

МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЗАОЧНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОГО
МЕНЕДЖМЕНТА»

Новосибирск, 2010 г.

УДК 37.014.542

ББК 74.204

Т 33

Рецензенты:

Кандидат психологических наук, доцент НП «СибАК» *Н.Р. Гулина*
Старший преподаватель НП «СибАК» *И.С. Степанов*

Т 33 «Теория и практика современного менеджмента»: материалы международной заочной научно-практической конференции. (05 ноября 2010 г.) – Новосибирск: Изд. «ЭНСКЕ», 2010. – 105 с. ISBN 978-5-91711-022-6

Сборник трудов международной заочной научно-практической конференции «Теория и практика современного менеджмента» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современной педагогики.

Данное издание будет полезно аспирантам, студентам, исследователям в области практической педагогики и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития педагогики.

ББК 74.204

ISBN 978-5-91711-022-6

Оглавление

Секция 1: Теория современного менеджмента	5
ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ К ПОСТРОЕНИЮ МОДЕЛИ НЕПРЕРЫВНОГО ИНТЕГРИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ	5
Белоконь Алексей Михайлович	
ЭВОЛЮЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЙ ВЛАСТИ	14
Ильин Владимир Юрьевич	
ПОСТДОКТОРАНТУРА (POST-DOCTORATE) – НОВЫЙ УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА	19
Камшибаев Ермек Есимбекович	
ФИЛОСОФСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ РОЛИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	27
Кротов Александр Геннадьевич	
ОСОБЕННОСТИ КЛАССИФИКАЦИИ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ	32
Шилов Антон Сергеевич	
Секция 2: Маркетинг	47
ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ	47
Братишко Наталья Петровна	
МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТОВАРА	51
Жайлаубаева Гульнара Марксовна	
Ситникова Елена Станиславовна	
Горбаткина Наталья Алексеевна	
Секция 3: Управление инновациями и инновационной деятельностью	57
УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ИННОВАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	57
Елезова Наталья Геннадьевна	
УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ	63

Руцик Юлия Олеговна	
Секция 4: Антикризисное управление на предприятиях различных форм собственности	68
АНАЛИЗ ДЕФИНИЦИЙ РИСКА ТОРГОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА ТОВАРНОМ РЫНКЕ С ПОСРЕДНИКАМИ	68
Алгазина Юлия Геннадьевна	
Шелестов Евгений Андреевич	
Секция 6: Управление персоналом	73
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ	73
Краснослободцева Екатерина Сергеевна	
АКТУАЛИЗАЦИЯ ЗАПАДНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ МЕНЕДЖМЕНТА К УСЛОВИЯМ РОССИЙСКОЙ ДЕЛОВОЙ СРЕДЫ	80
Прокопенко Степан Владимирович	
Секция 7: Финансовый менеджмент	85
О СТРУКТУРЕ ОБЩИХ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ	85
Аксенов Евгений Петрович	
МОДЕЛИРОВАНИЕ ДИНАМИКИ ИЗМЕНЕНИЯ ДОХОДА И ИНВЕСТИЦИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ПО МОДЕЛИ ГУДВИНА-КАЛЕЦКОГО-НЕЙМАРКА С УЧЕТОМ ВЛИЯНИЯ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ	94
Бунин Александр Сергеевич	
Секция 8: Практика современного менеджмента	100
ЛОГИСТИЧЕСКИЙ АУТСОРСИНГ В СТЕКОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ КАК СРЕДСТВО ОПТИМИЗАЦИИ ИЗДЕРЖЕК	100
Лебедев Виталий Евгеньевич	

СЕКЦИЯ 1: ТЕОРИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ К ПОСТРОЕНИЮ МОДЕЛИ НЕПРЕРЫВНОГО ИНТЕГРИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Белоконь Алексей Михайлович

Соискатель научной степени, МГТУ «СТАНКИН», г. Москва

Бизнес-консультант ОАО «Техносерв», г. Москва

E-mail: belokon@nm.ru

В современных условиях инновационного развития страны помимо развития производственных и промышленных технологий, важным фактором развития предприятий является повышение эффективности управления и принятия решений. Эта задача стоит в таких базовых отраслях национальной экономики, как отрасль черной и цветной металлургии, нефтегазовой отрасли, машиностроении, энергетике и ЖКХ, которые обеспечивают значительную долю ВВП страны, трудовую занятость населения и экономический успех страны на мировом рынке. В настоящее время, а также во время предыдущего благоприятного периода роста национальной экономики, большое внимание уделялось экстенсивному пути развития промышленных предприятий - расширению производственных мощностей, строительству новых производственных цехов, объединению предприятий в крупные транснациональные корпорации. Однако современные условия, а также вся история экономики, диктуют необходимость также и интенсивного пути развития промышленных предприятий, т.е. эффективного и оптимального использования существующих и вновь возводимых производственных мощностей. Данная цель реализуется построением и внедрением системы эффективного и качественного управления и принятия решений по всей вертикали управления и по всей цепочке добавленной стоимости.

В настоящее время большинство промышленных предприятий страны испытывают определенные трудности. С одной стороны повышение уровня конкуренции, необходимость конкурировать не только на локальном рынке, но и на глобальном рынке. Рынок диктует новые требования к продукции – прежде всего это продукция должна быть высокого качества, высоких степеней передела и добавленной стоимости. Валовой продукцией больших объемов и низкого качества сейчас не востребована. С другой стороны - глобальный

экономический кризис, который влияет на спрос на продукцию со стороны различных секторов экономики – нефтегазовой отрасли, строительной индустрии, машиностроения и др. При этом кризис затронул не только спрос на продукцию, но и всю цепочку добавленной стоимости и обеспечивающие отрасли - поставщиков сырья, железнодорожную отрасль, отвечающую за перевозки сырья и готовой продукции, энергетику.

