятельно сформировать систему оценки эффективности бизнес-процессов, раскрывающую всю необходимую информацию внутренним пользователям и учитывающую все особенности деятельности конкретного промышленного предприятия.

Выводы:

Формирование системы показателей эффективности бизнес-процессов на промышленном предприятии может быть реализовано с помощью таких универсальных методик:

1. Методика оценки экономической эффективности бизнес-процессов предприятия, предложенной Козерод Л.А.;

2. Методика моделирования показателей эффективности деятельности организации при процессном подходе к ее управлению, автором которой является Антипов Д.В.;

3. Методика оценки организационной эффективности бизнес-процессов на основе расчета ключевых показателей, на основе трудов Балашовой Е.С.

Учитывая главные требования данных методик, можно сделать вывод, что оптимальная система показателей для оценки эффективности бизнес-процессов промышленного предприятия должна содержать в себе совокупность показателей, характеризующих все сферы деятельности конкретного промышленного предприятия, при этом не быть перегруженной информацией, несущественной для анализа ситуации.

Особое внимание стоит уделить целевым показателям эффективности бизнес-процессов. Максимизация их эффективности, безусловно, обеспечит рост эффективности деятельности всего промышленного предприятия.

Успешное, полноценное и системное оценивание показателей эффективности выполнения бизнес-процессов на конкретном промышленном предприятии должно проводиться на основе актуальных требований условий его функционирования. Поскольку провести полную типологизацию бизнес-ситуаций не представляется возможным, управленческому персоналу предприятия необходимо изучить существующие научные разработки по данной теме, а также овладеть навыками комбинирования возможных подходов с целью создания интегрированных методик и их эффективного применения.

Как основа могут быть рекомендованы подходы и практические методики, предложенные Козерод Л., Балашовой Е., а также Антиповым Д., описанные выше, которые разрабатывались, изучая опыт иностранных ученых и особенности функционирования национальных промышленных предприятий.

Дальнейшего изучения требуют системы оценки бизнес-процессов промышленного предприятия в кризисных условиях современного рынка, а также их практическое применение в конкретных бизнес-ситуациях.

Список литературы:

1. Антипов Д.В. Разработка модели оценочных показателей устойчивого развития организации // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. — 2010. — № 4. — С. 186—189.
2. Балашова Е.С. Показатели оценки организационной эффективности бизнес-процессов / Е.С. Балашова // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. — 2014. — № 2(192). — С. 185—190.
3. Глухов В.В., Балашова Е.С. и др. Организация производства и маркетинг. Вакуумная техника / Санкт-Петербургский государственный политехнический университет. СПб.: Изд-во Политехнического университета, 2012. — 369 с.

4. Елиферов В.Г. Бизнес-процессы: Регламентация и управление: учебник / В.Г. Елиферов, В.В. Репин. М.: ИНФРА-М, 2006. — 319 с.
5. Каплан Р. Сбалансированная система показателей: От стратегии к действию / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. М.: ЗАО Олимп-Бизнес, 2005.
6. Козенков Д.Е. Проектування бізнес-процесів як основа створення архітектури підприємства. // Вісник СумДУ. Серія “Економіка”. — 2011. — № 3. — С. 126—136.
7. Козерод Л.А. Методика оценки экономической эффективности бизнес-процессов предприятия / Л.А. Козерод // Вестник Новосибирского Государственного Университета. Серия: Социально-экономические науки. — 2009. — Т. 9, — Вып. 1. — С. 83—90.
8. Козерод Л.А. Процессный подход в управлении промышленным предприятием / Л.А. Козерод // Материалы десятой открытой конференции-конкурса научных работ молодых ученых Хабаровского края (экономическая секция): сборник статей. Хабаровск: РИОТИП, 2008. — С. 188—192.
9. Цапко С.Г., Лунева Е.Е., Куренков И.Н., Суханова Ю.А. Методика оценки бизнес-процессов приборостроительного предприятия // Информатика и системы управления, — 2011, — № 4 (30), — с. 104—115.
10. Чупров К.К. Экспресс-метод диагностики бизнес-процессов компании /К.К. Чупров // Консультант директора. 2005. № 20.
11. Harrington H. Business process improvement: the breakthrough strategy for total quality, productivity, and competitiveness / H. Harrington. NY, McGraw-Hill, 2009.
12. Hillston J.A Compositional approach to performance modeling / J. Hillston. New York, USA, Cambridge University Press, 2006.
13. Oliver N., Delbridge R., Barton H. Lean production and Manufacturing performance improvement in Japan, the UK and US 1994—2001. Business Research. ESRC Centre for Business research. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: www.netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers.

СЕКЦИЯ 6.

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНЫХ САМОУПРАВЛЕНИЯХ

Руднева Наталья Валентиновна

*старший преподаватель
кафедры экономическая теория и экономическая политика
Набережночелнинского института (филиала)
Казанского (Приволжского) федерального университета,
РФ, г. Набережные Челны*

Герасимов Владислав Олегович

*студент
кафедры экономическая теория и экономическая политика
Набережночелнинского института (филиала)
Казанского (Приволжского) федерального университета,
РФ, г. Набережные Челны
E-mail: tigrurus@mail.ru*

Шарафутдинов Рустам Ильфарович

*студент
кафедры экономическая теория и экономическая политика
Набережночелнинского института (филиала)
Казанского (Приволжского) федерального университета,
РФ, г. Набережные Челны*

COMMUNICATION STATE AUTHORITIES AND LOCAL SELF-GOVERNMENT

Rudnev Natalia

*senior Lecturer of the chair of Economics and Economic Policy, branch
of Kazan (Volga) Federal University in Naberezhnye Chelny,
Russia, Naberezhnye Chelny*

Gerasimov Vladislav

*student of the chair of Economics and Economic Policy, branch of Kazan
(Volga) Federal University in Naberezhnye Chelny,
Russia, Naberezhnye Chelny*

Sharafutdinov Rustam

*student of the chair of Economics and Economic Policy, branch of Kazan
(Volga) Federal University in Naberezhnye Chelny,
Russia, Naberezhnye Chelny*

АННОТАЦИЯ

В данной статье говорится о современном развитии персонала в органах государственной и муниципальной власти в Российской Федерации, о видах и значении коммуникаций в органах государственной власти и местных самоуправлениях, а так же о важности построения правильных коммуникационных связей на всех уровнях государственной власти.

ABSTRACT

This article refers to the modern development of personnel in state and municipal authorities in the Russian Federation, the types and importance of communication in government agencies and local governments, as well as the importance of building the right communication links at all levels of government.

Ключевые слова: Коммуникации; органы государственной власти и местные самоуправления; типы коммуникаций; повышение квалификации; кадровая политика; государство.

Keywords: Communications; public authorities and local self-government; the types of communication; training; personnel policy; state.

Сегодня создание кадрового потенциала в Российской Федерации как главного интеллектуального и профессионального ресурса российского общества, является одним из главных направлений

государственной кадровой политики. И одной из области по усовершенствованию системы подготовки профессиональных кадров являются коммуникации, которые используются как в обыденной жизни простых людей, так и у узких специалистов. Общение людей — это коммуникативный процесс, который играет очень значительную роль в общественной жизни, так как несет в себе передачу информации между отдельным человеком или группой людей. Коммуникация занимает центральное место, так как является стержнем в основе жизнедеятельности любой организации, структуры, подразделения, учреждения или предприятия и в особенности в органах государственной власти и местных самоуправлениях. Без коммуникации невозможно вырабатывать, исполнять управленческие решения, осуществлять обратную связь и корректировать цели и этапы деятельности органов власти. Как руководители, так и подчиненные должны уметь разбираться в основных принципах и способах применения коммуникационных технологий и ими продуктивно пользоваться ими. Коммуникация ставит индивидуальные требования ко всем действующим лицам управленческого процесса и требует специальных умений и навыков, в особенности — обязательное взаимопонимание [3].

В органах государственной власти и местных самоуправлениях преобладают следующие основные функции коммуникации:

1. передача информации;
2. контроль;
3. мотивация;
4. эмоциональное выражение [2].

Наибольшую роль играет функция передачи информации. Она предоставляет возможность транслировать данные, которые нужны для принятия определенных решений, позволяет идентифицировать и оценивать возможные варианты и альтернативы. С помощью данной функции происходит контроль поведения участников организационного процесса (если служащий должен действовать в соответствии с поставленными задачами руководителя, то коммуникация позволит проконтролировать происходящее). Так же, можно сказать, что она в определенной степени мотивирует персонал, доводя до них сведения и информацию о принятии конкурентных действиях, способах улучшения работы.

Нельзя забывать, что для большинства людей именно работа является основным способом осуществления социального взаимодействия, а коммуникации становятся именно тем рабочим механизмом, благодаря которому люди выражают свое отношение

ко всему происходящему вокруг них. Следовательно, коммуникации способствуют эмоциональному выражению государственных служащих и создают области для реализации социальных потребностей [5]. Информация играет большую роль для внутреннего управления государственных структур и ее внешних контактов. Рассмотрим некоторые типы коммуникаций, которые позволяют обеспечить данный обмен информацией.

Первый тип — межличностный. В этом типе коммуникации главной задачей ставится передача сведений и информации от одного лица к другому. В органах государственной власти и муниципалитетах этот межличностный процесс обмена наиболее важен, так как четко отработанная система позволяет мгновенно реагировать на малейшие изменения, поиск и постановку новых задач. Все это позволяет качественно координировать цели и задачи с сотрудниками. В условиях межличностной коммуникации, главную роль имеет обратная связь. Именно обратная связь делает коммуникационный процесс двухсторонним. С помощью обратной связи руководитель или координатор может дать верную оценку, насколько четко и эффективно он осуществляет коммуникацию и, следовательно, повысить работу сигналов [1].

Второй тип — коммуникации в малой группе. Как правило, такие группы сформированы из нескольких человек, получающих или посылающих определенную информацию. Часто в органах государственной власти и местных самоуправлениях малые группы называются «сектора» или «отделы». Сектора и отделы очень важны для государственных и местных структур, ведь именно от их деятельности в большой степени зависит эффективность работы всего государства.

Третий тип — общественные коммуникации. В этом типе коммуникации один выступающий человек передает информационное сообщение аудитории, где обратной связи практически не существует. Общественные коммуникативные связи довольно часто встречается в органах государственной власти и муниципалитетах в виде заседаний, конференций, церемоний и простых собраний.

Четвертый тип — внутренние оперативные коммуникации. Это структурированные коммуникации в пределах отдела или сектора, которые непосредственно направлены на достижение целей государства в виде разработки отдельных планов.

Пятый — коммуникационные сети. Сети создаются непосредственно руководителями и состоят из трех видов связи: диагональных, горизонтальных и вертикальных. Такие связи могут

создаваться руководством и осуществляться между частями структур или равными по уровню лицами. Сеть этих связей формирует реальную структуру государства. Задача данной структуры — придавать коммуникационным потокам нужное направление. Если руководству удастся правильно рассчитать и создать те или иные сети, то можно увидеть, насколько успешно развиты коммуникации и как они влияют на управление государством в целом [2].

Одним из главных моментов является то, что общение людей проходит с помощью вербальных и невербальных коммуникаций. В вербальных коммуникациях информация передается в различных процессах: диалогах, переговорах, совещаниях, телефонных разговорах, то есть когда наибольший объем нужной информации передается друг другу через голосовую связь. Человек во время общения использует всего лишь 10 % вербальных коммуникаций. Невербальные коммуникации осуществляются при помощи речи и языка телодвижений. Язык телодвижений — главный компонент невербальных коммуникаций, так как в нем используется до 55 % всех коммуникаций. К языку тела можно отнести всё, что мы воспринимаем во время зрительного контакта: телодвижения, позы, осанку, выражения лица, жесты, расстояние между говорящими. Обладая профессиональными навыками работы невербальными коммуникациями, государственные служащие могут добиться качественного взаимодействия друг с другом, используя в коммуникациях все виды связи для ведения переговоров, так как недостаточное умение владеть коммуникациями чаще всего является основным препятствием на пути достижения эффективной деятельности государства [1].

В заключение можно вынести несколько пунктов о значении коммуникаций в органах государственной власти и местных самоуправлениях:

1. без коммуникации невозможно вырабатывать и исполнять решения, осуществлять обратную связь и корректировать цели и этапы деятельности государства;
2. все функции и типы коммуникации — необходимые элементы осуществления деятельности;
3. руководители и подчиненные должны выносить коммуникации как главное условие на пути достижения эффективности [4];

Таким образом, если государственные служащие будут уделять внимание всем тонкостям коммуникаций и совершенствовать свои умения в этой области, то работа с населением будет протекать быстрее и качественнее, передача информации станет более

правильной и содержательной, многие процессы будут ускорены. Все это даст государству качественных и подготовленных кадров, которые в дальнейшем смогут обеспечивать эффективное функционирование и развитие государства.

Список литературы:

1. Каймакова М.В. Коммуникации в организации Ульяновск: УлГТУ, 2008.
2. Мильне Б.З. Теория организации: учебник / 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010.
3. Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления / Р.Т. Мухаев. М., 2007.
4. Руднева Н.В., Герасимов В.О. Повышение эффективности работы персонала в органах государственной и муниципальной власти в современной России / Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2014. № 37.
5. Фролов С.С. Социология организаций: учебник М.: Гардарики, 2011.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

Судакова Екатерина Сергеевна

аспирант Государственного университета управления,

РФ, г. Москва

E-mail: ks1982@inbox.ru

METHODOLOGICAL'S BASE FOR ASSESSING THE LABOUR POTENTIAL OF EMPLOYEES

Ekaterina Sudakova

postgraduate, State University of Management,

Russia, Moscow

АННОТАЦИЯ

Оценка трудового потенциала лежит в основе многих мероприятий в области управления персоналом. Она позволяет проанализировать способность работников достигать поставленных целей, определить окупаемость затрат на персонал, его стоимостное измерение. В данной статье мы рассмотрим ключевые аспекты оценки

трудового потенциала персонала, а также место применения методов оценки в зависимости от целей и задач управленческого мероприятия.

ABSTRACT

Assessing of labour potential is the base for many activities in the personnel management, because it shows the employees' ability to achieve the set goals, determines return from investment for the staff and its cost. In this article we will look at the key methodological aspects of assessing the labour potential of employees, that will allow to choose the appropriate assessment tool depending on the goals and objectives of management activities.

Ключевые слова: трудовой потенциал; оценка трудового потенциала.

Keywords: labour potential; assessing of labour potential.

В основе многих мероприятий в области управления персоналом лежит инструмент оценки трудового потенциала. Он позволяет увидеть способность сотрудников достигать поставленных целей, определить окупаемость затрат на персонал, его стоимостное измерение. В каждом случае оценки, в зависимости от цели и задач управленческого мероприятия, требуется свой набор критериев и методика оценки потенциала. Поэтому, на наш взгляд, оценку трудового потенциала не следует рассматривать саму по себе. Так, в случае задачи управления развитием трудового потенциала персонала, оценка потенциала должна выступать обязательным стартовым элементом данного процесса.

Оценка трудового потенциала — это процесс диагностики и анализа показателей трудового потенциала, определения уровня его развития и выявления причин его недостаточной эффективности и/или потенциала развития для реализации целей и задач организации либо повышения ее эффективности.

Обобщив текущие подходы по диагностике трудового потенциала персонала в целом [1, 2, 3, 4], мы выделили классификационные группы методов оценки потенциала, сравнили между собой и обозначили место применения различных методов в области процессов по управлению персоналом.

Таблица 1.