Существующие проблемы на промышленных предприятиях так или иначе можно свести к проблемам в управлении деятельностью предприятия. Прежде всего, это отсутствие процессов целеопределения и целеориентированного управления, как на уровне предприятия, так и на уровне корпорации, и связанное с этим отсутствие стратегического управления. На планирование, в том числе оперативное, затрачивается большое количество времени, при этом процессы планирования выполняются в основном в ручном режиме, без использования средств автоматизации. Планирование выполняется от прошлого, т.е. на основании прошлых данных, а прогнозирование параметров «в будущее» практически не используется. В рамках системы отчетности присутствует большое количество показателей, при этом зачастую наблюдается несогласованность в целях и показателях, а отчетность и показатели могут не отражать стратегических целей развития предприятия.

Так же необходимо отметить, что в процессах управления и принятия решений в настоящее время достаточно низкий уровень использования информационных технологий, что в нынешней ситуации является недостающим условием построения системы эффективного управления и принятия решений. На цеховом уровне в производстве большая часть информации записывается на бумажных носителях и не подлежит оперативному анализу и соответственно не используется в процессе управления и принятия решений. Внедренные и внедряемые информационные системы по большей части используются для задач учета и отчетности, и в основном касаются финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Информационная поддержка процессов планирования и оптимизации, диспетчеризации производства практически отсутствует.

Все это говорит, прежде всего, о том, что необходимым условием функционирования промышленных предприятий в современных условиях является обеспечение качественной информационной поддержки принятия управленческих решений, причем, по большей части, именно касательно производственных процессов, диспетчерского

управления, координации всего производственного процесса, вспомогательных процессов, причем, не только последовательных процессов, но и сквозных процессов управления по всей вертикали принятия решений. Уже сегодня необходимо быстро и качественно принимать эффективные управленческие решения в производстве на основании достоверных и оперативных данных о производственном процессе и повышать эффективность производственных процессов, искать скрытые возможности и резервы, снижать издержки производства и повышать качество производимой продукции.

Можно сказать кратко - время пришло. Необходима эффективность, оптимальность, оперативность, качественное управление на всех уровнях управления предприятием – от уровня агрегата до уровня корпорации в целом, и в перспективе по отрасли и межотраслевое.

На современном этапе развития исследований в области менеджмента возникает новая задача – целостный архитектурный системный взгляд на промышленное предприятие с точки зрения управления производством и управления предприятием как единой динамической многоуровневой системой, и соответственно, необходимы единые методологические подходы к данному вопросу, без решения которых не возможно дальнейшее инновационное развитие промышленных предприятий и корпораций различных отраслей национальной экономики. Таким образом, социально-экономическая значимость промышленных предприятий страны, а также задача повышения эффективности и качества управления предприятиями и обусловили выбор темы статьи, в которой делается постановка задачи к созданию модели непрерывного интегрированного управления промышленным предприятием.

В практике менеджмента существует такое понятие, как модель управления. В мировом менеджменте уже существует несколько таких моделей управления, которые, по существу, являются ответом на постановку какой либо проблемы в менеджменте. Модель управления является костяком, структурой для различных концепций менеджмента, инструментов и подходов, при этом она не является чем-то кардинально новым и целиком перестраивающим понятие «управление». Разработка таких моделей, которые, по существу, являются целостными, полными и непротиворечивыми подходами к решению поставленной проблемы, и является в настоящее время задачей, которой занимаются исследователи в области менеджмента.

Вот только несколько ярких примеров таких моделей управления:

- Сбалансированная Система Показателей Каплана и Нортон, которая отражает стратегическую направленность оперативных действий персонала и лиц, принимающих решения и, по сути, является концепцией целеориентированного управления [1,2];
- Санкт-галленская модель управления, которая отражает окружение предприятия, а также комплексность и многогранность менеджмента [1, 3];
- Архитектура интегрированных информационных систем, которая используется как методология при проектировании бизнес-процессов предприятия и последующего внедрения информационных систем [4];
- Риск-менеджмент, который во главу управления предприятием ставит задачу управления рисками и другие модели;

Если говорить о текущей постановке проблемы, касающейся промышленных предприятий, то модель управления должна решать задачу построения эффективного, интегрированного, непрерывного управления и принятия решений на предприятии.