Методы оценки трудового потенциала персонала

№	Группы методов оценки	Характеристика методов оценки	Место применения
1	По характеру оцениваемых показателей	1. Методы оценки обобщающих, интегральных показателей (показатель возможностей половозрастных групп, эффективность капитализации (степень повышения результативности труда через использование активов трудового потенциала))	Оценка трудового потенциала укрупненных групп (регион, предприятие)
		2. Методы оценки частных показателей (результативность труда, уровень развития компетенций, уровень профессиональных знаний)	Оценка трудового потенциала работников
2	По содержанию оценки, ее предмету	1. Методы оценки индивидуального и коллективного (подразделения, организации) трудового потенциала	Любые задачи в области управления персоналом
		2. Количественные (стоимостные, натуральные) и качественные (описательные) методы	Любые задачи в области управления персоналом (производительность труда, укомплектованность рабочих мест и др.)
		3. Стоимостные затратные и результативные методы («модели полезности» и «модели активов»)	Оценка затрат на трудовой потенциал, оценка стоимости продукта/услуг
3	По процессу, в ходе которого осуществляется оценка трудового потенциала	1. Косвенные методы процессы (оценка персонала, контроллинг системы управления персоналом; аудит персонала и рабочих мест)	Проверка соответствия целям и задачам организации для принятия решения относительно развития организации, выявление «узких» мест
		2. Процесс мониторинга трудового потенциала (систематическое получение объективной, всесторонней и актуальной информации, ее анализ и обобщение)	Проверка соответствия требованиям к трудовому потенциалу, выявление деформаций и возможностей развития

4	По способу сбора исходных данных	1. Анализ документов (например, данные об образовании, квалификации, психофизиологических	Определение статистических, отчетных показателей
		2. Опросные методы (анкетный опрос, интервью, экспертные оценки, групповые обсуждения)	Выявление отношения и преобладающего типа поведения персонала, механизма его формирования для управления действиями работников, оптимизации трудового потенциала
		3. Функциональный анализ рабочего процесса (характеристики сущности рабочего процесса, описание рабочего процесса)	Описание требований к работникам, оптимизация рабочего процесса
5	По способу анализа данных	1. Метод статистических сопоставлений (сравнение диагностируемых в настоящий момент показателей с показателями в предыдущие периоды)	Оценка динамики трудового потенциала. Возможен к использованию при наличии отлаженной и постоянно действующей системы оценки
		2. Метод сопоставления запланированных и реальных результатов (по окончании установленного планом срока)	Оценка степени реализации поставленных планов
		3. Метод нормативных сопоставлений (сравнение фактически установленных показателей с нормативными)	Наименее применимый метод из-за отсутствия нормативной базы по трудовому потенциалу
		4. Метод сравнения с уровнем достижения в практике других субъектов (сопоставление достигнутых показателей с аналогами в мировой практике, другими организациями)	Отраслевой анализ. Недостаток: требуется обоснование типичности условий функционирования сравниваемых предприятий и факторов, определяющих трудовой потенциал
		5. Метод вариативных сопоставлений (формирование нескольких вариантов проектов развития трудового потенциала и сравнения их между собой)	Оценка проектных (не фактических) показателей

6	По формату оценки	1. Экспресс-оценка — диагностика трудового потенциала в сжатые сроки по упрощенной программе исследования для изучения ограниченного набора общих показателей всего потенциала или его элементов (например, квалификационной составляющей)	Решение срочных задач в ситуации дефицита времени и материальных ресурсов
		2. Обобщающая оценка — диагностика, в результате которой дается достаточно глубокое описание в целом трудового потенциала организации, но не предполагающая изучения внутренней структуры потенциала, причин и следствий ее существования	Решение срочных задач в ситуации дефицита времени и материальных ресурсов
		3. Комплексная оценка — диагностика, в максимальной степени охватывающая весь спектр проявлений трудового потенциала, его причинно-следственные связи, факторный анализ	Реализация долгосрочных целей (стратегических целей организации)
		4. Системная оценка — диагностика трудового потенциала как системного образования, предполагающая характеристику составных компонентов потенциала, взаимосвязей между ними, анализ взаимовлияний потенциала и элементов внешней среды	Реализация долгосрочных целей (стратегических целей организации)

Каждый из перечисленных выше методов оценки имеет свои преимущества и недостатки, которые ограничивают их место применения. Так, в случае оценки потенциала с целью определения направления его развития, процесс оценки требует реализации системного подхода, в первую очередь, обязательно базирующемся на целях и задачах организации в долгосрочном периоде. Главной целью оценки трудового потенциала, планирования его развития и реализации дальнейших мероприятий является обеспечение соответствия трудового потенциала долгосрочной стратегии организации. Поэтому в число критериев оценки должны входить как качественные показатели трудового потенциала, характеризующие квалификационный и личностный потенциал работников, так и количественные показатели оценки результативности труда персонала, напрямую каскадированные от уровня стратегических целей компании до целей подразделений и непосредственно работников. Модель оценки, в таком случае, будет системой частных показателей, взаимоувязанных между собой.

В состав комиссии, формирующей требования к трудовому потенциалу должны войти представители организации, напрямую определяющие стратегию ее развития. На этапе непосредственно оценки индивидуального трудового потенциал необходимо вовлечь руководителей, наиболее полно владеющих информацией о характеристиках трудового потенциала работников. За управление данным процессом в целом могут отвечать непосредственно руководитель организации как лицо, принимающее решение и руководитель подразделения по управлению персоналом как методолог данного процесса.

В конечном итоге оценка трудового потенциала, как бизнес-процесс, должна быть экономически эффективной, а потому оценивать все возможные показатели трудового потенциала и использовать полный арсенал методов было бы не рационально. Таким образом, для отбора наиболее значимых показателей, а также методов оценки нужно руководствоваться целями конкретного мероприятия по управлению персоналом и его трудовым потенциалом.

Список литературы:

1. Захарченко Е.В. Оценка и развитие трудового потенциала предприятий в антикризисном управлении. Дис. канд. экон. наук. Омск, 2006.
2. Судакова Е.С. Особенности формирования и развития трудового потенциала персонала // Журнал «Science Time: материалы Международной научно-практической конференции за апрель 2014 года/ под ред. С.В. Кузьмина. Казань, 2014. — с. 215—223.

3. Судакова Е.С. Понятие потенциала персонала и направления его развития // Вестник университета, — № 15, — 2012. — с. 148—152.
4. Управление персоналом организации: Учебник/ под ред. Кибанова А.Я., М.; ИНФРА-М, 2009.

СЕКЦИЯ 7.

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

НАУКА И БИЗНЕС: КОММОДИФИКАЦИЯ, КОММЕРЦИАЛИЗАЦИЯ ИЛИ ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГИЙ?

Лебедева Светлана Валерьевна

*руководитель центра инновационных образовательных технологий
АОНО ВПО «Институт менеджмента, маркетинга и финансов»,*

РФ, г. Воронеж

E-mail: swanny_s@rambler.ru

SCIENCE AND BUSINESS: COMMODIFICATION, COMMERCIALIZATION OR TECHNOLOGY TRANSFER?

Svetlana Lebedeva

*head of Innovative Educational Technology Center Autonomous
Educational Non-Profit Organization of Higher Vocational Education
“Institute of Management, Marketing and Finances”,*

Russia, Voronezh

АННОТАЦИЯ

Коммодификация, коммерциализация, трансфер технологий — термины, наиболее часто используемые при обсуждении актуальных вопросов взаимодействия научной, управленческой и предпринимательской деятельности. Изучение различных трактовок, подходов к их использованию помогает лучше понимать суть происходящих процессов, планировать практическую деятельность.

ABSTRACT

Commodification, commercialization, technology transfer — the most frequently used terms when considering topical issues of interaction of scientific, management and business activities. Study of disparate treatments and approaches to its use promotes better understanding of very core of current processes and helps to plan practical activities.

Ключевые слова: коммодификация; коммерциализация; трансфер технологий; управление инновациями.

Keywords: commodification; commercialization; technology transfer; innovation management.

Коммодификация. Данный термин имеет общепринятое определение, происходит от английского “commodity” (товар) и обозначает процесс проникновения рыночных отношений в некомерческие ранее сферы деятельности, превращение нетоваров в товары. Впервые термин был введен в научный обиход в 1975 году, но в нем была отражена марксистская теория, из которой следует, что капитализм как система требует постоянного расширения и это неизбежно приводит к тому, что все новые виды человеческой деятельности обретают денежную стоимость и становятся товарами. Наука, равно как и культура, здравоохранение, спорт, образование, не смогла избежать вовлечения в данный процесс.

Как показал обзор литературы, термин «коммодификация» (наряду с «глобальной приватизацией») используется преимущественно в тех случаях, когда авторы сосредоточены на изучении и описании негативных тенденций, возникающих в процессе сближения сфер бизнеса и науки: коррупция, усиливающаяся кодификация знаний, низкое качество научных исследований в spin-off компаниях, все больший объем выполнения наукой обслуживающих и сервисных функций в ущерб проведения независимых изысканий и т. д. «Из Королевы в Золушку?» (“From Queen to Cinderella?” [8]) — наиболее емкое и образное выражение позиции той части научного сообщества, которая умеренно выступает против усиливающегося влияния бизнеса на научную сферу.

Некоторые авторы подчеркивают, что проникновение капиталистических отношений в науку приводит не просто к появлению негативных фактов или явлений, но к её глубинным изменениям. Например. Вследствие формирования в научном сообществе двух основных классов: научной буржуазии, имеющей возможность инвестировать в исследования и определять их направления, и научного пролетариата, продающего свою рабочую силу, происходит процесс отчуждения большинства ученых от результатов их труда [6]. С одной стороны, это сдерживает развитие науки, с другой — приводит к значительным проблемам, связанным с охраной прав интеллектуальной собственности (например, попыткам присвоения корпорациями общественной собственности с целью последующего извлечения дохода, или фактическим отсутствием возможности для защиты прав на интеллектуальную собственность у подавляющего большинства

ученых, что становится ещё более актуальным в условиях глобального информационного общества и интернет [9]. По мнению М. Gallon [7] тотальный перевод (трансформация) научного «знания» в «информацию», т.е. товар, неизбежно приводит в тупик. Наука как информация либо поглощается рынком, либо противопоставлена ему (не востребованная).

Ряд ученых занимают ещё более радикальную позицию, связывая всё, что связано с продвижением терминов «коммодификация научных исследований», «коммерциализация науки», «рынок идей» и т. д. — и в прямом и переносном смысле этого слова, с продвижением мошеннических схем и финансовых пирамид. Так, по мнению Philip Mirowsky [11] тот, кто создаёт такую схему, совершенно не обязательно должен быть «плохим» человеком, он может быть искренне уверен в успехе данного предприятия для всех своих «вкладчиков». Но рано или поздно пирамида рухнет и рано или поздно ему придётся врать. От коммодификации выигрывает только бизнес, а наука и общество обречены на провал. Philip Mirowsky обосновал финансовую несостоятельность самой идеи spin-off компаний, выступил за скорейшую отмену «закона Бэя-Доула» и призвал государство вернуть себе роль «менеджера науки» (как это было в годы холодной войны).

Наиболее значимой ценностью для коммодификации является возможность продать товар и на первый взгляд она является адекватным ответом на смену общественного запроса с «производства нового знания», на «производство знания, которое можно продать, купить, обменять». Большинство ученых, даже критикующих её негативные проявления, соглашаются с тем, что коммодификация науки неизбежна, вопрос лишь в степени, формах и методах реализации интересов капитала в данной сфере деятельности. Однако, все оказывается не так просто и следует уточнить.

Принято считать, что первым и, пожалуй, самым мощным фактором, повлиявшим на бизнес-процессы, которые происходят сегодня в мировой научной сфере, стало принятие в США в 80-е гг. ряда законодательных и нормативных актов, наиболее резонансным из которых оказался «закон Бэя-Доула». Растущая конкуренция на мировых рынках американским товарам со стороны «азиатских тигров», очевидная угроза деиндустриализации — главные причины для постановки и решения проблемы ускорения внедрения научных разработок на практике. То есть запрос был не в том, чтобы получать от науки новое знание, и даже не в том, что это знание должно быть ликвидным. Задача — как производить знание, которое может быть положено в основу экономического развития уже сегодня. С этой

точки зрения коммодификация, как превращение чего-то в товар, оказывается недостаточной.

Если научное исследование проводится ради денег, то это — коммодификация (например, в виде продажи патентов, лицензий и т. п.); если же преимущественно с целью получения прибыли (profit), то это — коммерциализация. Это один из примеров различия и отделения двух понятий. То есть, если, к примеру, грант нужен для того, чтобы провести исследование — это традиционный или архаичный подход, если исследование нужно провести, чтобы получить грант — это коммодификация. А если грант нужен для того, чтобы провести исследование, результаты которого имеют очевидные перспективы для практического применения и получения прибыли — то это коммерциализация [12].

Коммерциализация. Начало популяризации данного термина в отечественной научной литературе было положено в 1995 году изданием сборника статей американских и российских авторов о различных методиках, инструментах инновационного предпринимательства, стратегиях защиты интеллектуальной собственности и т. п. [3]. Под коммерциализацией понимался процесс вывода и ввода продукта на рынок. Спустя шесть лет термин был впервые зафиксирован в законодательстве. В соответствии с Федеральным законом от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 02.11.2013) «О науке и государственной научно-технической политике», под коммерциализацией научных и научно-технических результатов понимается деятельность по их вовлечению в экономический оборот.

Как показал анализ литературы, однозначного толкования данного термина до сих пор не существует. В монографиях и публикациях встречаются различные определения, как дополняющие, уточняющие, так и исключаящие друг друга. Факт такого разнообразия уже был замечен и неоднократно обсуждался экономистами. Не давая оценки правомерности или целесообразности употребления данного термина в различных контекстах, перечислим лишь наиболее часто встречающиеся подходы в настоящее время.

1. Коммерциализация — процесс формирования новых рынков и создания институтов, способствующих внедрению и развитию коммерческих отношений в некоммерческой ранее сфере. В этой связи и применительно к сфере науки некоторые отечественные исследователи ссылаются на Д. Хикса, который в своей монографии «Теория экономической истории» подробно описал данный процесс на примере сельского хозяйства.

2. Коммерциализация — процесс реализации права использования интеллектуальной собственности, включенной в состав нематериальных активов [5]. В данном подходе право использования рассматривается как экономическая категория; продаже подлежит именно оно, а не материальный объект.

3. Коммерциализация — увеличение доли инвестиций в научные исследования со стороны бизнеса по сравнению с государственным финансированием; поиск и привлечение инвесторов; процесс выделения средств и контроль за их использованием [4].

4. Коммерциализация — функция управления, деятельность по превращению результатов научных исследований и разработок в источник прибыли; продажа или содействие продаже. В этом смысле коммерциализация есть предпринимательство, соответственно, с невозможностью какой-либо формализации и выработки схем, пригодных для мультиплицирования. Её основные направления: капитализация (например, для оптимизации налогообложения), производственная (модернизация собственной базы) и коммерческая реализация. Ключевым фактором успеха является правильно выбранное время для вывода инновации на рынок и способность ответить на вопросы: «Как догнать лидеров рынка», «Как стать лидерами и быть состоятельными как в научном, так и в технологическом плане» [10].

5. Коммерциализация — самостоятельная сфера экономических отношений, в которой осуществляется производство, продажа и обмен продуктов. Основными субъектами выступают: создатели, инвесторы, производители и потребители продукции. Среда коммерциализации — микроэкономические и стратегические условия, важнейшими из которых являются режим интеллектуальной собственности и наличие у инноватора дополнительных активов, например, промышленной экспертизы и каналов дистрибуции. Решающим элементом для определения стратегии коммерциализации является уровень конкуренции на рынке или её полное отсутствие (монополия).

6. Коммерциализация — завершающая стадия разработки нового продукта, технология вывода на рынок; успешное последовательное прохождение этапов или стадий, каждый из которых увеличивает ценность продукта. Провал или некомпетентность (неуклюжесть) на любом из этапов ставит под угрозу срыва проект в целом. Процесс начинается с момента определения потенциального спроса на рынке (для инноваций — когда перспективы прорывных технологий (продуктов, услуг) можно соотнести с потенциально привлекательным рынком) и заканчивается этапом стабильного получения дохода от продаж на рынке. Речь идет о проектном

управлении. Через призму данного подхода лучше всего просматривается связь коммерциализации с коммодификацией; последняя оказывается её неотъемлемой частью.

Итак, это далеко не полный перечень всех имеющихся определений коммерциализации. Она оказывается везде и одновременно — нигде. Особенно отчетливо это проявляется при её сравнении с трансфером технологий — самым молодым из рассматриваемых понятий. Так, например, ряд ученых указывает на принципиальное различие: коммерциализация предусматривает обязательное получение выгоды (дохода, прибыли), а трансфер — лишь обязательную передачу технологии [1], [2]. Если во втором случае критерий результативности (успешности) процесса вполне понятен, то применительно к коммерциализации (в расширительных и общих значениях) — нет.

Следовательно, деятельность по трансферу, в отличие от коммерциализации, можно планировать, контролировать; она управляема. Вместе с тем, «центры трансферта технологий» или «центры технологического трансферта», как они себя называют, занимаются коммерческой деятельностью, используя в своей работе различные модели управления инновационным процессом (начиная с самой «старой» — «линейной модели Ротвелла» 1994 года и заканчивая её современными интерпретациями).

В отношении определения трансфера как в зарубежной, так и в отечественной литературе наблюдается практически полное единодушие (так же как и в случае с коммодификацией, но без негативного оттенка). Из трех рассмотренных терминов он наиболее гибкий с точки зрения практического применения. В соответствии с Гражданским кодексом РФ, трансфер технологий — процесс передачи результатов исследований и разработок для коммерческого или некоммерческого использования. Отсутствие жесткой ориентации на обязательное зарабатывание денег делают его более привлекательным для научной среды. Возможность получить что-то бесплатно и ещё больше сэкономить на транзакционных издержках, делают его гораздо более привлекательным и для бизнеса.

Список литературы:

1. Зараменских Е.П. Коммерциализация технологий. Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. — 125 с.
2. Катешова М., Квашнин А. Как продвигать проекты коммерциализации технологий. Проект EuropeAid «Наука и коммерциализация технологий», 2006 [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://ita.uz/downloads/Gide6.pdf> (дата обращения 08.06.2012).