Таким образом, с точки зрения постановки задачи выстраивания единой системы эффективного управления и принятия решений на промышленных предприятиях, модель управления должна:

- *отражать суть процесса управления* на предприятии: любое управленческое решение должно быть подчинено какой-либо цели, при этом необходимо оценить управленческое решение с позиции: позволяет ли данное управленческое решение приблизиться к достижению поставленных стратегических целей предприятия;
- *полностью охватывать весь управленческий цикл*: учет процессов целеполагания и целеопределения, планирования, регламентации и организации, учета и контроля, анализа и принятия решений;
- *охватывать все горизонты управления*: стратегическое, тактическое и оперативное, и отражать соответствующие взаимосвязи между ними, т.е. то, что оперативное и тактическое управление и принятие решений должно быть направлено на достижение стратегических целей предприятия;
- *отражать процессно-ориентированный взгляд на предприятие*: охват всех бизнес-процессов предприятия – как основных производственных процессов по цепочке добавленной

стоимости, начиная от приемки сырья и материалов и заканчивая сбытом готовой продукции, так и вспомогательных и обеспечивающих процессы – такие как, управление персоналом, финансовый менеджмент и др.;

- *представлять всю иерархию управления* и принятия решений: корпорация, предприятие, цех, участок, агрегат, при этом принципы управления, закладываемые моделью, должны быть одинаковыми для любого уровня иерархии, и позволять добавлять новые уровни управления, например – отрасль, межотраслевое управление;
- *учитывать все объекты окружения* предприятия: поставщиков сырья и материалов, конкурентов, потребителей готовой продукции, государство и др. по принципу – имеет ли объект окружения какое-либо влияние и информационное взаимодействие с предприятием;
- использовать и существующие *концепции менеджмента* с теми постановками проблем и вопросов, ради которых они создавались, например – Сбалансированная Система Показателей (BSC) – как связь стратегических и оперативных целей, реализация стратегии в мероприятиях, и др.;
- учитывать *многомерность и многогранность понятия «управление»* и учитывать все факторы управления – согласование, координация, оптимальность, эффективность, непрерывность, интегрированность и др., а также должно быть отражено комплексное понимание задач менеджмента в структурированном виде, без потери взгляда на связи множества влияющих факторов;
- отражать *естественный процесс принятия управленческих решений*: при принятии управленческих решений, как правило, существует конфликт целей, невозможность свести задачу оптимизации к одному критерию, нечеткость показателей, по которым принимаются управленческие решения, невозможность целиком заменить эксперта автоматизированной системой управления;
- отражать *динамику процессов управления* и принятия решений, т.е. отражать причинно-следственные связи между решениями, событиями и достигаемыми показателями;
- учитывать последующую ее *реализацию в деятельности предприятия*, и в том числе, реализацию в автоматизированных информационных системах управления, что является

современным требованием – без использования автоматизированных систем управления не возможно построить систему эффективного управления и принятия решений.

Результатом построения модели управления, удовлетворяющей перечисленным выше требованиям, должны стать:

- измененный взгляд на управление и принятие решений;
- изменения в бизнес-процессах управления и принятия решений;
- разработанные методология, принципы, подходы и этапы использования модели и полученных результатов;
- функциональные требования к автоматизированной системе управления, обеспечивающей реализацию модели управления.

Как видно из описания требований к модели управления и результатам построения модели, данная задача является комплексной, и достаточно сложной с точки зрения учета всех факторов и доказательства полноты изложения модели. Фактически, модель использует такие дисциплины и направления, как стратегический менеджмент, управление промышленным предприятием, теорию оптимизации и математических моделей в экономике, теорию многоуровневых иерархических систем управления и принятия решений, теорию автоматизированных систем управления и знания о современных информационных технологиях и др. Для решения данной проблемы необходимо использовать принципы и методологию системного анализа и кибернетики, которые по существу «пронижают» всю модель, доказывая ее непротиворечивость и полноту охвата.

Следующим важным аспектом, упоминаемым при описании требования к модели управления, является тот факт, что ее реализация не возможна без использования современных информационных технологий и математических методов управления и поддержки принятия управленческих решений. Модель управления должна быть отражена в информационной системе, и затем соответствующая информационная система должна быть интегрирована в бизнес-процессы, изменяя и модифицируя их, и в последующем введена в практику управления и принятия решений по всей иерархии управления.

Внедрение автоматизированной системы управления производством на промышленных предприятиях должно быть основано на принципе объединения всех функций обработки информации и управления в единой системе, охватывающей все этапы

производственного процесса – от получения заказов до отгрузки готовой продукции (горизонтальная интеграция), а также по всей вертикали принятия решений – от уровня управления корпорацией до уровня управления отдельным производственным агрегатом (вертикальная интеграция). В результате внедрения такой информационной системы должна возникать (поддерживаться) непрерывная связь между планированием выпуска продукции и непосредственным управлением производственными операциями в цехах.

Автоматизированная система управления, отражающая модель управления предприятием, должна обеспечивать поддержку следующих процессов:

- Поддержка процессов *планирования*: информационная поддержка процессов формирования бизнес-планов, годовых и месячных планов, наряд-заданий. Фактически система используется для проверки плана на выполнимость, и на то, какими станут показатели после реализации данного плана, т.е. проводится анализ «что-если». В этом и заключается поддержка процессов планирования, т.е. проверка на модели, к каким показателям приведет реализация данного плана с такими-то показателями. Так же здесь важен момент координации планов различных подразделений по производственному процессу основного и вспомогательного производств. В итоге выбирается план, который приводит к реализации стратегии, при выполнении оптимальных показателей в каждом производственном подразделении.
- Поддержка процессов *мониторинга*: т.е. информационная система должна позволять выявлять критически важную информацию на основании актуальных и достоверных данных, а также проводить прогнозирование изменения параметров, т.е. строить экстраполяцию - тенденции изменения параметров. Мониторинг заключается не только в «тревожных сигналах» при выходе за «красную» зону, но и в прогнозировании изменения параметров по статистике и определении тенденций, т.е. прогнозирование того, когда параметр выйдет в «красную» зону.
- Поддержка процессов *анализа*: анализ и исследование произошедших событий, принятых управленческих решений на предмет того, к каким изменениям показателей привели те или иные события и управленческие решения. Исследование

причинно-следственных связей между внешними воздействиями и достигнутыми показателями, а также причинно-следственные связи между показателями в системе показателей, уточнение этих связей, верификация, проверка сделанных гипотез.