3. Коммерциализация технологий. Мировой опыт — российским регионам/ общ. ред. Н.М. Фонштейн. Пер.с англ.-М.: “Moscow News”, 1995. —228 с.
4. Крутик А.Б., Ильина Л.В. Коммерциализация как путь реализации инновационных разработок. Вестник ЮУрГУ. 52 Серия «Экономика и менеджмент» 2013, т. 7, № 1 [Электронный ресурс]// КиберЛенинка — научная электронная библиотека: сайт. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kommertsializatsiya-kak-put-realizatsii-innovatsionnyh-razrabotok> (дата обращения 16.04.2014).
5. Румянцев А.А. Менеджмент инновации. Как научную разработку довести до инновации: учеб. пособие / А.А. Румянцев. СПб.: Изд. дом «Бизнес-пресса», 2007. — 200 с.
6. Adcroft A. Willis R. Post-Modernism, Deprofessionalisation and Commodification: The Outcomes of Performance Measurement in Higher Education Journal of Finance and Management in Public Services (2007). Volume 6 Number 1 [Электронный ресурс] — Режим доступа. —URL: http://www.cipfa.org/-/media/files/policy%20and%20guidance/the%20journal%20of%20finance%20and%20management%20in%20public%20services/vol%206%20no%201/jour_vol6_n01_c.pdf (дата обращения 21.06.2014).
7. Callon M. (transl. Geof Bowker) Is Science a Public Good? Science, Technology, & Human Values (1994), Volume 19, Number 4 [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.compilerpress.ca/Competitiveness/Anno/Anno%20Callon%20&%20Bowkers%20Is%20Science%20a%20Public%20Good%20STHV%201994.htm> (дата обращения 21.06.2014).
8. Caraça J. et al., The changing role of science in the innovation process: From Queen to Cinderella? Technol. Forecast. Soc. Change (2008), [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://swiki-lifia.lifia.info.unlp.edu.ar/prospectiva/uploads/38/The%20changing%20role%20of%20science%20in%20the%20innovation%20process%20From%20Queen%20to%20Cinderella.pdf> (дата обращения 14.06.2014).
9. Fleissner P. Commodification, information, value and profit” (2006) Poiesis & Praxis: International Journal of Technology Assessment and Ethics of Science Publisher, Volume 4, Number 1 [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://www.researchgate.net/publication/226290970_Commodification_information_value_and_profit (дата обращения 14.06.2014).
10. Kozmetsky G. New wealth : commercialization of science and technology for business and economic development / George Kozmetsky, Frederick Williams, and Victoria Williams. Praeger Publishers, 2004. — 216 p.
11. Mirowski P. The Modern Commercialization of Science is a Passel of Ponzi Schemes. Nicholas Mullins Lecture Draft 2.0 Publish Version. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://ideaseco.files.wordpress.com/2011/03/mirowski-mullins-lecture.pdf> (дата обращения 14.06.2014).
12. Radder H. (ed.). The Commodification of Academic Research: Science and the Modern University, University of Pittsburgh Press, 2010. — 350 p.

СЕКЦИЯ 8.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРОЕКТНО- ОРИЕНТИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Гутман Светлана Семеновна

*доцент, канд. экон. наук, Санкт-Петербургский государственный
политехнический университет, доцент кафедры «Мировая
и региональная экономика» Инженерно-экономического института,
РФ, г. Санкт-Петербург
E-mail: gsvs@mail.ru*

ASPECTS OF FORMATION OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE PROJECT-ORIENTED COMPANY

Gutman Svetlana

*candidate of economic sciences, Associate Professor of the Department
“World and National Economics”, Saint-Petersburg State Polytechnical
University, Institute of Industrial Economics and Management,
Russia, St. Petersburg*

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены вопросы, связанные с формированием организационной структуры проектно-ориентированной организации; специфические бизнес-процессы проектно-ориентированной организации. Описаны организационные объединения, такие как пул экспертов, группа портфеля проектов, офис управления проектами, которые необходимы для управления дополнительными объектами в проектно-ориентированной организации — сетью проектов, портфелем проектов, цепью проектов, кластерами проектов и т. п.

ABSTRACT

The article observes issues surrounding formation of the organizational structure of the project-oriented organization and specific business process of the project-oriented organization. Organizational associations, such as

the pool of experts, group of the portfolio of projects, and a project management office required to control additional objects in a project-oriented organization (network of projects portfolio, chain projects, etc.), are described.

Ключевые слова: управление проектами; проектно-ориентированная организация; портфель проектов; кластер проектов; сеть проектов; пул экспертов; организационная структура.

Keywords: project management; project-oriented organization; project portfolio; cluster of projects; network of projects; expert pool; organizational structure.

В современном мире компании сталкиваются с постоянно растущей конкурентоспособностью, постоянно происходят какие-либо изменения во внешней среде, в результате чего возникает необходимость в постоянной адаптации и развитии. Проекты и управление проектами являются основным инструментом современной организации для управления развитием и адаптацией к изменениям во внешней среде. Если организация не будет реагировать на возникающие изменения во внешней среде, это может привести к ситуации, когда существующие стратегия и организационная структура перестанут соответствовать реальным потребностям бизнеса.

В современном мире очень редко встречаются случаи, когда организационная структура проекта совпадает с организационной структурой организации или ее частью. В последнее время многие корпорации трансформировали свои традиционные иерархические оргструктуры в более гибкие, быстро реагирующие и плоские структуры, сгруппированные вокруг команд и проектов. При высоких темпах изменений технологий и рынков, гибкие и автономно действующие проектно-ориентированные организации представляют собой оптимально спроектированные структуры, способные интегрировать знания и генерировать бизнес-модели для новых продуктов или услуг [2, с. 3].

Очевидно, что компании имеют возможность выбора: проектировать свои организации с проектами и программами, либо без них. При этом, проектно-ориентированные организации рассматривают проекты и программы как стратегический способ для проектирования организационной структуры.

Дж. Гэлбрейт сделал вывод о том, что проектно-ориентированная организация характеризуется спецификой организационных изменений и совершенствованием дизайна. Он доказал, что развитие организационной структуры проектно-ориентированной организации —

это непрерывный процесс принятия решений по совершенствованию относительно принимаемых и трансформируемых проектов, стратегии организации и методах организационного дизайна [1, с. 166].

Также, необходимо отметить, что проектно-ориентированная организация характеризуется следующими специфическими бизнес-процессами:

1. *Управление проектами.* Процесс управления проектами начинается с назначения проекта и заканчивается окончательным утверждением проекта со стороны его владельца. Процесс состоит из подпроцессов: старт проекта, координация проекта, контроль проекта, в случае необходимости, приостановка проекта и прекращение (закрытие) проекта.

2. *Управление программой.* Процесс управления программой состоит из подпроцессов: старт программы, координация программы, контроль реализации программы, в случае необходимости, приостановка программы и закрытие программы.

3. *Обеспечение качества управления в проекте или программе.* Для обеспечения качества управления в проекте или программе, может быть произведен и аудит.

4. *Назначение проекта или программы.* В процессе назначения принимается решение об осуществлении или нет инвестиции, и какой именно организации целесообразно эту инвестицию (проект или программу) осуществлять.

5. *Координация портфеля проектов.* В процессе координации портфелей проектов, устанавливаются приоритеты между проектами и координируются внутренние и внешние ресурсы.

6. *Создание сети между проектами.* Процесс объединения проектов в сеть обеспечивает синергический эффект сети.

7. *Управление персоналом в проектно-ориентированной организации.* Управление персоналом в проектно-ориентированной организации включает в себя подбор, распределение и развитие персонала проектов.

Сотрудник может работать в разных проектах одновременно, при этом выполнять разные роли в каждом из них. В одном проекте может быть руководителем проекта, в другом участником команды проекта или спонсором. Также сотрудник может выполнять какую-либо роль в проекте и в то же время иметь другую роль в постоянной организации, например, в Офисе Управления Проектами. Из-за этого возникают проблемы во многих областях, в том числе в распределении ресурсов [3, с. 317].

8. *Организационное проектирование проектно-ориентированной организации.* Организационное проектирование проектно-ориентированной организации включает в себя: создание офиса управления проектами, группы портфеля проектов и пула экспертов; разработку руководящих принципов для управления проектами и программами, а также для управления портфелями проектов; разработку типовых планов проекта.

Какой тип оргструктуры выбрать зависит от отношения количества рутинной работы к количеству проектной работы. Организационная структура организации может быть изменена от иерархической до плоской (сетевой тип организации). С точки зрения выбора типа оргструктуры, нет оптимальной позиции для организации, но в последнее десятилетие наблюдается тенденция к сетевым структурам.

В сетевых организационных структурах наиболее важные бизнес-процессы выполняются в рамках проектов. Проектно-ориентированные организации обычно выполняют ряд различных проектов и программ в одно и то же время. При этом очевидно, что большое количество временных организаций требует высокого уровня синхронизации. Для того чтобы достичь достаточно высокого уровня синхронизации, проекты (и программы) могут быть объединены в кластеры проектов, портфели проектов, сети проектов и т. п. (Рис. 1).



Рисунок 1. Кластеризация проектов [4, с. 357]

Портфели и сети проектов представляют из себя дополнительные объекты управления проектно-ориентированной организации. Для управления ими требуются специальные структуры, такие как группы портфелей проектов и офисы управления проектами. Их задача гарантировать соответствие автономных проектов и программ общим целям и правилам проектно-ориентированной организации. Кластер проектов — это ряд последовательных проектов для выполнения

нескольких бизнес-процессов. Портфель проектов — это множество всех проектов в проектно-ориентированной организации в определенный момент времени. Сеть проектов представляет собой группу из нескольких тесно связанных проектов в данный момент времени. Для того, чтобы сгруппировать проекты в сети необходимо учитывать различные критерии, такие, как:

- использование определенной технологии во всех проектах;
- выполнение проектов в одном географическом регионе;
- выполнение проектов для общего заказчика.

Организационная структура проектно-ориентированной организации может быть отображена в организационной таблице. Поскольку проекты и программы имеют высокую стратегическую важность для проектно-ориентированной организации, они также должны быть изображены символически в организационной структуре. При этом не обязательно представлять их для каждого отдельного проекта, возможно изобразить для групп проектов (например, в соответствии с типами проектов) и программ.

При проектировании организационной структуры в проектно-ориентированной организации, могут применяться различные варианты: дизайн (использование символов для различия постоянных и временных организаций); терминологии, используемые для организационных единиц; объединений — пул экспертов, офис управления проектами и т. д. Например, ячейки и эллипсы могут быть использованы, чтобы изобразить стационарные и временные организации. Комитет по координации портфеля проектов может быть назван группой портфеля проектов или как руководящий комитет портфеля проектов. Офис управления проектами назван как служба управления проектами.

Следует различать постоянный офис управления проектами от временного проектного офиса. Офис управления проектами выполняет услуги для проектно-ориентированной компании в целом, в то время как проектный офис только услуги для одного проекта.

Наличие организационных объединений, таких как пул экспертов, группа портфеля проектов, и офис управления проектами в основном зависит от размера проектно-ориентированной организации.

В зависимости от размеров проектов и портфеля проектов, а также предложения услуг, офис управления проектами может быть составлен только из одного человека или нескольких человек. При этом, существуют различные варианты, касающиеся организационного встраивания офиса управления проектами в проектно-ориентированную организацию: в бизнес-сегмент, в сервис-центр и как структурная единица в прямом подчинении правлению (рис. 2).

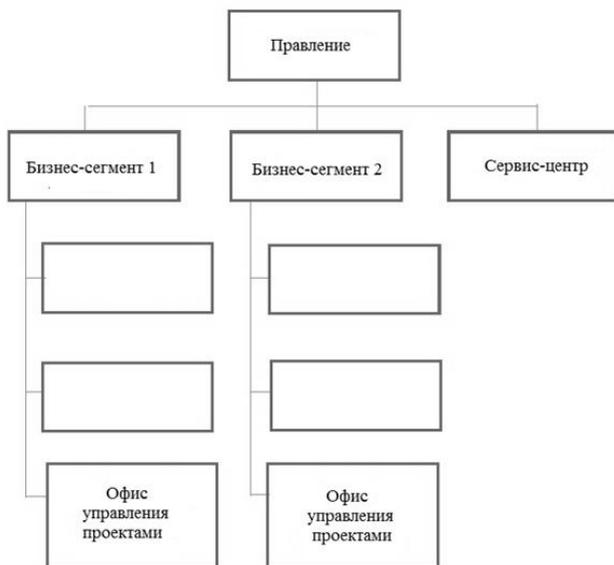
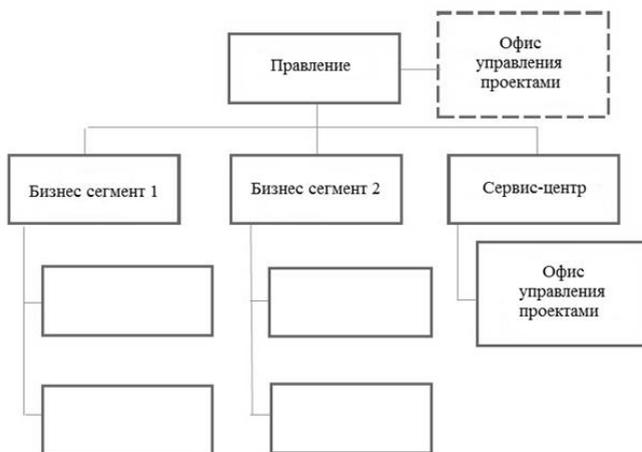


Рисунок 2. Варианты встраивания офиса управления проектами в организационную структуру [4, с. 366]

Для обеспечения качества в управлении проектами и программами, проектно-ориентированные организации разрабатывают принципы управления проектами и программами. Эти руководящие принципы нужны для того, чтобы сориентировать сотрудников в управлении проектами и программами, а также обеспечить эффективность работы. Руководящие принципы для управления проектами и программами являются инструментами развития организационной зрелости проектно-ориентированной организации.

Руководящие принципы управления проектами и программами определяют, как бизнес-процесс будет организован: в виде проекта или в виде программы, а также какие методы должны быть использованы для их управления, и какие роли должны быть выполнены в рамках проекта или программы. Руководящие принципы для управления проектами и программами должны быть как можно более краткими (от 30 до 40 страниц, исключая приложения). Они не должны быть разработаны как учебная документация.

Использование бизнес-процессов и методов, описанных в руководящих принципах управления проектами и программами должны быть обязательными. Руководящие принципы должны стать частью любой документации менеджмента качества в проектно-ориентированной организации. Руководящие принципы управления проектами и программами можно применить к одному, нескольким или всем видам проектов в проектно-ориентированной организации. В дополнение к руководящим принципам, учитывающим специфику организации, есть также руководящие принципы, используемые для нескольких проектно-ориентированных организаций и общие руководящие принципы, которые можно использовать для всех видов проектов и компаний. Универсальные руководящие принципы должны быть адаптированы для использования в компании.

Подводя итог, можно отметить, что, применяя «управление проектами» в качестве стратегии, можно реализовать следующие организационные задачи:

- Создание организационной гибкости за счет создания временных структур в дополнение к постоянным структурам.
- Делегирование обязанностей по управлению проектами и программами.
- Обеспечение цели работы организации определяя задачи проектов и программ.
- Обеспечение организационного обучения через мониторинг потенциала проектов и программ.

Очевидно, что организационные задачи компании могут быть достигнуты и с помощью стабильной, иерархической организационной структуры. Тем не менее, для компании, которая постоянно реализует новые проекты с разным содержанием и степенью сложности, требуется достаточно гибкая организационная структура.

Список литературы:

1. Даренков М.Ю. «Формирование проектно-ориентированных организаций в условиях России». Научный журнал. Вестник Поволжской академии государственной службы им. П.А. Столыпина». Саратов. — 2009. — № 1(18). — С. 165—170.
2. Швиндина А.А. «Особенности управления проектно-ориентированной организацией» //Управление проектами и развитие производства. Луганск. — 2011. — № 3(39). — С. 10—17.
3. Huemann, Martina, Anne Keegan, and J. Rodney Turner. "Human resource management in the project-oriented company: A review." *International Journal of Project Management*. — 2007 — № 25.3 — С. 315—323.
4. I Cleland, David, and Roland Gareis. *Global Project Management Handbook: Planning, Organizing, and Controlling International Projects, Second Edition*. 2006. — с. 546

СЕКЦИЯ 9.

ФИНАНСЫ И НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

К ВОПРОСУ О ДОХОДНОСТИ ВКЛАДОВ НАСЕЛЕНИЯ

Антонова Анна Николаевна

*канд. соц. наук, доцент
кафедры «Производственного менеджмента»
Тихоокеанского государственного университета,
РФ, г. Хабаровск
E-mail: status770@gmail.com*

Чжан Лэй

*доцент, начальник по учебной работе,
Чанчуньский институт международной коммерции,
КНР, г. Чанчунь
E-mail: andrlei@mail.ru*

THE QUESTION OF THE POPULATION OF RETURN OF DEPOSITS

Antonova Anna

*PhD in Sociology, Associate Professor
of "Production Management" Pacific State University,
Russia, Khabarovsk*

Zhang Lei

*associate professor,
head of Academic Affairs Changchun Institute of International Commerce,
China, Changchun*

АННОТАЦИЯ

В данной статье представлена динамика объемов денежных накоплений, структура денежных накоплений. Рассмотрены процентные ставки по депозитам в крупных банках России и Китая, дана оценка эффективности вложений денежных средств в депозиты банков с учетом инфляции.

ABSTRACT

In this paper, the dynamics of the volume of money savings, money savings structure. Considered deposit interest rates in major banks of Russia and China, and evaluate the effectiveness of investment funds in bank deposits, adjusted for inflation.

Ключевые слова: денежные накопления; депозит; доходность; процентная ставка; инфляция.

Keywords: cash savings; deposit; yield; interest rate; inflation.

Денежные накопления населения во вкладах являются одним из источников инвестирования в экономику страны. Используя денежные средства вкладчиков банки могут кредитовать как физических, так и юридических лиц. Поступая в обращение, сбережения граждан способствуют повышению воспроизводства и экономического роста, росту национального дохода. Динамика объемов денежных накоплений во вкладах в национальной валюте говорит об увеличении интереса населения к депозитным накоплениям [4].