- Поддержка процессов *принятия управленческих решений*: согласование действий исполнителей, выбор окончательного решения из нескольких альтернативных, использование статистики и истории предыдущих решений и то, как эти решения повлияли на значения показателей.

Необходимо отметить, что использование новой модели управления потребует осуществление соответствующих организационных изменений, а также изменений в процессе управления и принятия решений.

Процесс управления и принятия решений с использованием соответствующей модели управления и соответствующей информационной системы должен содержать следующие этапы:

1. Мониторинг всех событий, затрагивающих так или иначе функционирование предприятия. Это могут быть внутренние события, такие как выход производственного оборудования из строя, резкое негативное изменение показателя, так и внешние события, например, изменение стоимости сырья на внешнем рынке, или изменение стоимости готовой продукции.

2. Определение целей и показателей, которые напрямую затрагивает произошедшее событие. Например, поломка оборудования напрямую затрагивает показатели, связанные с выпуском готовой продукции, и соответствующие цели.

3. Автоматизированная система предлагает на выбор ряд управленческих решений, корректирующих изменяемые показатели. Например, при поломке агрегата необходимо выполнить перепланирование загрузки основных мощностей, перепланировать отгрузку готовой продукции. Система должна также предоставить рекомендуемые значения показателей с учетом текущей ситуации на предприятии.

4. По цепочке причинно-следственных связей, делается прогноз изменения остальных показателей в случае одобрения одного из рекомендуемых управленческих решений.

5. Определяются конфликтующие цели, если таковы присутствуют при реализации предлагаемого управленческого решения. Например, после поломки агрегата принято решение

увеличить нагрузку на оставшиеся агрегаты, при этом необходимо понимать, что увеличение нагрузки приведет к скорейшему износу оборудования. Соответственно необходимо сделать выбор среди предлагаемых управленческих решений.

6. Лицо, принимающее решение, делает окончательный выбор, отражая сделанный выбор в информационной системе и причину сделанного заключения.

Ожидаемые результаты использования модели управления и соответствующей информационной системы поддержки принятия управленческих решений:

- Повышение качества процессов управления и принятия решений, заключающиеся в реализации требований эффективности, оптимальности принимаемых решений, непрерывности управления, ориентации на стратегию;
- Постепенный ввод в практику управления использования информационных систем поддержки принятия управленческих решений;

Список литературы:

1. Horvath&Partners. Внедрение сбалансированной системы показателей [Текст] /; Пер. с нем. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005 г.
2. Каплан Р., Нортон Д. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей [Текст] / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004 г.
3. Санкт-галленская модель управления [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.ifb.unisg.ch/>
4. Шеер А.В., ARIS - моделирование бизнес-процессов. [Текст] / М., «Вильямс», 2008 г.

ЭВОЛЮЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЙ ВЛАСТИ

Ильин Владимир Юрьевич

Высшая школа менеджмента СПбГУ, г. Санкт-Петербург

E-mail: vladimir.ilyin@bk.ru

Вопросам власти в настоящее время посвящены многочисленные публикации в политологии, социологии и философии. При этом наблюдается небольшое количество публикаций, посвященных рассмотрению феномена власти в менеджменте. Недостаточное внимание экономистов к исследованию вопросов власти объясняется в первую очередь отсутствием в научной литературе определения понятия организационной власти. Это, в свою очередь, связано с почти полным отсутствием работ, опубликованных на русском языке и посвящённых исторической систематизации концепций организационной власти. Исключением является монография В.В. Дементьева «Экономика как система власти» [2].

В настоящей статье автор предлагает собственный подход к эволюции управленческих концепций власти.

Истоки современных управленческих концепций власти восходят, согласно мнению автора, к учениям древнегреческих и средневековых философов (Платона, Аристотеля, Т. Гоббса, М. Фуко). Перечисленные философы впервые выдвинули те идеи, которые впоследствии нашли своё отражение в современных управленческих концепциях организационной власти. Так, идея знания как источника власти, впервые высказанная Платоном, нашла своё более позднее отражение в концепции власти Ф. Тейлора, современных концепциях классификации источников власти. Идея Аристотеля о том, что власть представляет собой свойство любой сложной системы, воплощается в современной концепции открытых систем Дж. Томпсона. Высказанная в более позднее время Томасом Гоббсом идея о власти как специфическом причинном отношении повторяется в казуальной концепции власти Э. Макфарланда. Концепция дисциплинарной власти европейского философа М. Фуко, а точнее его идея о распыленном характере власти (при отсутствии единого центра власти), проявляется в политологических теориях плюралистов и управленческой концепции ресурсной зависимости.

Выделение этапов эволюции концепций организационной власти осложняется отсутствием среди исследователей вопроса консенсуса относительно того, какую концепцию следует считать

первой управленческой концепцией власти. Например, С. Клегг, Н. Филипс и другие (в книге «Власть и организации») в качестве первой управленческой концепции власти называют концепцию власти Ф. Тейлора [7]. В тоже время Д. Мамби, в качестве первой управленческой концепции власти предлагает концепцию М. Вебера [11].