Рисунок 1. Динамика объемов денежных накоплений населения России в 2013 году

За 2013 год прирост денежных средств во вкладах в национальной валюте населения России составил 12,4 % или 1451,6 млрд. рублей.

В структуре денежных накоплений доля вкладов составляет 68 % (рисунок 2) [4].

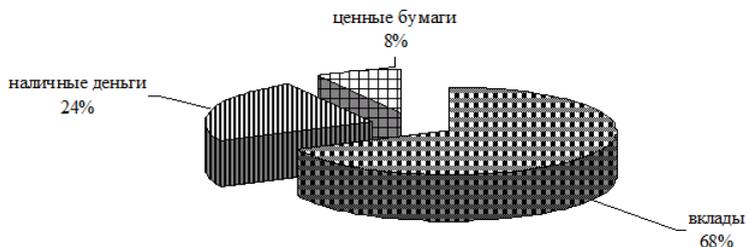


Рисунок 2. Структура денежных накоплений населения России в 2013 году

Сбережения в наличных деньгах составляют 25 %, в ценных бумагах — 8 %.

Право выбора способа хранения денежных накоплений принадлежит исключительно их владельцу. Оценим, насколько экономически целесообразно вкладывать денежные средства в депозиты банков России и Китая.

При выборе банка для депозитных вложений вкладчик прежде всего учитывает уровень надежности банка, размер процентной ставки, условия депозита.

В Китае четыре крупных государственных банка: BANK OF CHINA, INDUSTRIAL AND COMMERCIAL BANK OF CHINA (ICBC), CHINA CONSTRUCTION BANK (CCB), AGRICULTURAL BANK OF CHINA (ABC). Для сравнения уровня процентных ставок нами были выбраны два крупных коммерческих банка Китая: CHINA MINSHENG BANK (CMBC), CHINA MERCHANTS BANK (CMBCHINA).

В таблице 1 представлены условия вкладов частных лиц в перечисленные китайские банки.

Таблица 1.

Условия вкладов частных лиц в банки Китая

Условия вклада	Банки с государственным участием				Частные банки	
	Bank of China	ICBC	CCB	ABC	CMBC	СМВСННА
Минимальный взнос, юань	50	50	50	50	50	50
Процентная ставка (не пополняемый вклад), %:						
3 мес.	2,85	2,85	2,85	2,85	2,86	2,86
6 мес.	3,05	3,05	3,05	3,05	3,08	3,08
1 год	3,25	3,25	3,25	3,25	3,3	3,3
2 года	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75	4.125
3 года	4,25	4,25	4,25	4,25	4,25	4,675
5 лет	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	5,225
Процентная ставка (пополняемый вклад), %:						
1 год	2,85	2,85	2,85	2,85	2,86	2,85
3 года	2,9	2,9	2,9	2,9	3,08	2,9
5 лет	3,0	3,0	3,0	3,0	3,3	3,0
Капитализация процентов	+	+	+	+	+	+

Минимальная сумма вклада во все банки составляет 50 юаней, что по курсу ЦБ на 12.04.2014 года (10 юаней = 57,37 рублей [1]) составляет 286,85 руб.

Отметим, что в государственных банках процентные ставки по вкладам не отличаются. В коммерческих банках по некоторым видам вкладов ставки выше, но в целом, соответствуют уровню ставок в государственных банках.

В России согласно рейтинга надежности вкладов в десятку первых входят следующие банки [2]: ОАО «Сбербанк России», ОАО «ВТБ» (и его два дочерних банка ЗАО «ВТБ24» и «Банк Москвы»), ОАО «Газпромбанк», ОАО «Россельхозбанк». В данных банках, в той или иной степени представлено государственное участие. Так, например, ОАО «Сбербанк России» доля акций, принадлежащих

государству составляет 50 % и одна акция, в ОАО «ВТБ» — 66 %, в ОАО «Россельхозбанк» — 100 %. Среди частных банков можно отметить ОАО «Альфа-банк», ОАО «Номос-банк». В рассмотренных банках представлены различные условия по вкладам, в качестве анализируемых нами были выбраны следующие вклады: «Пополняй» («Сбербанк России»), «Свобода выбора» («ВТБ»), «Индивидуальный план» («Газпромбанк»), «Накопительный» («Россельхозбанк»), «Победа» («Альфа-банк»), «Максимальный» (Номос-банк). Все рассмотренные вклады пополняемые и предусматривают капитализацию процентов. В таблице 2 представлены условия вкладов частных лиц в перечисленные российские банки.

Таблица 2.

Условия вкладов частных лиц в банки России

Условия вклада	Банки с государственным участием			Частные банки		
	ОАО Сбербанк России	ОАО ВТБ	ОАО Газпром банк	ОАО Россельхоз банк	Альфа- банк	Номос- банк
Минимальный взнос, руб.	1000	15000	3000	3000	10000	10000
Процентная ставка, %:						
3 мес.	4,6	3,4	4,5	6,1	6,13	6,3
6 мес.	5,15	3,6	5,0	6,45	7,4	7,8
1 год	5,5	4,0	5,75	7,0	7,8	8,15
1,5 года	5,5	-	5,8	7,2	8,7	-
2 года	5,75	4,4	-	7,3	8,99	7,85
3 года	6,0	4,8	-	-	9,52	-
5 лет	-	4,8	-	-	-	-

Сумма минимального взноса различается, так, для открытия вклада в Сбербанке необходимо вложить 1000 рублей, в Газпромбанке и Россельхозбанке — 3000 рублей, в Альфа-банке и Номос-банке — 10000 рублей, в ВТБ — 15000 рублей.

Среди банков с государственным участием наиболее выгодная для вкладчика процентная ставка представлена в Россельхозбанке. Так, при вложении средств на 1 год процентная ставка составит 7,0 %. В Газпромбанке при аналогичных условиях процентная ставка составит 5,75 %. Самая низкая процентная ставка по вкладу у ВТБ — 4 %.

Частные банки предлагают более выгодное вложение средств в депозиты. В Альфа-банке при вложении средств на 1 год процентная ставка составит 7,8 %, в Номос-банке — 8,15 %.

Стоит отметить, что в России согласно ФЗ № 55 от 30.04.2008 года доходы в виде процентов, полученные физическим лицом по вкладу в банке, подлежат налогообложению, если процентная ставка по вкладу превышает ставку рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, увеличенную на 5 процентных пунктов, по вкладам в валюте РФ. Ставка рефинансирования в 2014 году составляет 8,25 %. Соответственно, вклады до 13,2 % налогом не облагаются.

Сравнив процентные ставки по вкладам в российских и китайских вкладов можно заключить, что в российских государственных банках годовые ставки выше в 1,2—2 раза, в частных — в 2—2,5 раза.

Оценим выгоду вкладчика при размещении личных средств в банк России и Китая при условии, что вклады будут осуществляться в национальной валюте, то есть в России — в рублях, в Китае — в юанях. Для расчета выберем максимальные годовые процентные ставки. Примем следующие условия вклада (таблица 3).

Таблица 3.

Условия вклада в банки России и Китая

Показатель	Номос-банк	СМВС
Сумма вклада	30000 руб.	5229 юаней
Срок вклада	1 год	
Процентная ставка	8,15	3,3
Капитализация процентов	ежемесячная	ежемесячная

Учитывая, что вклады предполагают ежемесячную капитализацию, сумму денежных средств, причитающихся к возврату вкладчику по окончании срока депозита S , рассчитаем по формуле сложных процентов [4]:

$$S = P \times \left[1 + \frac{I \times j}{100 \times K} \right]^n$$

- где: I — годовая процентная ставка;
- j — количество календарных дней в периоде, по итогам которого банк производит капитализацию начисленных процентов;
- K — количество дней в календарном году (365 или 366);
- P — первоначальная сумма привлеченных в депозит денежных средств;

n — количество операций по капитализации начисленных процентов в течение общего срока привлечения денежных средств.

Сумма денежных средств, причитающихся к возврату вкладчику банка «Номос-банк» по окончании срока депозита составит:

$$S = 30000 \times \left(1 + \frac{8,15 \times 30}{100 \times 365}\right)^{12} = 30000 \times 1,087 = 32610 \text{ рублей}$$

Сумма дохода вкладчика составит S_p :

$$S_p = S - P$$
$$S_p = 32610 - 30000 = 2610 \text{ рублей}$$

Сумма денежных средств, причитающихся к возврату вкладчику банка «СМВС» по окончании срока депозита составит:

$$S = 5229 \times \left(1 + \frac{3,3 \times 30}{100 \times 365}\right)^{12} = 5229 \times 1,037 = 5422 \text{ юаня}$$

Сумма дохода вкладчика составит:

$$S_p = 5422 - 5229 = 193 \text{ юаня.}$$

Переведем юани в рубли и получим 1107 рублей, то есть вкладчик, вложивший в российский банк получит доход в 2,4 раза выше, что и вкладчик китайского банка за то же время.

Таким образом, нами были рассчитаны номинальные показатели финансовой операции, то есть доходы, полученные в текущих ценах.

Далее рассчитаем реальные уровни доходов вкладчиков, то есть с учетом влияния инфляции.

В 2014 году уровень инфляции в Китае запланирован на уровне 3,3 %, в России — 6 % [5].

Сумму денежных средств, причитающихся к возврату вкладчику с учетом инфляции, рассчитаем по формуле [3]:

$$S\tau = \frac{S}{1 + \tau}$$

где: τ — уровень инфляции.

Реальная сумма вкладчика банка «Номос-банк» составит:

$$S\tau = \frac{32610}{1 + 0,06} = 30764 \text{ рубля}$$

Сумма дохода вкладчика банка «Номос-банк» с учетом инфляции составит $30764 - 30000 = 764$ рубля.

Реальная сумма вкладчика банка «СМВС» составит:

$$S\tau = \frac{5422}{1 + 0,033} = 5249 \text{ юаней}$$

Сумма дохода вкладчика банка «СМВС» с учетом инфляции составит:

$$5249 - 5229 = 20 \text{ юаней.}$$

В рублях это составит 115 рублей.

Учитывая уровень инфляции, вкладчик российского банка получит больший доход, чем вкладчик китайского банка. И если без учета инфляции доходность российских вкладов выше в 2,4 раза по сравнению с китайскими депозитами, то с учетом инфляции — в 6,6 раз.

Список литературы:

1. База данных по курсам валют [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://www.cbr.ru/currency_base/daily.aspx?date_req=12.04.2014 (дата обращения 14.04.2014).
2. Крупнейшие банки России 2014 [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.vsebankirf.ru/2014/01/krupnejshie-banki-rossii.html> (дата обращения 14.04.2014).
3. Лукашин Ю.П. Финансовая математика. М: ЕАОИ, 2008 — 200 с.
4. Объем и состав денежных накоплений в 2013 году [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/doc3-1-2.htm (дата обращения 13.04.2014).
5. Центробанк не будет менять таргет по инфляции на 2014 год [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://ria.ru/economy/20140412/1003610536.html> (дата обращения 15.04.2014).

СЕКЦИЯ 10.

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ «КАДРОВЫЙ РИСК»

Борзунов Антон Андреевич

*аспирант кафедры Инвестиций и управления инновациями ФБОУ ВПО
«Московская государственная академия водного транспорта»,
РФ, г. Москва*

E-mail: antonio-borz@mail.ru

TO THE QUESTION ON THE ESSENCE OF “STAFF RISK”

Anton Borzunov

*postgraduate student of Investment and Innovation Management
department FSFEI HPE “Moscow State Academy of Water Transport”,
Russia, Moscow*

АННОТАЦИЯ

В условиях перехода к постиндустриальному обществу риски, связанные с человеческими ресурсами, становятся базовыми, выступая в качестве рискообразующих факторов для остальных видов рисков. На основе проведенного анализа существующих взглядов на проблему кадровых рисков представлен авторский подход к их определению и классификации. Данный подход позволяет учесть все опасности и угрозы, возникающие в процессе осуществления хозяйственной деятельности предприятия, и может служить основой для дальнейшей разработки алгоритма управления кадровыми рисками.

ABSTRACT

In the conditions of transition to the postindustrial society risks associated with human resources have become basic, acting as forming factors for other types of risks. On the basis of the analysis of existing views on a problem of staff risks the author's approach to their definition and classification is represented. The proposed approach allows to take into account all the dangers and threats emerging during the process

of a company's economic activity and can serve as a basis for the further development of staff risks management algorithm.

Ключевые слова: Экономическая безопасность; кадровые риски; риск-менеджмент; управление человеческими ресурсами.

Keywords: Economic security; staff risks; risk-management; human resources management.

В неблагоприятных условиях внешней среды, вызванных нестабильностью рыночной ситуации, особую актуальность приобретает высказывание одного из самых влиятельных теоретиков менеджмента Питера Ф. Друкера: «Главная задача бизнеса — это выживание, а главный принцип деловой экономики — не получение прибыли, а предотвращение потерь» [2, с. 8]. По данным последнего российского обзора экономических преступлений, проведенного консалтинговой компанией «PricewaterhouseCoopers», за последние два года с экономическими преступлениями столкнулись 60 % российских компаний. По данному показателю Россия значительно опережает не только среднемировой уровень (37 %), но даже страны Африки (50 %) [6].

Сложность обеспечения экономической безопасности предприятия связана с качественной неоднородностью факторов производства, обуславливающих возникновение различных опасностей и угроз в процессе их потребления. При всей значимости земли, капитала и информации именно труд, являясь экономической характеристикой деятельности человека, представляет собой наиболее сложный объект системы управления.

Человек — единство биологического, социального, морально-этического и экономического начал, и, соответственно, факторы риска необходимо рассматривать для каждой из его составляющих. Неоклассическая теория экономики определяет человека с одной стороны как рационалиста, с другой — как носителя способности к труду, продажа которого составляет источник получения дохода. В данном случае, рационализм сотрудника является экономической основой кадровых опасностей и угроз.

В существующих подходах специфика управления человеческими ресурсами ограничивается вопросами оптимизации издержек производства и повышения его эффективности. Действия персонала, создающие угрозу безопасности хозяйствующего субъекта, считаются предметом права и не входят в поле зрения экономистов. Между тем, в соответствии с результатами исследования «PricewaterhouseCoopers»

в 49 % случаев виновными в совершении противоправных действий оказываются сотрудники предприятий [6]. При этом необходимо отметить, что, хотя кадровый риск занимает значительное место в практической деятельности хозяйствующих субъектов, в экономической науке не определено содержание данной категории. Одной из причин сложившейся ситуации является вероятностная природа человеческой деятельности и неопределенность ситуации при ее осуществлении [5, с. 32].

Зарождение понятия «кадровый риск» связано с экономическими учениями неоклассиков, предложивших использовать методы экономики при изучении широкой сферы нерыночных явлений. Это проникновение в смежные социальные дисциплины получило название «экономический империализм», ведущим теоретиком которого является лауреат Нобелевской премии по экономике Гэри Беккер. В рамках данного направления была создана теория человеческого капитала, в основе которой лежит изучение деятельности социальных институтов с помощью категорий неоклассического анализа: концепции предельной полезности, постулатов совершенной конкуренции, положений о полной рациональности поведения экономических агентов и учения об общем экономическом равновесии.

В своих работах Гэри Беккер обосновал универсальность «экономического подхода» как всеобщей поведенческой парадигмы. Согласно Беккеру, ключевые понятия экономической теории применимы к любым формам жизни, следовательно, человеческое поведение подчинено фундаментальным принципам экономики — максимизирующего поведения, рыночного равновесия и устойчивости вкусов. Исходя из этих метапредпочтений «индивиды стремятся сформировать в себе такую структуру потребностей, которая обеспечивала бы им в будущем максимум полезности, а изменения поведения объясняются изменением внешних условий, ограничивающих поле выбора» [7, с. 15]. Таким образом, рационализм сотрудников является экономической основой кадровых рисков.

На сегодняшний день можно выделить два основных подхода к определению кадрового риска. Первый возлагает всю ответственность за его реализацию на персонал предприятия, второй — на сотрудников кадровой службы. При этом в экономической литературе зачастую наблюдается отождествление понятий «кадровые риски», «риски персонала», «риски управления персоналом». Классическое определение кадрового риска, применяемое при экономическом анализе — риск потерь, связанный с возможными ошибками сотрудников, неисполнением установленных должностных функций,

профессиональной некомпетентностью, мошенничеством, нарушением этики и злоупотреблениями персонала.

Отсутствие общепринятого подхода к определению кадрового риска обуславливает существование множества различных классификаций данного явления. Ряд ученых подразделяет кадровые риски в зависимости от этапа работы с персоналом: риски, возникающие при найме, в процессе работы и после увольнения сотрудника [4, с. 139]. В соответствии с другой классификацией в отдельные категории выделяются риски, возникающие в процессе управления человеческими ресурсами, и непосредственно риски персонала, которые можно подразделить на риски, обусловленные человеческой природой (нетрудоспособность, профнепригодность, некомпетентность), и риски, вызванные определенными действиями персонала (ошибки, аварии, утечка информации, правонарушение) [3, с. 17—19].

Заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами МФПА Алавердов А.Р. подразделяет кадровые риски в зависимости от формы их реализации на количественные, качественные и риски нелояльности персонала [1, с. 289]. Первые связаны с избытком или недостатком персонала хозяйствующего субъекта, соответственно, реализация этих рисков приводит либо к увеличению затрат на заработную плату, либо к невыполнению взятых на себя обязательств перед клиентами и контрагентами.

Качественные риски связаны с несоответствием квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям вследствие неквалифицированной проверки кандидатов при приеме на работу. Реализация этих рисков может привести к дополнительным затратам на переподготовку или замену уже набранных сотрудников, либо к финансовым и нематериальным потерям, вызванным оказанием услуг несоответствующего качества. Риски нелояльности характеризуются неприятием традиций, правовых и технологических предписаний компании, негативным отношением сотрудника к руководству и стилю управления. Следует отметить, что исследование проблемы лояльности персонала и управление данным феноменом становятся все более актуальными в контексте повышения экономической безопасности предприятий.

На основе проведенного анализа существующих взглядов на проблему кадровых рисков можно сформулировать следующее определение: кадровый риск — ситуация, характеризующаяся наличием опасности нежелательного развития событий, которые оказывают прямое или опосредованное влияние на устойчивость

функционирования хозяйствующего субъекта. Для эффективного управления кадровыми рисками, позволяющего адекватно определить место каждого риска и направить усилия на разработку мер по защите предприятия от негативных воздействий, целесообразной является классификация кадровых рисков в зависимости от стадии возникновения.

Данный классификационный признак выделен в качестве наиболее значимого, так как, по мнению автора, реализация специфических мер по снижению влияния кадровых рисков на деятельность предприятия в зависимости от стадии жизненного цикла позволяет обеспечить его устойчивое функционирование за счет своевременного выявления и нейтрализации рисков, связанных с человеческими ресурсами.

Проведенный анализ существующих подходов к определению сущности категории риска и формируемых на их основе концепций управления позволил классифицировать кадровые риски следующим образом:

- Риски, возникающие при формировании кадровой структуры — несоответствие качественного и/или количественного состава персонала, неэффективность процедур отбора сотрудников, проблемы при адаптации, высокая текучесть кадров;
- Риски, возникающие в процессе использования человеческих ресурсов — низкая производительность труда, неэффективность использования рабочего времени, неисполнение установленных должностных функций, нарушение трудовой и производственной дисциплины, нанесение вреда имуществу предприятия, мошенничество, излишние траты и злоупотребления персонала;
- Риски, возникающие в процессе развития кадрового состава — неэффективность обучения, недооценка аспектов творческого развития, ошибки при управлении профессиональной карьерой, низкая мотивация персонала, неэффективная работа с кадровым резервом;
- Риски, возникающие на этапе высвобождения персонала — судебные разбирательства, утечка конфиденциальной информации, ухудшение морально-психологического климата в коллективе, негативные репутационные последствия.

Предложенный подход к классификации кадровых рисков отражает специфику организационно-трудовых отношений на каждом этапе жизненного цикла предприятия и позволяет планировать процесс управления кадровой безопасностью на системной основе, создавая тем самым основание для реализации целей предприятия независимо от объективных и субъективных факторов риска.

Неопределенность социально-экономического развития как российской, так и мировой экономики, обуславливает наличие значительного количества рисков, несущих в себе угрозу стабильному функционированию хозяйствующего субъекта. Риски, связанные с человеческими ресурсами, являются базовыми, выступая в качестве рискообразующих факторов для остальных видов рисков. Предложенный подход к их определению и классификации позволяет учесть все опасности и угрозы, возникающие в процессе осуществления хозяйственной деятельности предприятия, и может служить основой для дальнейшей разработки алгоритма управления кадровыми рисками.

Список литературы:

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учеб. пособие / А.Р. Алавердов. М.: «Маркет ДС», 2009. — 304 с.
2. Друкер П.Ф., Макьярелло Д.А. Менеджмент. М.: «Вильямс», 2010. — 704 с.
3. Забирова Л.М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами / Л.М. Забирова // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. — 2009. — № 2 (15). — С. 17—22.
4. Капустина Н.В. Риски управления персоналом / Н.В. Капустина // Экономика образования. — 2008. — № 4. — С. 139—142.
5. Панфилова Э.А. Понятие риска: многообразие подходов и определений// Теория и практика общественного развития. — 2010. — № 4. — С. 30—34.
6. Российский обзор экономических преступлений за 2014 год. На правильном пути. — «PricewaterhouseCoopers», 2014 [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: http://www.pwc.ru/ru/ceo-survey/assets/crime_survey_2014.pdf (дата обращения 23.07.2014).
7. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды — монография / А.А. Цыренова. Улан-Удэ: «ВСГУ», 2006. — 88 с.

УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОССИИ

Перерва Ольга Леонидовна

*д-р экон. наук, зав. кафедрой экономики
и организации производства, профессор Московского
государственного технического университета им. Н.Э. Баумана,
РФ, г. Калуга*

Тучина Юлия Викторовна

*студент Московского государственного
технического университета им. Н.Э. Баумана,
РФ, г. Калуга
E-mail: tuchina-ulia@mail.ru*

LABOUR PRODUCTIVITY DEGREE IN RUSSIA

Pererva Olga

*head of economy and the production organization department,
the associate professor of economic sciences,
professor of the Moscow state technical university of N.E. Bauman,
Russia, Kaluga*

Tuchina Yulia

*the student of the Moscow State Technical University of N.E. Bauman,
Russia, Kaluga*

АННОТАЦИЯ

В настоящее время важную роль играют такие виды источников расходов, как финансовые активы, материалы, энергия, информация. Рост производительности труда на предприятии обоснован замещением человеческого труда работой автоматических станков. Если брать во внимание издержки живого труда, то рост показателя производительности станет значительно выше, но при этом данный выигрыш в большей степени компенсируется расходами, связанными с автоматизацией. Выход из этого состоит в объединении всех расходов или применении системы факторных показателей, в знаменателе которых находится один вид затрат.

ABSTRACT

Now an important role is played by such types of sources of expenses, as financial assets, materials, energy and information. Labor productivity growth at the enterprise is caused by replacement of human work with operation of automatic machines. If to take into account only expenses of live work, growth of an indicator of productivity, but thus this prize will be noted is more compensated by the expenses connected with automation. The exit from this consists in association of all expenses or use of system of factorial indicators in which denominator there is one type of expenses.

Ключевые слова: рост производительности труда; стратегическое планирование; человеческий капитал.

Keywords: labor productivity growth; strategic planning; human capital.

Прогрессивная экономическая обстановка побуждает к пересмотру устоявшихся ранее способов оценки хозяйственной деятельности, проверке их на соответствие новым реальностям. Правильное решение задач, стоящих перед экономическими субъектами, дает возможность быстро реагировать на меняющуюся среду и успешно управлять всеми процессами производственной деятельности. Было время, когда труд служил важным ресурсом буквально во всех областях деятельности и издержки труда рассматривались, как приближенная оценка общих расходов. Впрочем, в связи с развитием НТП, часть человеческого труда составляет все меньшую долю общих издержек.

Производительность труда (ПТ) считается важным показателем экономического развития. Она измеряется как общий объем продукции, деленный на количество затраченного труда на его производство. Это средний продукт труда, или выработка 1-го работника за один час. На степень производительности труда конкретное влияние оказывают такие факторы, как технический прогресс, фондовооруженность, качество рабочей силы, социально-трудовые отношения, условия труда, эффективность распределения, сочетания различных ресурсов. Любой рост производительности означает сбережение рабочего времени [1].

В ноябре 2012 г. Государственной думой РФ был рассмотрен и принят в первом чтении разработанный Министерством экономического развития России проект Федерального Закона «О государственном стратегическом планировании», который вступил в силу с 1 января 2014 года. Основная идея документа — создание правовой основы для разработки, построения и функционирования комплексной системы государственного стратегического планирования социально-экономического развития (СЭР), которая позволит

в краткосрочной перспективе, в том числе, повысить уровень человеческого капитала. Прогнозирование СЭР — деятельность по разработке научно обоснованных представлений о направлениях и результатах СЭР Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, определению параметров СЭР Российской Федерации, достижение которых обеспечивает реализацию целей СЭР Российской Федерации и приоритетов социально-экономической политики с учетом задач национальной безопасности [3].

Появление данного законопроекта вызвано текущими проблемами как на макроуровне всего мира в целом, так и на уровне страны. По последним данным прогноза Европейского Банка Реконструкции и Развития рост ВВП в России составит 1,3 % в 2013 г., в то время как в 2000 г. был 3,4 % . Также по данным Федеральной службы государственной статистики население страны снизилось с 146 млн. человек в 2000 году, до 143 млн. человек в 2013 г. [4]. При этом в условиях мирового кризиса и отрицательной динамики демографического развития страны, прежде всего, необходимо сделать упор на интенсивный экономический рост в контексте развития интеллектуального и человеческого капиталов в целом. Понятие «человеческий капитал» (ЧК) интенсивно используется мировой экономической наукой, определившей необходимость и высокую эффективность вложений в человека. Можно предположить, что именно ЧК, а не заводы, оборудование и производственные запасы, являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности, так как эффективность и плодотворность работы находится в зависимости от самого человека, его отношения к труду. Человек обязан воспринимать, что его благосостояние находится в зависимости лишь только от его личной производительности, степень жизни его самого и его семьи так и останется неизменным, случае если он займет позицию отчуждения труда, независимо от проводимой политики государства, организации управления предприятием и множества иных моментов [4].

Наиболее наглядно степень развития человеческого капитала, возможно, рассмотреть на примере текущей ПТ в России. Под ПТ в узкой технической концепции понимается отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам. В российской экономике производительность труда составляет 26 % от уровня в США. Производительность труда рассчитывается как объём произведённой продукции на одного работника. В упрощённом виде применительно ко всей экономике можно сказать, что производительность труда — это ВВП в расчёте на одного занятого. За счет правильного

регулирования и использования более высоких навыков труда Российская Федерация имела бы возможность уменьшить разрыв с США в производительности труда на 49 %, а при применении передовых систем это добавит ещё 24 % роста производительности труда. К примеру, строительство угольной теплоэлектростанции в Западной Европе на 25 % дешевле, нежели аналогичное строительство в РФ. Но если повысить эффективность закупок, то возможно сэкономить 12 %, если прекратить систему «откатов», экономия составит 14 %, а на стандартизации — 11 %. Все эти меры осуществимы при тесном взаимодействии результатов интеллектуального капитала нации, т.е. произведённых инноваций и эффективного стратегического менеджмента [3].

Другой успешный сектор российской экономики — сталелитейный. Он оказался самым производительным: 31 % от уровня США. Получается, что для выплавки тонны стали в России требуется примерно втрое больше рабочих, чем в США. Основная проблема заключается в неэффективной организации труда, которая, как правило, выливается в бюрократическую волокиту. На согласование и получение необходимых бумаг при строительном проекте в России уходит 704 дня, в то время как в США всего лишь 40 дней [3].

Переход на электронный документооборот позволит снизить издержки производства. До сих пор Министерство финансов РФ и Федеральная налоговая служба РФ требовали предоставлять все документы в бумажном виде. Если чиновников устроит проверка всей документации в электронном виде, то возможно сократить 2—3 % персонала. Есть и некоторые структурные отличия, из-за которых в российской розничной торговле занято объективно больше работников [3].

Одними из самых неэффективных в России оказались строительный и банковский сектора. Производительность труда розничных банков в России в 10 раз ниже, чем в Западной Европе. Это объясняется тем, что российские особенности не позволяют банкам России работать столь же качественно. Российские строительные нормы и правила (СНиПы) значительно жестче, чем западные, и крайне сложно получать строительные согласования без соответствия им [1].

В целях увеличения значения производительности труда разрабатываются особые программы управления ПТ, которые включают измерение и оценку этого значения, планирование контроля и увеличения производительности на базе информации, приобретенной в процессе измерения и оценки, воплощение определенных мер по увеличению производительности, измерение и оценку влияния

данных мер. Высокая производительность труда — основа устойчивого интенсивного экономического роста. И для достижения этого роста необходимо: вести более частое применение комплексного подхода к планированию развития стратегических отраслей; бороться с неэффективной организацией труда: для российских компаний характерны такие недостатки, как низкий уровень автоматизации, наличие ненужных функций и процессов, а также дефицит навыков управления проектами; заменить неэффективные технологии и устаревшее оборудование: данный фактор в различных отраслях тормозит производительность труда от 20 до 60 %, почти 40 % российских теплоэлектростанций работают на устаревшем оборудовании, а 16 % сталелитейных заводов используют устаревшие мареновские печи [2].

Таким образом, повышение производительности труда считается важным моментом финансового становления предприятия и страны в целом. Подъем производительности гарантирует не только повышение социального богатства, но и расширенное воспроизводство ведущей производительной силы общества — рабочей силы. Чем выше уровень ПТ, тем больше продуктов поступает в распоряжение общества, тем выше степень удовлетворения общественных и личных потребностей, и тем большая вероятность расширенного воспроизводства населения. Возвышенная степень производительности говорит об увеличении человеческого капитала страны, делает конъюктуру экономики государства привлекательной для иностранного капитала и тем самым обеспечивает конкурентоспособность отечественного товара по сравнению с зарубежными аналогами. Таким образом, увеличение производительности труда считается одним из главных направлений работы страны в рамках совершенствования социально-экономического положения государства.

Список литературы:

1. Грейсон Дж., О'Дейл К. Американский менеджмент на пороге XX века. 10. М.: Экономика, 1991.
2. Игнатовский П.С. Производительность труда — двигатель развития./Экономист, 2009.
3. Проект Федерального закона № 143912-6 «О государственном стратегическом планировании». [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi>.
4. Росстат: Годовые данные. Численность и состав населения. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/.

АНАЛИЗ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Шкляр Татьяна Львовна

*канд. экон. наук, старший преподаватель
кафедры Маркетинга и коммерции Московский государственный
университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ),
РФ, г. Москва
E-mail: tlb@mail.ru*

ANALYSIS OF CAREER GUIDANCE STAFF IN THE INTERVIEW

Shklyar Tatyana

*candidate of economic sciences,
senior lecturer of Marketing and Commerce, Moscow State
University of Economics, Statistics and Informatics (MESI),
Russia Moscow*

АННОТАЦИЯ

Автор данной статьи предлагает руководителям конкретные рекомендации и выделяет основные реперные точки, которые можно выявить при проведении собеседования, и которые помогут принятию оптимального решения о найме соискателя на работу. Основное внимание уделено склонностям индивидуума к данной профессиональной области, темпераменту соискателя, к доминированию и подчинению, а также исследованиям интересов в различных областях жизни.

ABSTRACT

The author of this article offers heads of concrete recommendations and highlights the main reference points, which can be revealed in the interview, and to help the optimal decision about hiring an applicant for a job. The main attention is paid to the aptitudes of the individual to a given professional field, the temperament of the applicant, to domination and subordination and research interests in different fields of life.

Ключевые слова: персонал; собеседование; менеджмент персонала; профориентация; хобби.

Keywords: staff; interview; staff management; career guidance and Hobbies.

Вы не найдете человека, который хотя бы однажды, не проходил собеседование. Советов, как пройти интервью очень много, при этом рекомендаций руководителям практически нет.

Современный ритм жизни предполагает принятие быстрых решений, прием на работу сотрудников не является исключением. Руководитель должен владеть не только знаниями менеджмента, но и основами психологии. Ошибка при наборе персонала на работу, может омрачить рабочий процесс в целом, а также развалить коллектив изнутри. Автор данной статьи предлагает рассмотреть основные реперные точки, которые помогут менеджерам принять правильное решение.

Собеседование (интервью) — это встреча представителя организации с потенциальным сотрудником, в течение которой необходимо выявить основные компетенции, навыки, а также психологические комплексы соискателя (авторская трактовка).

Во время собеседования, необходимо выявить не только профпригодность, но также и психологическую лояльность к предлагаемой работе и коллективу в целом, особенности человека, которые впоследствии могут повлиять на трудовую деятельность.

Автор обращает внимание на то, что многократное увольнение сотрудников происходит не по вине отсутствия необходимых знаний или опыта, а из-за отсутствия склонностей к данной профессиональной деятельности, недостатка психологической совместимости, конфликтности или психологических комплексов, которые мешают рабочему процессу.

Как в 2011, так и в 2012 году наиболее популярной причиной для увольнений осталось **нецелевое использование рабочего времени и интернета**. По подсчетам аналитиков **Falcongaze [4]** в 2012 году **34 %** увольнений были связаны с банальным нежеланием сотрудников исполнять свои прямые должностные обязанности.

Следовательно, руководителям компаний необходим инструментарий, который помог бы еще на стадии интервьюирования понять особенности соискателя, его индивидуальные качества и профессиональные компетенции, т. е. овладеть мероприятиями профориентации.

Профориентация — это комплекс мер, направленных на выявление склонностей работника к той или иной сфере деятельности. Если индивидууму в большей степени соответствует предлагаемая вакансия, даже при отсутствии необходимого образования, им можно овладеть в последствии, коэффициент полезного действия от его работы будет стремиться к максимуму.

Перед проведением интервью, необходимо выявить основные профессиональные свойства, которыми должен обладать соискатель в большей степени.

Автор предлагает разложить требования к вакансиям на несколько свойств (данный список не является исчерпывающим):

1. В большей степени руководящая или исполнительская должность;
2. Предлагаемая работа в большей степени творческая или рутинная;
3. Больше соотносится с гуманитарной или с технической областью;
4. Связана с контактированием с людьми или с оборудованием;
5. Недопустимые для данной вакансии психологические комплексы: страх сказать нет, невозможность попросить о помощи, боязнь противоположного пола, неуверенность в себе и т. д.;
6. Требуется высокой или низкой квалификации;
7. Обладания уникальными знаниями.