Эволюция управленческих концепций организационной власти проходит ряд этапов. Основанием для выделения этапов служит преобладание интереса к формальной (authority) или неформальной (power) власти. Наиболее продолжительным по времени является первый этап развития управленческих концепций организационной власти, который охватывает промежуток с пятидесятих годов девятнадцатого века по тридцатые годы двадцатого века. Второй этап, соответственно, протекает с тридцатых годов до семидесятых годов двадцатого века, а третий этап начинается в семидесятые года двадцатого века и продолжается до начала двадцать первого века. В настоящее время можно говорить о зарождении нового этапа в исследованиях организационной власти, связанного с появлением концепции гетерархии Д. Старка. На первом этапе развития управленческих концепций организационной власти (Ф.Тейлор, М.Фоллет, М. Вебер) рассмотрение власти ограничивается рассмотрением только формальной власти (authority), тогда как на втором этапе (социологическая теория обмена П.Блау [6] и М.Эмерсона [8], Э.Гоффман, М.Крозье, Ч.Барнард) появляется интерес к рассмотрению неформальной власти в организации (power). Авторы книги «Организации», Дж. Марч и Г. Саймон, описывая эволюцию взглядов на организацию, уделяют особое внимание критике концепции бюрократии М. Вебера со стороны А.Гоулднера. Согласно воззрениям А.Гоулднера, управление на основе предложенных М. Вебером принципов бюрократии способствует игнорированию существующих в организации неформальных отношений власти [9, p.64]. На третьем этапе власть рассматривается в её единстве формального и неформального аспектов. Отличительной характеристикой развития концепций организационной власти на третьем этапе является её развитие на собственной основе науки менеджмента. Учёные, изучавшие вопросы власти на первом этапе, несмотря на то, что их причисляют к классикам менеджмента, занимались междисциплинарными исследованиями. Например, М. Фоллет использовала в своих исследованиях методы психологии, а М. Вебер был не только экономистом, но также социологом и историком.

На втором этапе идейным основанием послужила социология, а именно теория социального обмена, а также частично политическая теория (знаменитый спор элитистов с плюралистами в 60-70-х годах двадцатого века). Согласно концепциям плюралистов (Р. Даль, А. Лейпхарт) власть равномерно распределена в обществе, в то время как элитисты (Г. Моска, Р. Михельс, В. Парето) считали, что власть принадлежит только элитам [1, с.129-131]. Несмотря на то, что теории плюралистов и элитистов принадлежат к сфере политической науки, они оказали большое влияние на последующее исследование неформальной власти в менеджменте. Идею плюралистов о равномерном распределении власти в обществе в некотором роде можно соотнести с идеей баланса власти в концепциях представителей социологической теории обмена, которая впоследствии нашла своё отражение в концепции ресурсной зависимости. Идея В. Парето о разделении властвующего политического класса на элиту и контрэлигу развивается в понятии компенсирующей власти (в концепции Э. Гоффмана, рассматривающего проявление неформальной власти в организации как сопротивление власти формальной).

Идейный вклад в развитие теории организационной власти на третьем этапе внесли представители новой институциональной экономической теории (концепция издержек влияния П. Милгрота и Дж. Робертса [10], О. Уильямсон [5], М. Вейс [14]), теории ресурсной зависимости (Дж. Пфеффер и Г. Олдрич), теории стратегического управления (Б. Вернерфельд, Дж. Бэрни, Э. Петтигрю, В. Нарайанан и Л. Фахей [12]), концепции стейкхолдеров (Р. Фримен), концепции сетей (Дж. Подолни, К. Пэйдж [13], К. Кук, Р. Эмерсон, М. Гилмор, Т. Ямагиши, Дж. Сэланчик, Б. Марковски и другие), отчасти концепции организационного конфликта (У. Мастенбрук) [3].

Появление четвёртого этапа в эволюции управленческих концепций власти связано с появлением статьи Д. Старка «Гетерархия: организация диссонанса». Несмотря на то, что понятие гетерархии является близким по содержанию к понятию сетевой структуры, эти понятия нетождественны. Так, гетерархия определяется Д. Старком как «организация разнообразия» с распределённой властью, в которой власть не делегируется, а самостоятельно возникает в разных точках системы. В отличие от иерархии, основанной на принципе вертикальной подчинённости, гетерархии свойственна горизонтальная соподчинённость [4]. Отличие гетерархии от сети состоит, по мысли автора статьи, в том, что сеть представляет собой совокупность отношений, основанных на контрактных рыночных отношениях, в

идеале не предусматривающих существование центров власти и какого-либо соподчинения. Таким образом, в рамках четвёртого этапа можно говорить о преобладающем интересе к неформальной власти как основании для построения формальной власти в организации.

Развитие научных взглядов на власть в организации имеет эволюционный характер. Подтверждением этому является то факт, что высказанные одними учёными идеи находят впоследствии своё отражение в более поздних концепциях других исследователей. Управленческие концепции власти эволюционировали от интереса учёных исключительно к формальной власти (на первом этапе) до приоритетного внимания к неформальной власти в организации (на четвёртом этапе).