В данной статье, автор не может привести количественные измерения каждого свойства и предлагает рассмотреть только качественные, через приведенные ниже тестирования. Тестов, в специализированной литературе, можно найти очень много, в данной статье приведены только те, которые наилучшим образом соответствуют приведенным выше свойствам.

Начнем с простого графического теста по выявлению лидирующих качеств у индивидуума (принадлежность к руководящей или исполнительской должности, также этот тест выявит креативную личность).

Соискателю предлагается расставить по приоритету треугольник, прямоугольник, зигзаг и квадрат. Менеджера по персоналу должна интересоваться только первая фигура.

Треугольник. Люди, выбравшие данную фигуру, склонны к лидерству, руководству.

Квадрат. Данные индивидуумы — хорошие исполнители. Стабильность — их конёк.

Прямоугольник. Человек, который еще до конца не определился с профессией. Это — люди, не удовлетворенные настоящим и потому заняты поисками лучшего положения.

Зигзаг. Данную фигуру выберут креативные и нестандартно мыслящие персоны.

На втором этапе узнайте про жизненные интересы: хобби, спорт, музыку и т. д.

Исследования А. Анастаси в 1982 году показали, что представители разных профессий характеризуются общими интересами. И эти интересы отличаются от хобби представителей других профессий. Данные находки натолкнули исследователей на мысль о том, что, выявляя различные увлечения человека, можно определить, насколько они близки к интересам представителей той или иной профессиональной группы.

С основными видами интересов и их принадлежность к профессиональным группам можно познакомиться по методике «карты интересов» [2]. По мнению автора, данная таблица не является оптимальной и может иметь варианты.

Далее неплохо определить темперамент соискателя. Сделать это можно с помощью методики Айзенка [1]. Данная методика описывает четыре вида темперамента: меланхолик, холерик, сангвиник и флегматик.

Меланхолик. Данным личностям рекомендуется интеллектуальная сфера деятельности, где они чувствуют себя наиболее уверенно. Это программирование, конструирование, интернет-технологии, аналитика, планирование, работа с большими объемами «виртуальной информации».

Флегматик. Данный человек лидер по работоспособности и производительности, что делает его незаменимым во всех областях, связанных с производством. Индивидуум, принадлежащий к данной группе, достигает лучших результатов по качеству и объему работы по сравнению с людьми любых других темпераментов в сходных условиях.

Сангвиник. Наилучшими сферами для самореализации данных представителей являются преподавательская работа, где упор делается не на техническую сферу, рекрутинг, косметология, общественное питание, знакомства и т. д.

Холерик. Данные люди полезны в сферах, связанных с личным общением, знакомствами и услугами. Холерики могут быстро выдать свежую идею в неожиданно изменившейся ситуации, зажечь и повести за собой окружающих, не важно, подчиненный это, клиент или вышестоящий руководитель.

В конце собеседования можно предложить любой проективный тест (например, тест Махвер [3]) и по нему выявить комплексы, которые могут помешать рабочему процессу. По усмотрению руководителя или менеджера, который проводит собеседование, осведомиться об образовании и опыте работы.

В заключение необходимо отметить, что на интервью в большей степени уделяют внимание опыту и образованию, что, к сожалению,

не всегда является оптимальным и очень часто приводит к неверному решению о приеме на работу или отказе соискателю. Автор предлагает подбирать претендента по более широкому списку свойств, включая темперамент, увлечения и психологические комплексы, тем самым, давая шанс более подходящим именно к рассматриваемой должности. Образование или тонкости профессии можно освоить непосредственно в рабочем процессе, если человеку интересно то, что он делает — проблем не возникнет. И гораздо сложнее заставить индивидуума выполнять понятную, но не подходящую ему работу.

Список литературы:

1. Айзенк Г., Айзенк М. Исследования человеческой психики. Из-во: Эксмо-Пресс, 2001.
2. Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. 7-е изд. СПб.: Питер, 2007.
3. Маховер К. Проективный рисунок человека. М.: Смысл, 1996.
4. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://falcongaze.ru/articles/why-the-information-should-be-protected.html>.
5. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://psychotype.ru/article/a-15.html>.

СЕКЦИЯ 11.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО КЛАСТЕРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПО ОСВОЕНИЮ СЛАНЦЕВЫХ УГЛЕВОДОРОДОВ

Зафарова Алина Маратовна

*младший научный сотрудник, аспирант
Санкт-Петербургского государственного политехнического
университета, ФГУП «Всероссийского нефтяного научно-
исследовательского геологоразведочного института»,*

РФ, г. Санкт-Петербург

E-mail: alina-zafarova@yandex.ru

ECONOMIC MECHANISM OF THE REGIONAL COMPETITIVENESS CLUSTER FORMATION FOR THE HYDROCARBONS SHALE DEVELOPMENT

Zafarova Alina

junior Research

*FSUE "All-Russian Petroleum Research Exploration Institute",
a graduate student at St. Petersburg State Polytechnical University,
Russia, St. Petersburg*

АННОТАЦИЯ

Рассмотрена концептуальная модель формирования горнопромышленного комплекса (регионального кластера конкурентоспособности) по освоению сланцевых углеводородов (УВ). Предложена система критериев оценки эффективности формирования и развития горнопромышленного комплекса сланцевых УВ. Разработана схема формирования экономического механизма сланцевого горнопромышленного комплекса. Проведена оценка конкурентоспособности сланцевых углеводородов на основе расчета коэффициента эластичности.

Определен мультипликативный эффект от формирования и развития ГПК по освоению сланцевых углеводородов.

ABSTRACT

There is considered the conceptual model of the mining complex (regional competitiveness cluster) for the development of shale hydrocarbons (HC). Offered system performance criteria of formation and development of the mining complex shale hydrocarbon. A scheme for the formation of the economic mechanism of shale mining complex is developed. The evaluation of the competitiveness of shale hydrocarbons based on the calculation of the coefficient of elasticity. Defined a multiplicative effect on the formation and development of the Code of Civil Procedure for the development of shale hydrocarbons.

Ключевые слова: сланцевые углеводороды; горнопромышленный комплекс; система критериев оценки эффективности; экономический механизм; коэффициента эластичности; региональный кластер конкурентоспособности; мультипликативный эффект.

Keywords: shale hydrocarbons; mining complex; the system performance criteria; economic mechanism; the coefficient of elasticity; regional cluster competitiveness; the multiplier effect.

На современном этапе развития мировой нефтегазовой отрасли наступил момент исчерпания традиционной части ресурсов нефти и газа. Своевременное выявление, изучение и подготовка к разработке дополнительных энергетических резервов в виде нетрадиционных видов углеводородного сырья (УВС) является актуальным. Наиболее перспективные из них представлены сланцевыми углеводородами. Необходимые технологические предпосылки для решения такого рода проблем уже созданы и себестоимость добычи традиционной нефти и газа становится сопоставимой с аналогичными показателями по сланцевым видам УВС.

Несмотря на имеющуюся теоретическую базу, вопросы теории и практики разработки механизма формирования и развития горнопромышленного комплекса (ГПК) по освоению углеводородов сланцевых формаций в настоящее время находятся только на стадии постановки и требуют своего развития.

Разработка экономического механизма по формированию ГПК сланцевых УВ в контексте оптимального управления в сфере недропользования должно основываться на следующих принципах [1, 7]:

1. Принцип единства экономических, экологических и социальных аспектах, т. е. экономическая система формирования и развития ГПК

сланцевых УВ должна органически дополняться социально-экологическими факторами и критериями.

2. Принцип учета регионального аспекта управления недропользованием, т. е. учет влияния этой сферы деятельности на социально-экономическое развитие региона.

В связи с этим оправдана целесообразность разработки Концепции региональной политики Министерства природных ресурсов РФ, уделяя при этом особое внимание связи трех сфер (природопользование, социальной сферы и экологической безопасности), поскольку многие вопросы их взаимодействия решаются именно на региональном уровне.

Следует иметь в виду, главное отличие горнодобывающей промышленности от остальных отраслей промышленности состоит в том, что залегающие в недрах земли полезные ископаемые практически не возобновляются и при истощении эксплуатируемых месторождений требует выявления новых.

В то же время сланцевой горной промышленности больше свойственна «технологичность» характеристик; где производственные процессы и конечный продукт играют более важную роль.

Предприятия сланцедобывающей промышленности действуют в специфических условиях, т. к. их деятельность зависит от природных факторов. Необходимо учитывать их экономическое своеобразие для установления обоснованных масштабов и темпов развития. Экономические отличия рассматриваемых предприятий выражаются в специфическом характере предмета труда производственного процесса (более высокие фондоемкости и трудоемкости производства, особая структура производственных фондов и их использование, своеобразная структура и формирование себестоимости продукции, цен на нее, определение эффективности капитальных вложений) [7, 11]. Рассмотренные особенности учитываются при формировании горнопромышленного комплекса по освоению сланцевых углеводородов (УВ) и установлении методов планирования, в том числе в определении производственной мощности предприятий, планировании рентабельности предприятий, формирования рентных платежей. Важной особенностью ГПК является необходимость учета в ее деятельности фактора риска и неопределенности, поскольку нет отечественного опыта разработки сланцевых месторождений в современных экономических и политических условиях. Кроме того, освоение УВ сланцев предполагает незначительные затраты на геологоразведочные работы по сравнению с освоением традиционного углеводородного сырья.

Концептуальная модель формирования и развития сланцедобывающего горнопромышленного комплекса страны должна

учитывать развитие топливно-энергетического комплекса (ТЭК), развитие спроса-предложения на энергоносители, научно-технический прогресс в энергетике, эластичность замещения энергоносителей в топливно-энергетическом балансе и др. Модель развития ГПК определяется, с одной стороны, качеством товара, его потребительскими свойствами и, с другой стороны, ценами, устанавливаемыми на основе среднеотраслевых или региональных издержек производства и преобразования в конечный продукт (топливо-энергию); запасами альтернативных энергоресурсов, экономическими показателями и экологическими последствиями использования тех или иных источников энергии (рис. 1).

Достижение рентабельности освоения сланцевых месторождений во многом зависит от эффективности налоговой политики. Опыт зарубежных стран показывает, что для успешного освоения сланцевых УВ, особенно на ранней стадии, необходимо создание более предпочтительных экономических и политических условий.

Формирование перспективного ГПК рекомендуется проводить на основе сравнительного анализа эффективности вовлечения сланцевого УВС в народнохозяйственный оборот. Основой такого анализа является классификация факторов эффективности их освоения.

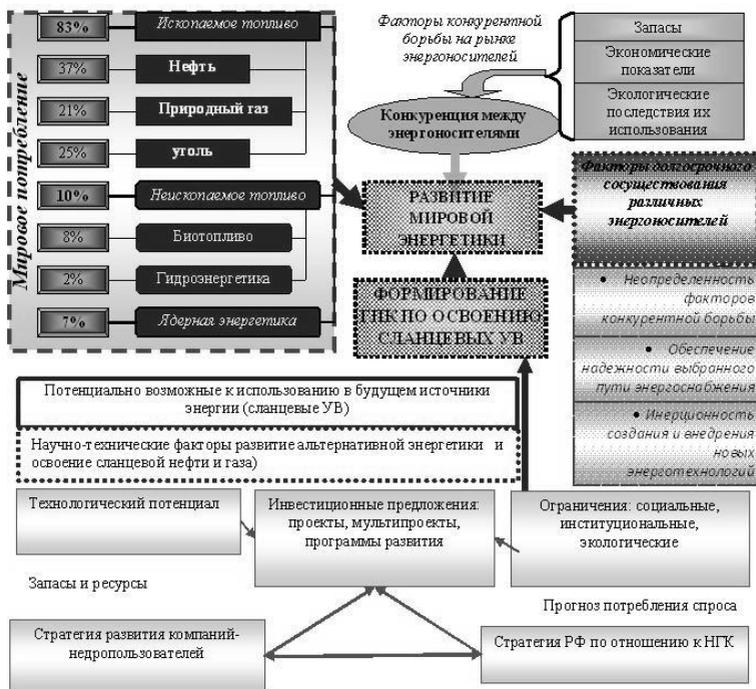


Рисунок 1. Концептуальная модель формирования и развития горнодобывающего комплекса по освоению сланцевых УВ

Оценка потребительских свойств и, соответственно, конкурентоспособности сланцевых УВС должна базироваться на разработке согласованного критерия конкурентоспособности ТЭР, определенного по принципам многосторонней оценки интересов всех субъектов — участников рынка ТЭР Российской Федерации.

Для сравнительной экономической оценки потребительских свойств традиционных и сланцевых нефти и газа, для оценки стратегических приоритетов инноваций в сфере развития сланцедобычи предложена система критериев (рис. 1). При этом предлагается дополнить систему базовых оценочных показателей коммерческой эффективности инновационных проектов (чистый дисконтированный доход, внутренняя норма рентабельности, индекс доходности и др.) вспомогательными критериями, имеющими качественно-количественный характер. Декомпозиция рассматриваемых

критериев позволяет выделить группы факторов, формирующих эффективность строительства сланцедобывающего комплекса (рис. 2).

Представленный перечень критериев не является исчерпывающим — в зависимости от требований и желания инвесторов данный перечень может быть существенно расширен.

Оценка конкурентоспособности и факторов инновационного развития включает в себя экономический механизм, охватывающий организационно-хозяйственные и социальные аспекты экономики, выражающее взаимодействие соответствующих структур и регуляторов, которые в совокупности обеспечивают функционирование экономической системы.

Экономический механизм должен стимулировать развитие промышленных зон (центров) инновационного характера, передовых методов и технологий добычи и переработки сланцевых формаций, создания достаточного количества перерабатывающих мощностей, развитие научного и кадрового потенциала и др. (рис. 3).

К основным приоритетам инновационного развития ГПК можно отнести — применение технологий бесшахтной добычи горючих сланцев, комплексное использование «попутного» сланцевого газа для выработки электроэнергии.

Оценка потребительских свойств и, соответственно, конкурентоспособности сланцевых видов УВС должна базироваться на разработке согласованного критерия конкурентоспособности ТЭР, определенного по принципам многосторонней оценки интересов всех субъектов — участников рынка ТЭР Российской Федерации.

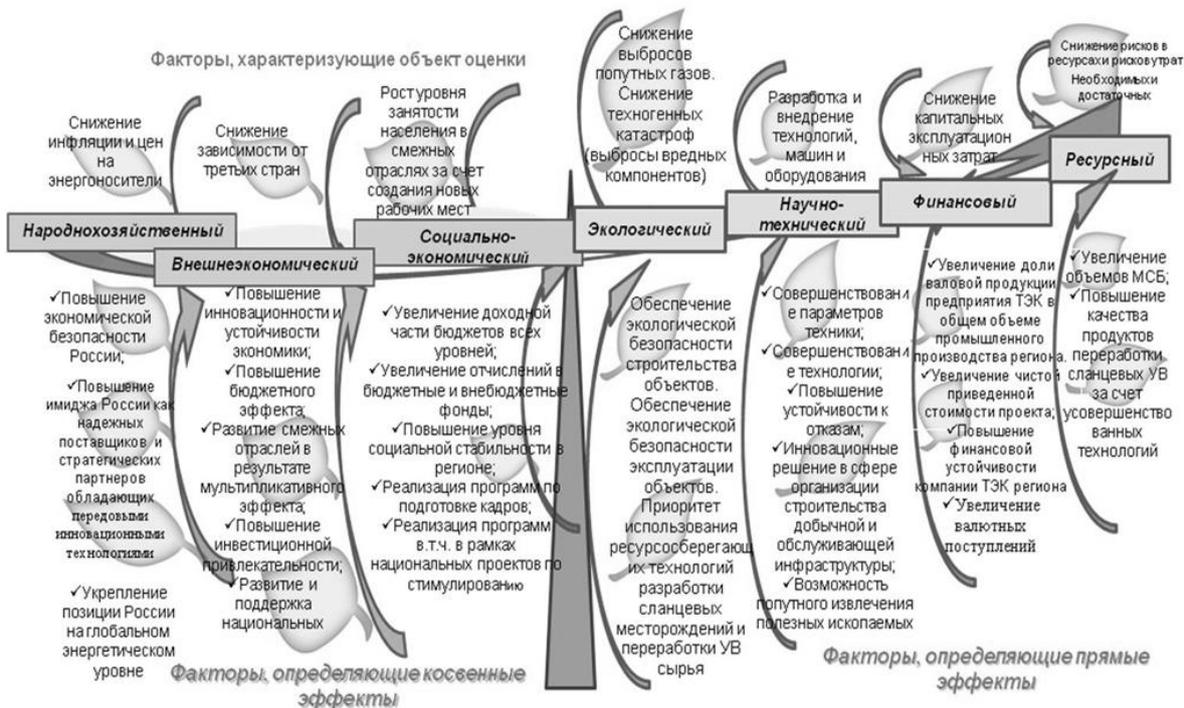


Рисунок 2. Система критериев оценки эффективности формирования и развития горнопромышленного комплекса

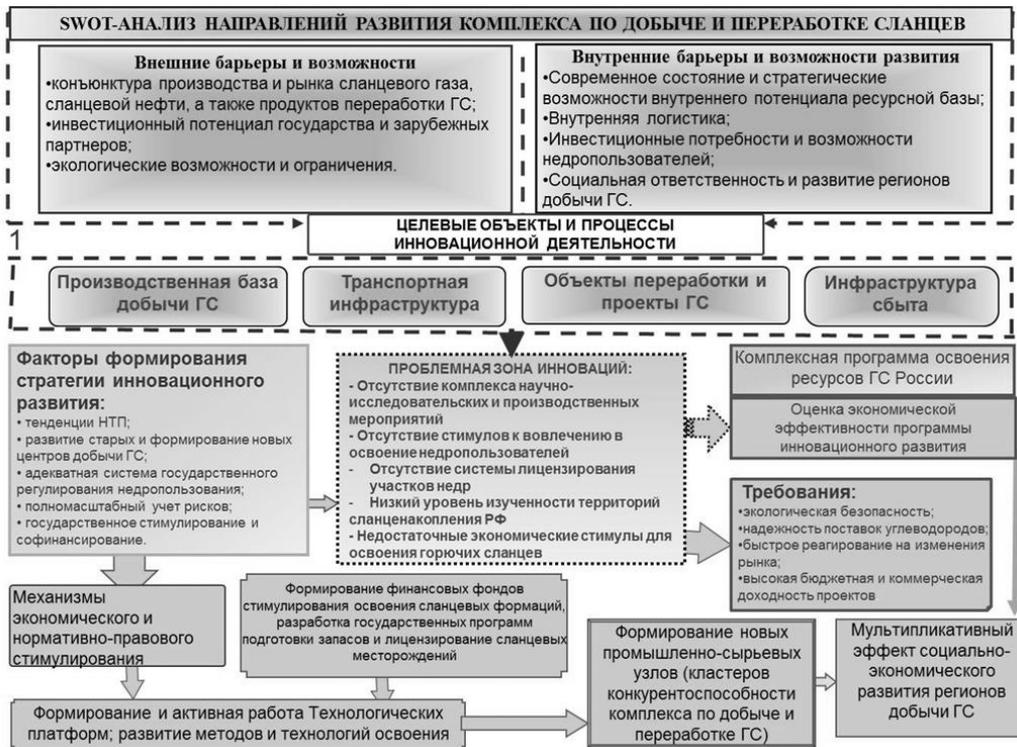


Рисунок 3. Принципиальная схема формирования экономического механизма сланцевого ГПК

Условия замещения традиционных УВ на сланцевые могут быть определены на основе коэффициента эластичности.

Основными факторами, влияющими на эластичность спроса на сланцевое УВС, являются: объем и основные характеристики рынка альтернативных энергоресурсов; технологические возможности, время и стоимость переключения на альтернативные источники энергии; временной фактор; количество областей применения первичного энергоресурса; степень насыщения рынка энергоресурсов; величина платежеспособного спроса.

Перекрестная эластичность спроса показывает степень изменения спроса на один энергоноситель (А) в ответ на изменение цены другого энергоносителя(В).

На основе анализа значений и динамики коэффициента эластичности $\varepsilon(ij)$ формулируются общие выводы о зависимости процесса реализации нефти и газа от потребительского спроса и даются определенные рекомендации в области ценовой политики и торговой стратегии. Оценку перекрестной эластичности предлагается проводить с использованием специальной матрицы — «Матрицы перекрестной эластичности» Общий вид матрицы перекрестной эластичности спроса сланцевых УВ и других первичных ТЭР представлен в таблице 1.

Таблица 1.

Матрица перекрестной эластичности традиционных энергоносителей на сланцевые нефть и газ (федеральный/региональный баланс)

Виды УВС Традиционные-j ----- Нетрадиционные -i	Коэффициенты взаимной эластичности E_{ij}			
	Тяжелые и высоковязкие нефти E_{1j}	Природные битумы и нефтяные пески E_{2j}	Сланцевые газы и нефти E_{3j}	Угольный метан E_{4j}
1. Нефть	<u>0,12</u> 0,45	<u>0,10</u> 0,32	<u>0,09</u> 0,24	- 0,07
2. Природный газ	- 0,12	- 0,08	<u>0,11</u> 0,23	- 0,13
3. Горючие сланцы	<u>0,14</u> 0,52	<u>0,18</u> 0,56	<u>0,31</u> 0,62	<u>0,12</u> 0,41

Минимальное значение $E(ij)$ свидетельствует о наименьшем взаимном влиянии данных энергоресурсов и минимальной эффективности замещения. Максимальный $E(ij)$ указывает на сильную взаимосвязь данных товаров и высокую эффективность замещения.

Из таблицы следует, что эластичность замещения сланцевых углеводородов в федеральном региональном балансе различается. Из проведенного анализа очевидно замещение энергетического сырья в региональном балансе выше, следовательно, рассматриваемая модель рентабельна на региональном уровне.

Эффективность замещения нефти и газа сланцевых формаций в топливно-энергетическом балансе страны существенно зависит от результатов оценки сырьевой базы, тенденций технологического развития отрасли и перспективного рынка первичных энергоносителей особенно для энергодефицитных регионов.

Создание кластера конкурентоспособности на базе ГПК по освоению сланцевых УВ ускорит разработку и внедрение новых технологий сланцедобычи, снизит затраты освоение ресурсов и повысит качество логистики и инжиниринга проекта [3, 4, 9]. Социально-экономический эффект кластера связан с развитием смежных отраслей промышленности и экономическим развитием региона.

Основной эффект от формирования и развития ГПК по освоению сланцевых УВ ощутят не только «добывающие», но и «обрабатывающие» регионы РФ, строительная индустрия и электроэнергетика [6]. При этом каждый рубль дополнительного производства продукции ГПК увеличивает валовой региональный продукт на 1,3—1,5 руб. [6]. Дополнительный эффект будет получен в виде роста налогооблагаемой базы, создания новых рабочих мест, увеличении платёжеспособного спроса населения и т. д. [6].

Прямой эффект федерального и регионального бюджетов, дифференцированный по территориям, рассчитывается на основе распределения налогов по действующему налоговому кодексу.

Структура мультипликативного эффекта от формирования и развития ГПК по освоению сланцевых углеводородов, представляющая собой совокупность прямого, косвенного эффектов и эффекта сопряженных отраслей, приведена на рис. 4.

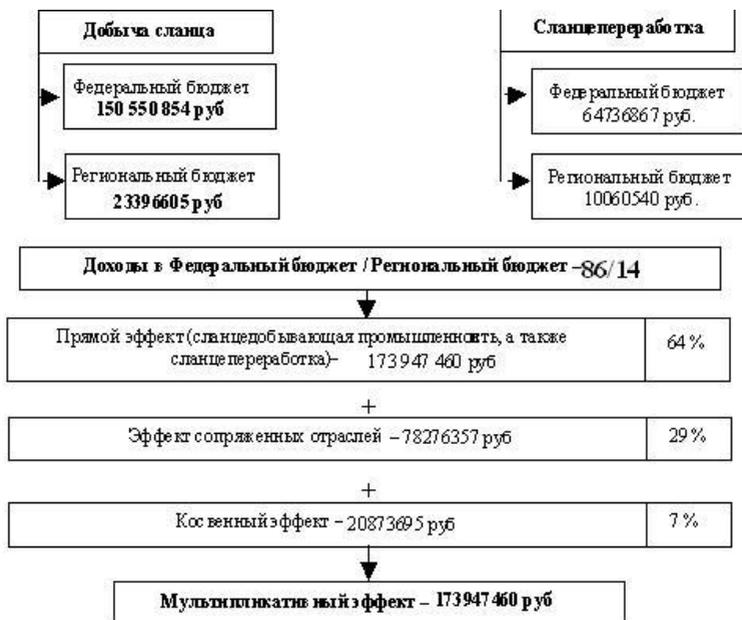


Рисунок 4. Структура мультипликативного эффекта от формирования ГПК по освоению сланцевых формаций

Реализуя стратегию диверсификации и использования новых для российской горнопромышленной отрасли технологий добывающей компании сохранят существующие рынки и выйдут на новые, что позволит повысить конкурентоспособность и получить дополнительные источники прибыли.

В заключение следует отметить, что развитие минерально-сырьевой базы и освоение сланцевой нефти и газа поможет стабилизировать общероссийскую добычу УВС в ближней-, средне- и долгосрочной перспективе, будет способствовать технологическому развитию отрасли и повысит энергетическую безопасность национальной экономики. Проблема стабильности и обеспеченности УВС — это главный вопрос в энергетическом комплексе и в энергетической стратегии страны.

Нефтегазоносные сланцы — это существенный резерв для восполнения сырьевой базы России. Учитывая это, задачей государственного регулирования является установление организационно-правового механизма, направленного на наиболее полное извлечение

полезных ископаемых при обеспечении приемлемого уровня рентабельности производственного процесса.

Большая часть действующих стратегических и методических документов в области освоения и создания сырьевой базы УВ на долгосрочную перспективу ориентирована, в основном, на возможности оцененной базы запасов нефти и газа, и оценки потенциала традиционных видов углеводородного сырья (прогнозных и перспективных ресурсов) и не учитываемых группу разнообразных нетрадиционных ресурсов, в т. ч. горючих сланцев [5]. Поэтому на данном этапе требуется развитие нормативно-правовой базы, которая способна стимулировать отношения недропользователей при поиске, разведки и добычи нетрадиционных источников углеводородного сырья.

Необходимо также внести дополнения в действующую систему лицензирования участков недр для обеспечения возможностей недропользователей вести геологоразведочные работы и организовывать добычу сланцевого УВ сырья. В частности сформулировать условия предоставления участков недр для поиска, разведки и разработки сланцевых месторождений. Требуется также законодательное оформление правил по охране окружающей среды на всех стадиях работ.

Необходимо выполнить переоценку рассматриваемых ресурсов выборочно для территорий с предполагаемым ближнесрочным их освоением, а также подготовку запасов отдельных наиболее перспективных их видов на основе госбюджета или государственно-частного партнерства.

Для стимулирования привлечения инвестиций в освоение сланцевых энергетических ресурсов следует адаптировать налог на добычу полезных ископаемых и всю систему платежей за недропользование к процессу поиска, разведки и разработки этих ресурсов. Кроме того, учитывая капиталоемкость разработки сланцевых месторождений, следует разработать гибкую систему налогообложения, включающую налоговые каникулы до достижения периода окупаемости инвестиций, а также ввести правовые гарантии неизменности ставки налогообложения в период окупаемости инвестиций.

Решение перечисленных вопросов требует детального геологического и экономического обоснования принимаемых решений и требует постановки и проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ для государственных нужд в сфере деятельности Министерства природных ресурсов и экологии РФ за счет средств федерального бюджета.

В настоящее время проблемам использования сланцевых источников углеводородного сырья в Российской Федерации уделяется недостаточное внимание, в то время как во многих зарубежных странах вовлечению указанных минерально-сырьевых ресурсов в хозяйственный оборот уделяется большое внимание.

В настоящее время Минприроды России предпринимает меры по усилению геологического изучения и освоения сланцевых формаций, включая: разработку мероприятий по геологическому изучению (принята Госпрограмма РФ от 26.03.2013) [2]; установление дифференцированного налога на добычу полезных ископаемых (принят ФЗ РФ от 23.07.2013 №213-ФЗ) [8]. В разработке находятся система вычетов расходов недропользователей на геологоразведку из суммы подлежащего к уплате НДС, а также меры по реализации заявительного принципа на проведение геологоразведочных работ.

На сегодняшний день необходимость изучения и освоения нетрадиционных источников и объектов углеводородного сырья обозначена в следующих стратегических и программных документах, определяющих основы государственной политики России в области использования минерального сырья и недропользования:

- - Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года.
- Государственная программа «Воспроизводство и использование природных ресурсов» — подпрограмма «Минерально-сырьевые ресурсы, геологическое изучение недр» (2011).
- Единая государственная программа «Подготовки минерально-сырьевой базы и добычи углеводородного сырья из нетрадиционных источников» (2011).
- Проект Стратегии развития минерально-сырьевой базы Российской Федерации до 2030 г. (находится на стадии разработки).

В США научный и технологический прорыв в освоении газсланцевых полей произошел благодаря высоким ценам на энергоносители и дефициту в ресурсах свободного газа. По экспертным оценкам себестоимость сланцевого газа, добываемого в США, варьирует в зависимости от горно-геологических условий конкретного поля и оценивается разными экспертами примерно одинаково от 150 до 300 долл. за 1 тыс. м³, что в 10—15 раз дороже добычи традиционного природного газа из газовых месторождений, однако ниже сформировавшейся к настоящему времени отпускной цены за природный газ, экспортируемый Российской Федерацией [10]. Доля сланцевого газа в настоящее время превышает 10 % в общем объеме добычи газа в США. Возможностью разработки месторождений

сланцевого газа активно интересуются Индия, Китай, а также страны ЕС. Материалы общей и региональной геологической изученности показывают, что ресурсы сланцевых УВ России составляют 9,5 трлн. м³. Таким образом, в перспективе возможно создание и внедрение рентабельных технологий добычи сланцевых УВ в России.

Список литературы:

1. Вайцзеккер Э., Ловинс Э, Ловинс Л. Фактор четыре. Затрат половина, отдача — двойная. Новый доклад Римскому клубу. Перевод А. П.Заварницына и В.Д. Новикова. Под ред. Акад. Г.А.Месяца. М.: Academia, 2000. — 400 с (стр. 22).
2. Воспроизводство и использование природных ресурсов: Государственная программа Российской Федерации: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.03. 2013 г. № 436р.
3. Гужов В.В. Применение кластерного подхода к совершенствованию механизмов стратегического управления НИС РФ // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Инвестиции — главный фактор экономического развития России». Москва, ИНИОН, 26 мая 2005 г.
4. Дракер П.Ф. Инновации и предпринимательство. М.: Экономика, 1992.
5. Зафарова А.М. Стратегические приоритеты освоения нетрадиционных видов углеводородного сырья // Горный информационно-аналитический бюллетень. Выпуск — № 6 — 2012 г. — С. 392—398.
6. Ильинский А.А., Мнацакакян О.С., Череповицын А.Е. Нефтегазовый комплекс Северо-Запада России: стратегический анализ и концепции развития. СПб.: Наука, 2006. — 474 с.
7. Куклина Е.А. Формирование экономического механизма устойчивого развития горнопромышленных комплексов. СПб.: СЗТУ, 2005. — 224 с
8. О внесении изменений в главы 25 и 26 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статью 3.1 Закона Российской Федерации «О таможенном тарифе»: Федеральный закон от 23.07.2013 № 213-ФЗ // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149659/.
9. Хансен Алек. Конкурентоспособность и кластеры: новые подходы к стимулированию экономического развития в эпоху глобализации // Материалы Семинара «Конкурентоспособность и отраслевые кластеры: новая повестка дня для российского бизнеса и власти». СПб. 2003.
10. Цены на природный газ в начале 2013 года и прогноз цены // Livejournal. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://iv-g.livejournal.com/854531.html>.
11. Шумилин М.В. Геолого-экономические основы горного бизнеса. «Минеральное сырье», № 3. М. Изд. ВИМС, 1998, — 168 с.

МИРОВОЙ ПРОЦЕСС УРБАНИЗАЦИИ

Перерва Ольга Леонидовна

*д-р экон. наук, зав. кафедрой экономики
и организации производства, профессор Московского
государственного технического университета им. Н.Э. Баумана,
РФ, г. Калуга*

Тучина Юлия Викторовна

*студент Московского государственного
технического университета им. Н.Э. Баумана,
РФ, г. Калуга
E-mail: tuchina-ulia@mail.ru*

WORLD PROCESS OF THE URBANIZATION

Pererva Olga

*head of economy and the production organization department,
the associate professor of economic sciences, professor
of the Moscow state technical university of N.E. Bauman,
Russia, Kaluga*

Tuchina Yulia

*the student of the Moscow State Technical University of N.E. Bauman,
Russia, Kaluga*

АННОТАЦИЯ

Ведущими формами расселения людей считаются сельские поселения и мегаполисы. При этом в современном мире процесс урбанизации стал мировым. Немаловажные модификации хозяйственного пространства глобальной экономики, имевшие место в последние десятилетия, актуализируют новые направления научных исследований, предметом которых становятся экономические механизмы функционирования больших городов и протяженных городских агломераций в контексте возрастания воздействия на региональную, национальную и мировую экономику в условиях глобализации.

ABSTRACT

The main forms of moving of people are rural settlements and the cities. And in the modern world process of an urbanization became world. Essential transformations of economic space of the global economy, taking place in the last decades, staticize the new directions of the scientific researches which subject there are economic mechanisms of functioning of the large cities and extended city agglomerations in a context of increase of influence on regional, national and world economy in the conditions of globalization.

Ключевые слова: урбанизация; мегагорода; городские агломерации.

Keywords: urbanization; megacities; city agglomerations.

Урбанизация — это не только резкий подъем и развитие городов, увеличение доли городского населения, это и возрастание роли и значения городов во всех сферах жизни общества, а также доминирование городского образа жизни над сельским.

Город — это большой населенный пункт, выполняющий промышленные, организационно-хозяйственные, управленческие, культурные, транспортные и иные (но не сельскохозяйственные) функции. По образовавшимся в географической науке правилам при исследовании населенных пунктов предметом считалось их пространство в государственных, интернациональных или же в том числе и массовых городских системах или становление их внутренних структур как автономно развивающейся системы [3].