Список литературы:

1. Артёмов Г.П. Политическая социология [Текст] /Г.П. Артёмов. - М: Логос, 2003
2. Дементьев В.В. Экономика как система власти [Текст]/ В.В.Дементьев. -Донецк: Каштан, 2003
3. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации/ Пер. с англ. [Текст]. - М.: Инфра-М, 1996.
4. Старк Д. Гетерархия: организация диссонанса// Экономическая социология. 2009. Том 10. №1. С. 57-89.
5. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация/ Пер. с англ. [Текст]. - СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996.
6. Blau P.M. The Hierarchy of Authority in Organizations// The American Journal of Sociology. 1968. Vol. 73. No. 4. P. 453-467.
7. Clegg R. S., Courpasson D., Phillips N. Power and organizations. London, New Delhi: Sage Publications, 2006.
8. Emerson M. R. Power-Dependence Relations// American Sociological Review. 1962. Vol. 27. No. 1. P. 31-41.
9. March J., Simon H. Organizations. 2nd ed Cambridge: Blackwell Publishers, 1993.
10. Milgrom P., Roberts J. An Economic Approach to Influence Activities in Organizations// The American Journal of Sociology. 1988. Vol.94.
11. Mumby D.K. Power and Politics/ The new handbook of organizational communication. Advances in Theory, Research, and Methods. Frederic M. Jablin, Linda L. Putnam Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, 2001.

12. Narayanan V.K., Liam Fahey. The Micro-Politics of Strategy Formulation// Academy of Management Review. 1982, Vol. 7. No. 1. P. 25-34.
13. Podolny J.M., Page K.L. Network Forms of Organization// Annual Review of Sociology. 1998. Vol. 24. P. 57-76.
14. Weiss M. Efficient organizational design: balancing incentives and power. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.

ПОСТДОКТОРАНТУРА (POST-DOCTORATE) – НОВЫЙ УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Камшибаев Ермек Есимбекович

Д.э.н., доктор экономики (Ph.D.)

Алматинская Академия экономики и статистики

г. Усть-Каменогорск

E-mail: doctorermek@mail.ru

Для большинства менеджеров в странах СНГ бизнес-образование ассоциируется лишь с программой MBA. Другие потенциальные альтернативы продолжения образования, как правило, не рассматриваются. Однако появившиеся относительно недавно ученые степени, такие как DBA (Doctor of Business Administration) и PhD (Doctor of Philosophy), также направлены на развитие управленческой карьеры.

Еще несколько лет назад существовало две ученые степени: MBA, предназначенная для практических менеджеров, и PhD – для подготовки к научно-исследовательской или преподавательской карьере в бизнес-школе. Если раньше человек должен был сначала выучиться, а потом непрерывно работать без перспективы изменить сферу деятельности, то на сегодняшний день приветствуется правило непрерывного обучения: «Учиться всю жизнь». Постоянно учиться и развиваться должен не только менеджер среднего звена, но и топ-менеджер, руководитель высшего звена. При этом MBA еще не предел профессионального образования. Так, несколько лет назад в США появилась специальная степень DBA (Doctor of Business Administration), сочетающая академическую и практическую направленность, и Executive MBA, предназначенная уже для высшего руководства, для тех, кто сделал профессиональную карьеру.

Программа Doctor of Business Administration – высшая профессиональная степень в бизнес-образовании. Она аналогична докторской в научной области и также позволяет прибавить к своей фамилии слово «доктор». DBA рассчитана на практиков, хотя и включает в себя довольно много теории, что требует от человека большой степени систематизации полученной информации. Обычно эту программу обучения проходят либо владельцы собственного бизнеса, либо менеджеры, которые стремятся стать руководителями, либо будущие первые лица компании. Поскольку обучение очень

дорогое, это свидетельствует о состоятельности слушателя, прежде всего финансовой.

Для дополнительного образования будет достаточно программы Executive MBA, которая не требует перерыва в работе, как MBA. К тому же программа предназначена для опытных менеджеров. Программа DBA идентична. Однако есть в ней элементы, такие, как диссертационная работа. Хотя требования к качеству этой работы несколько ниже, чем к «настоящей» докторской диссертации. Надо иметь в виду, что программа DBA предназначена для менеджеров со степенью MBA, в то время как Executive MBA – для менеджеров без формального бизнес-образования.

Чтобы поступить на докторскую программу зарубежного университета, нужно иметь диплом магистра (мастера), присвоенный отечественным или зарубежным вузом. Лучшие перспективы - у кандидатов наук в возрасте до 35 лет и аспирантов. Возраст докторантов - от 23 лет (от претендентов не требуют, в отличие от программ MBA, опыта работы по специальности в течение нескольких лет). Естественно, главной целью и, по совместительству, результатом работы станет защита диссертации. Она должна иметь определенную и четкую структуру, в основе которой уникальная теория, новое слово в научном направлении, эксклюзивное исследование на практике. В принципе, критерии по объему и содержанию не слишком отличаются от отечественных к кандидатской. Топ-менеджерами после PhD обычно не становятся: PhD — это стиль жизни людей, рожденных для глубокого аналитического анализа и разработки теорий. MBA и DBA же учат заниматься бизнесом, то есть имеют практическую направленность, в то время как PhD разрабатывает способность к мышлению.

Если Вы выбрали академическое будущее, то карьерная лестница будет выглядеть примерно так. Стартовая позиция – ученое звание ассистент профессора (Assistant Professor, «младший профессор» - стандартная отправная точка научной карьеры по окончании Ph.D). Следующие ступени - Associate Professor (доцент), Full Professor («полный» профессор - отечественный профессор), Emeritus Professor (почетный профессор). Пик приходится на должность Tenure Professor (профессор-тенюр, «пожизненный» профессор). Он присуждается после 6-9 лет преподавания после аттестации. Система тенюра (США) предназначена для сохранения академической свободы, для недопущения увольнения профессора университетом за его непопулярные или радикальные заявления или за

пропаганду необщепринятых идей. Получив высшую степень, профессор может подписать пожизненный контракт с университетом, расторгнуть который может только он сам, за исключением чрезвычайных обстоятельств. В США заработки профессоров очень высокие; степень PhD гарантирует трудоустройство в любом случае.

Таблица 1. Сопоставимость различных видов степеней отечественной и британской образовательных систем

Казахстан и быв.СССР	Великобритания
Школьное образование	
Аттестат о среднем образовании	Свидетельство о среднем образовании GCSE
Профессиональное образование	
First degrees	
Диплом об окончании колледжа	Сертификат City and Guilds, Level 1-3
Диплом об окончании ВУЗа	Степень бакалавра (BA/BSc)
Специалист (5 лет) Specialist degree	Лиценциат (Германия, Швеция, Швейцария)
Последипломное образование	
Higher degrees	
Степень «магистр»	Мастерские степени Магистр наук (Master of Science, MSc) /магистр искусств (Master of Arts, MA) (в бизнесе/экономике)
Степень «кандидат наук» Candidate of Science	Степень доктора философии (Doctor of Philosophy, PhD /DPhil)
Степень «доктор наук» Doctor of Science	Докторская степень (Higher doctorate) Grand Doctor of Philosophy (Grand Ph.D.) Хабилитированный доктор (Dr. habil., Habilitated Doctor)

Источник: составлено автором

Следующая ступень - Postgraduate (Postdoctoral) Level – пост-докторантура. Post-Doctoral Fellowship, или более коротко postdoc - это стипендия для молодых научных работников, недавно получивших степень PhD, для стажировки на протяжении 1-2 (а иногда и 3) лет в университете, отличном от того, в котором была сделана степень PhD.

Постдок, кроме, собственно, стипендии, называют и стипендиата (официально он именуется Postdoctoral Fellow). Словом "постдок" называют часто и саму эту ступень, и конкурс на право ее занятия. Для отечественного кандидата наук (который при наличии хороших публикаций обычно приравнивается к западному PhD) это неплохой путь попасть в зарубежный университет, осмотреться там, а при желании и везении и закрепиться. На такие курсы могут поступать кандидаты наук, которые ведут работу над докторской диссертацией и имеют опыт проведения самостоятельных исследований. В течение первых двух лет их учеба заключается в посещении небольшого количества семинаров, в основном, занятиях по индивидуальному плану. Около одного года студенты проводят свое исследование и работают над подготовкой диссертации. Получение докторской степени требует наличия публикаций в научных изданиях.

Постдок - это человек только что защитивший свою первую, а в англоязычных странах единственную, диссертацию и поехавший делать небольшой и строго очерченный исследовательский проект на новую кафедру и часто в другой город сроком от одного до трёх лет. Подавляющее большинство постдочков организуются не через объявления в "Nature", а через непосредственный контакт с потенциальным работодателем. В роли последнего, как правило, выступает профессор или другой постоянный сотрудник кафедры, который из фондов государства или университета получает деньги на то или иное исследование и набирает команду молодёжи для этой работы. Либо университет ежегодно выделяет средства на два-три постдока и приглашает всех желающих написать проект и принять участие в конкурсе. В последнем случае конкурс бывает очень высоким и для победы совершенно необходима сильная заинтересованность и поддержка принимающей кафедры. Знания - отличная вещь, однако, как правило, они приходят только вместе с опытом. Самое главное в любой академической заявке это проект, то есть несколько страниц текста с описанием задачи и важности предлагаемого исследования, количество публикаций. Для приличного постдока следует иметь не меньше десятка статей. Постдок - самая настоящая работа со всеми её компонентами: ясной задачей, определёнными сроками выполнения, наличием начальника и отчётностью в форме научных статей.

Можно выделить два основных вида постдочков:

Внутриуниверситетские постдоки западных университетов [2].

Финансируются (как следует из названия) за счет внутреннего бюджета учебного заведения. Число таких грантов, как правило, ограничено, и попасть на подобную позицию соискателю со стороны сложно, практически нереально. Научные руководители, подыскивающие стажеров для того или иного проекта, обычно заранее присматривают подходящую кандидатуру среди студентов. Правда, не бывает ничего невозможного. И если вы произведете на потенциального научного руководителя впечатление, допустим, на крупной конференции, то вполне возможно, что он сам вас пригласит на постдок. Существует некая неформальная очередь или договорённость между профессорами отделения данного университета, согласно которой они могут брать себе постдоков (т.е. всё заранее распределено), а соревнование носит скорее формальный характер. Важно также, что когда какой-то профессор просит постдок, никто реально не смотрит, кого он будет на него брать, лишь бы формальности были соблюдены.

Внеуниверситетские постдоки западных университетов [1].

Внеуниверситетские гранты и постдоки, доступные гражданам стран СНГ, спонсируются за счет различных фондов, научных организаций и именных стипендий. С одной стороны, получить такой грант несколько проще: профессора с удовольствием берут иностранных студентов на такие гранты. С другой, конкуренция на получение стипендии в случае с внеуниверситетскими постдоками значительно выше. Ориентироваться надо на влиятельного человека (или более точно: максимально влиятельного, которого вы можете себе позволить при ваших публикациях) и уже под него находить грант.