Многие ученые, включая экспертов по народонаселению департамента финансовых и общественных вопросов, входящего в структуру ООН, выделяют крупные города в глобальной экономической системе на базе количественных критериев, в том числе: численность населения — от 10 млн. чел. и выше; плотность населения — не менее 2 тыс. чел. / км²; огромные пространственные масштабы как у наиболее крупной формы расселения, возникающей в результате срастания большого числа примыкающих городских агломераций, связанных единой транспортной сетью [2]. Такие города называют мегагородами, мегалополисами. При таком количественном подходе к идентификации больших населенных пунктов как ведущих агломераций в пространстве глобальной экономической системы, называемых экспертами ООН «мегагородами», к их числу в 2012 г. были отнесены 23 крупнейших города: Токио — 37,2 млн. чел., Дели — 22,7 млн. чел., Нью-Йорк — 20,4 млн. чел., Стамбул — 3 млн. чел. и др. [1].

За последнее время в экономически развитых странах доля городских жителей уже составляет 75—80 % населения и данный показатель остаётся на том же уровне, что нельзя сказать о развивающихся странах, так как доля городского населения там значительно ниже.

Впрочем, есть регионы развивающегося мира, где по ряду причин природного показатель урбанизации довольно высок, как во многих странах Латинской Америки. В связи с этим процесс урбанизации в развивающихся государствах идет довольно быстрыми темпами, что приводит к приросту городского населения в последние годы, который опережает общие темпы роста населения.

Переезд населения из сельской местности в большие города тем более свойственен для экономически отсталых государств, в которых колоссальны масштабы безработицы в сельских поселениях, а в стране поворно складывается сеть городского расселения, где возможно отыскать какую-либо работу.

В современных условиях рост внимания ученых к крупным и сверхкрупным городам стал закономерным следствием усиленного становления надлежащих процессов: динамично развивающейся урбанизации, быстрого роста численности городского населения.

В период 1970—2012 гг. число людей, проживающих в городах, увеличилось почти в 10 раз, — с 39,5 млн. до 359,4 млн. чел., а также происходит увеличение количества и размеров городских поселений: в период 1975—2012 гг. количество городов и городских агломераций с числом жителей свыше 10 млн. чел. возросло в 7,7 раз, от 5 до 10 млн. чел. — в 2,9 раза, от 1 до 5 млн. чел. — в 2,7 раза, от 500 тыс. до 1 млн. чел. — в 2,3 раза, и наконец, сохранение в развитых регионах мира преобладающей доли городского населения в общей численности населения: уже в 1950 г. городское население достигало 58,4 %, в то время как в менее развитых регионах — 17,4 %, в 2012 г. — в более развитых 77,4 %, в менее развитых — 46,6 % при прогнозировании специалистами усиления интенсивности процессов урбанизации в наименее развитых регионах, где к 2025 г. доля городского населения возрастет до 55,7 % [2].

Основываясь на результатах исследований проблем функционирования крупных городов в условиях глобализации, проделанных учеными Англии, Канады, Германии, Австралии, США и др., представляется возможным сформировать систему существенных характеристик для идентификации мегагородов в глобальной экономике, включающую: расширение разнообразия видов экономической деятельности; развитую инфраструктуру — производственную,

транспортную, интеллектуальную; статус финансового, научного, инновационного, культурного центра; наличие многообразной рабочей силы.

Все мегагорода по количественным аспектам считаются мегалополисами. Однако не все мегалополисы выполняют глобальные функции, вследствие этого не все из них имеют все шансы быть квалифицированы как мегагорода, тем более мегалополисы беднейших стран мирового хозяйства.

По мнению ученых, наиболее значимыми индикаторами городов мирового значения являются: высочайшая производственно-инновационная активность и ее результативность; присутствие развитой инфраструктуры бизнеса и финансовой стабильности; качество образовательных, медицинских и транспортных услуг, личную безопасность граждан.

Мегагорода, возникшие на базе мощных городских агломераций, разрастающихся и объединяющихся друг с другом благодаря интегрированным рынкам факторов производства, транспортной и коммуникационной инфраструктуре, системам землепользования, дают импульс формированию мегарегионов, выполняющих массовые функции по обеспечению изготовления или же перемещения массовых потоков товаров и услуг [1].

Сосредоточение индустрии, транспорта и населения в больших и крупнейших городах резко усугубила экологические условия жизни в них. Такие обстоятельства привели в экономически развитых государствах мира к новому понятию «субурбанизации» — рост пригородов намного опережает рост крупнейшего города, в связи с тем, что происходит переезд более зажиточного населения в чистые места в экологическом отношении пригороды, например, в США почти 60 % населения агломераций проживают в пригородах. Это означает исчезновение агломераций в экономически развитых странах или уменьшения уровня урбанизации.

За последнее время процесс урбанизации в развивающихся странах несёт быстрый и часто неуправляемый характер. Отсутствие возможности работать в сельской местности «выталкивают» миллионы неквалифицированного населения в крупные города с целью получить больше денежных средств.

Быстрый рост населения городов протекает с образованием трущобных районов, характеризующихся не лучшими условиями жизни. Подобный тип урбанизации называют «трущобной» или же «ложной урбанизацией» [3]. Процесс урбанизации в экономически развитых и развивающихся странах без сомнения имеет свои

особенности. Но возможно отметить некоторое количество ведущих закономерностей мирового процесса урбанизации [3]:

- очевидное желание быстрого роста городов;
- усиление сосредоточения в больших и крупнейших городах населения, хозяйства и культурной жизни;
- продолжающийся приток населения в города, особенно в развивающихся странах;
- увеличение городов территориально, появление агломераций и мегалополисов;
- неблагоприятные для людей изменения экологической обстановки в городах и промышленных центрах.

Исходя из накопленной исследовательской базы, открывается прямой и обязательный путь усиления изучения политических аспектов развития мегагородов. Согласно Платону и Аристотелю, политика — это единая наука о городе-государстве; современная география должна как бы вновь обратиться к изначальности трактовки понятия «политика», усиливая изучение политико-географических аспектов развития городов.

Необходимость приобретения крупными российскими городами статуса мегагорода или даже мегарегиона как объектов мегаэкономики будет определяться наличием глобального характера выполняемых ими функций и оказанием значимого влияния на развитие мировой экономики.

Список литературы:

1. Готтманн Ж. Мегалополис, или урбанизация северо-восточного побережья США // География городов. М., 2008.
2. Инишкова Е.И., Волошина А.Ю. Функции мегарегионов и мегагородов в глобальной экономической системе // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3. Экономика. Экология. 2011.
3. Моисеев Н.Н. Мегалополисы // Свободная мысль. 2009, № 3.

ПОТЕНЦИАЛ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Халитова Лариса Рафиковна

*канд. эконом. наук, доцент
Башкирского государственного аграрного университета,
РФ, Республика Башкортостан, г. Уфа
E-mail: laurakam@rambler.ru*

POTENTIAL OF LABOUR POWER REPRODUCTION OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Larisa Khalitova

*candidate of economic sciences,
associate professor of Bashkir State Agrarian University,
Russia, Republic of Bashkortostan, Ufa*

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается воспроизводство рабочей силы на мезоуровне национальной экономики, как сложное экономическое явление, зависящее не только от конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда, но и связано системой профессиональной подготовки и регулированием занятости населения. Проведена оценка потенциала воспроизводства рабочей силы.

ABSTRACT

The article considers reproduction of labour power at meso-level of national economy as a complex economic phenomenon, which depends not only on supply and demand fluctuations on the labour market but also is connected with the system of professional training and control of employment of population. Assessment of potential of labour power reproduction has been made.

Ключевые слова: воспроизводство; рабочая сила; потенциал; Республика Башкортостан.

Keywords: reproduction; labour power; potential; the Republic of Bashkortostan.

В настоящее время вопросами воспроизводства рабочей силы занимаются специалисты различного уровня, и, прежде всего, экономисты. Это обусловлено тем, что на человека действует

значительное количество факторов внешней и внутренней среды. Чаще всего они дают непредсказуемые последствия в развитии на длительную перспективу и ухудшают социально-экономическое положение, что в конечном итоге отражается и на потенциале воспроизводства рабочей силы.

Воспроизводство рабочей силы является составной частью общественного воспроизводства. Рабочая сила проявляет себя в процессе труда. И если она не будет воспроизводиться, то возникнут неблагоприятные ситуации в конкретном производстве и экономике в целом. По мнению А.Г. Грязновой и Т.В. Чечелевой, воспроизводство рабочей силы имеет два толкования. В широком понимании воспроизводство рабочей силы связано с воспроизводством населения, его качественным состоянием [6, с. 69], и внешними условиями её функционирования.

В более узком и конкретном толковании под воспроизводством рабочей силы следует понимать воспроизводство способностей к труду [6, с. 69].

Воспроизводство населения зависит от рождаемости и смертности; а воспроизводство же рабочей силы во многом обуславливается приобретением, сохранением и потерей способности к труду. Если естественные процессы непосредственно сказываются на численности населения, то на численность рабочей силы оказывает влияние рождаемость после вступления родившихся детей в трудоспособный возраст. Однако смертность населения, вышедшего за пределы трудоспособного возраста и потерявшего трудоспособность, не сказывается на численности рабочей силы. Следовательно, неодинаковый характер протекания этих процессов у различных возрастных групп населения приводит к несовпадению темпов прироста населения и рабочей силы [4, с. 165].

Проанализируем возможности возобновления рабочей силы региона. Количественная оценка исследуемого предмета характеризуется численностью занятых и потенциальных работников. В качестве критерия будем использовать численность трудоспособного населения, старше трудоспособного возраста и подростков до 16 лет (Таблица 1) [1, 3].

За последние десять лет увеличилась численность населения старше трудоспособного возраста, и ежегодный прирост составил 1,39 %, что повлияло на изменение удельного веса на 2,6 пп. Численность трудоспособного населения сокращается ежегодно на 0,36 %, детей — на 0,63 %. Несмотря на увеличение числа родившихся в республике сохраняется превышение доли населения старше трудоспособного возраста над долей лиц моложе

трудоспособного. Так, средний возраст населения региона составляет 38,3 лет, для Российской Федерации данный показатель равен 39,4 лет, то есть наблюдается постепенное старение населения.

Таблица 1.

Потенциал воспроизводства рабочей силы республики

Категории населения	2004		2013		Изменение структуры, пп	Темп роста за год, %
	Тыс. чел.	Уд. вес, %	Тыс. чел.	Уд. вес, %		
Всё население	4092,3	100	4069,7	100	—	99,94
моложе трудоспособного возраста	823,9	20,1	778,4	19,1	-1	99,37
трудоспособного возраста	2491,5	60,9	2411,9	59,3	-1,6	99,64
старше трудоспособного возраста	776,9	19,0	879,4	21,6	+2,6	101,39
Демографическая нагрузка детьми на 1000 чел. населения трудоспособного возраста, чел.	331	—	323	—	—	99,73
Демографическая нагрузка пенсионерами на 1000 чел. населения трудоспособного возраста, чел.	312	—	365	—	—	101,76
Общая демографическая нагрузка, чел.	643	—	688	—	—	100,75

Трудовая структура населения республики не оптимальна. Оптимальной следует считать тогда, когда в структуре лица моложе трудоспособного возраста составляют не менее 20 %, трудоспособного возраста — 65 % и старше трудоспособного возраста — не более 15 % [7, с. 167]. Проанализируем динамику демографической нагрузки, которая определяется как соотношение численности населения нетрудоспособного возраста к трудоспособному. Ежегодный прирост общей демографической нагрузки составляет 0,75 %, увеличивается нагрузка лицами старше трудоспособного возраста на 1,76 %. Снижение демографической нагрузки детьми характеризует суженное воспроизводство рабочей силы.

В Республике Башкортостан (РБ), как и в России, существует высокая диспропорция в численности мужчин и женщин. На начало 2014 г. в среднем на 1000 мужчин в республике приходится 1134 женщины (в среднем по России — 1159) притом, что мальчиков рождается всегда больше, чем девочек (примерно 105—106 на 100). Выравнивание численности между полами наступает к 20 годам. Однако в старших возрастных группах трудоспособного населения нарастает превышение численности женщин: чем старше, тем больше. Среди лиц старше трудоспособного возраста на 1000 мужчин приходится 2435 женщины. Постепенно снижается и репродуктивный потенциал населения. К примеру, в 2013 г. численность женщин в репродуктивном возрасте (15—49 лет) снизилась на 19 тыс. человек [1].

Процесс формирования потенциала воспроизводства рабочей силы непосредственно влияет на уровень и эффективность её использования. Потребление рабочей силы определяется не только объемами производства, но и уровнем годовой занятости населения. Перераспределение рабочей силы происходит не только в организациях, но и по отраслям экономики.

В разрезе тех видов экономической деятельности, по которым произошло наибольшее снижение занятых, нами сделан анализ доли средней номинальной заработной платы в средней республиканской номинальной заработной плате (таблица 2) [3, 5].

На один процентный пункт сокращенной численности занятых в сельском хозяйстве приходится снижение номинальной заработной платы на 1,89 пп, в сфере обрабатывающего производства — на 0,28 пп, в сфере образования — на 0,08 пп, в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг — на 0,02 пп.

Из представленных данных видно, что структурное изменение занятых не приводит к однонаправленному процессу модернизации экономики. В сельском хозяйстве самый низкий коэффициент изменения заработной платы, что нельзя признать удовлетворительным, способствуя перемещению производительной силы в другие, более высокооплачиваемые виды деятельности. Также это связано и с финансовыми особенностями формирования государственного бюджета республики по разным видам экономической деятельности. К примеру, сфера образования является расходной частью бюджета и связана с этапом формирования рабочей силы.

Таблица 2.

Динамика отношений (доли) номинальной заработной платы к ее среднему уровню по видам экономической деятельности

Виды экономической деятельности	Изменения 2012 г. по сравнению со ср. значением за три предыдущих года, пп		На 1пп структурного отклонения приходится изменение доли номинальной заработной платы, пп
	структуры занятых	доли номин. ЗП к ср. уровню по республике	
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	-0,74	0,39	-1,89
Обрабатывающие производства	-0,18	0,65	-0,28
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	-0,11	-3,86	0,03
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	-0,13	21,78	-0,01
Образование	-0,44	5,31	-0,08
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	-0,22	9,42	-0,02

В этой связи контролируется номинальный фонд с позиции его сокращения, что приводит к оттоку численности работающих. Применительно же к сельскому хозяйству наблюдается обратный процесс. Номинальный фонд формируется самостоятельно предпринимателями и коммерческими организациями. Роль государства сводится к установлению минимального размера оплаты труда, регулированию количества реализуемой продукции, ее себестоимости посредством выдачи дотаций, субсидий и других экономических инструментов. В данной ситуации срабатывает рыночный механизм

саморегулирования, в частности, спроса и предложения. Государство может оказывать влияние на численность занятого населения в сельской местности путем предоставления безвозмездных субсидий для строительства жилья молодым семьям, стимулирования молодых специалистов и др.

Потенциал воспроизводства рабочей силы обусловлен не только конъюнктурой спроса и предложения на рынке труда, но и связан с профессиональной подготовкой. В условиях инновационных тенденций в экономике актуальным становится качество приобретаемого профессионального образования и своевременная сменяемость кадров. Многие российские исследователи отмечают наличие дефицита соискателей квалифицированных рабочих мест из-за несогласованности рынка труда и образовательных услуг [2, с. 45]. Основная проблема заключается в том, чтобы организовать процесс подготовки выпускника для конкретного рабочего места в определенной сфере деятельности. Данное обстоятельство подразумевает, что после окончания учреждения он, адаптированный к рабочему коллективу, может начать трудиться, не доучиваясь на курсах, без наблюдения наставника. Для этого необходимо четкое разделение ответственности каждой заинтересованной стороны в качественном и современном профессиональном образовании, согласование их интересов и разработка механизма их взаимодействия будут способствовать формированию потенциальной рабочей силы.

Воспроизводство рабочей силы на уровне региона представляет собой процесс непрерывного обеспечения региона работниками трудоспособного возраста, получившим специальную подготовку и занятых в отраслях экономики.

Список литературы:

1. Возрастной состав населения Республики Башкортостан на 1 января 2014 года [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://bashstat.gks.ru> (дата обращения 31.07.2014).
2. Пути повышения качества профессиональной подготовки студентов: материалы международной научно-практической конференции. Минск, 22—23 апр. 2010 г. / редкол.: О.Л. Жук (отв. ред.) [и др.]. Минск: БГУ, 2010. — 567 с.
3. Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник. Уфа: Башкортостанстат, 2013. — 108 с.
4. Халитова Л.Р. Закономерности развития процесса воспроизводства рабочей силы // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. — 2012. — Т. 3. — № 35-1. — С. 164—167.

5. Халитова Л.Р. Оплата труда как инструмент управления воспроизводством рабочей силы. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Оренбургский государственный аграрный университет. Уфа, 2010. — 23 с.
6. Экономическая теория национальной экономики и мирового хозяйства (политическая экономия): Учебник / Под ред. Проф. А.Г. Грязновой, проф. Т.В. Чечелевой. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 326 с.
7. Юзаева Ю.Р. Прогнозирование трудовой структуры населения Оренбургской области // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. — 2012. — Т. 3. — № 35-1. — С. 167—169

Научное издание

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

Сборник статей по материалам
XL международной научно-практической конференции

№ 8 (40)
Август 2014 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 12.08.14. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 7,625. Тираж 550 экз.

Издательство «СибАК»
630049, г. Новосибирск, Красный проспект, 165, офис 15
E-mail: mail@sibac.info

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