Публикации. Безусловно, чем больше предоставите опубликованных научных статей, тем лучше. Но стоит бороться не только за количество, но и за качество. Лучше всего, если удастся опубликовать статьи в журналах с высоким рейтингом в научном сообществе [3]. Для определения рейтинга используется так называемый «импакт фактор» (impact factor) — число приведенных цитат из статей, опубликованных в течение предыдущих двух лет, поделенное на количество этих статей.

Временные рамки. Чем меньше времени прошло с момента защиты диссертации, тем больше шансов на получение гранта. Верхняя граница для постдока — пять лет после получения научной степени кандидата наук. Но есть несколько грантов, где такое условие отсутствует, и возможность получения стипендии зависит только от

возраста соискателя (постдок дается лишь лицам, не достигшим сорокалетия).

Содействие научного руководителя. Конечно, вы можете проделать большую часть работы сами: собрать необходимые документы, найти рецензентов статей, профессоров, которые согласятся дать вам рекомендации. Но если вам будет помогать научный руководитель, под патронатом которого вы защищали диссертацию, это пойдет только на пользу.

Весь процесс application выглядит примерно так:

1) Нужно подготовить электронные варианты своих англоязычных статей (или английских вариантов переводных), желательно в pdf-формате, а также CV (curriculum vitae) — своего рода автобиографию, где будут зафиксированы все ваши научные достижения, публикации, разработки и практический опыт. Правильно сделанное CV - это очень важно. Отнеситесь к составлению CV со всей ответственностью. Если ваш английский не блещет, воспользуйтесь услугами профессиональных переводчиков, иначе рискуете испортить о себе впечатление у тех, кто будет рассматривать ваше дело, и первый шаг к получению гранта может легко оказаться последним. Сколько бы вы ни потратили времени на CV - всё равно окупится. На подавляющее большинство постдочков (в отличие от западной аспирантуры) никаких экзаменов типа TOEFL и GRE сдавать не требуется. То есть они как бы верят в то, что человек с англоязычными публикациями достаточно знает английский.

2) Постарайтесь заранее определиться, под началом какого профессора (профессоров) хотели бы стажироваться, и направьте письмо с предложением работать по его (их) теме. Лучше, если такие же письма отправит и ваш научный руководитель. Не бойтесь подавать запросы сразу в несколько учебных заведений, но при общении с конкретным руководителем старайтесь не афишировать факт переписки с другими университетами.

3) Далее вы с руководителем решаете, какой проект (research proposal) будете подавать. Тут очень важно всё время помнить следующее: то, чем вы будете реально заниматься, выиграв постдок, может на 99 % отличаться от того, что будет написано в проекте. Не волнуйтесь, если формулировка темы покажется вам далекой от того, чем хотели бы заниматься. В большинстве случаев реальные разработки существенно отличаются от первоначально заявленных. Но для руководителей фондов и научных организаций ваша тема должна выглядеть перспективной и привлекательной.

4) Получите рекомендации и рецензии на свои научные статьи от зарубежных ученых - referees, которые согласятся дать рекомендации. Обычно это должны быть рекомендации и рецензии двух зарубежных ученых плюс научного руководителя вашей диссертации. О поиске рецензентов следует позаботиться заранее. Выберите несколько видных ученых в своей сфере и пошлите им свое CV и научные статьи с просьбой дать рекомендации.

5) На заключительном этапе отсылаете все application forms и документы, которые требуются. Если вы уже защитились, то надо слать нотариально заверенный перевод диплома. Если диплома ещё нет, то при подаче application forms от вас лишь требуется справка (годится даже подписанная только зав. отделом), что Ph.D. ожидается тогда-то. Диплом у вас должен быть только к моменту начала fellowship (обычно это весна-осень следующего года). Если вы все сделали правильно, то пятым шагом будет отправка документов в зарубежный университет и сбор чемоданов.

Во всем мире «аспиранты и постдоки» составляют основную «рабочей лошадкой» и «основным двигателем» научной работы. Причем, практически везде число аспирантов и постдоков существенно больше, чем число открывающихся «постоянных» позиций, что создает серьезную научную конкуренцию для занятия постоянных позиций. При этом существенная часть аспирантов уходит из академической науки сразу после защиты, так как степень Ph.D. открывает перед ними возможности получить хорошую позицию в промышленности и бизнесе. Часть же аспирантов обучается «по путевкам» от бизнеса и промышленности, то есть, фактически обучаясь за счет бизнеса и по его заказу.

Любое высшее учебное заведение заинтересовано в научных разработках, постоянном притоке «свежих мозгов» и хороших специалистов. Таким образом, руководство университета может оценить большое количество молодых ученых и к тому же оставить самые ценные кадры.

Все то время, которое постдок стажирется в университете, он должен заниматься научными разработками и писать научные статьи. В большинстве западных стран государство возмещает учебному заведению издательские расходы в сертифицированных научных журналах и альманахах. Таким образом, возвращаются все средства, затраченные университетом на обучение и выплату стипендии постдоку.

Стажировка в зарубежном университете — хороший старт для карьеры. Вам будет гораздо проще продвинуться в научном сообществе, получить приглашение на преподавательскую работу в любом университете мира (если, конечно, обладаете достаточным уровнем квалификации). Более того, во многих университетах невозможно стать профессором без опыта постдока.

Но даже если вы не планируете работать за границей постоянно, такая практика пойдет на пользу. Во-первых, существенно подтянете свой уровень владения иностранным языком — большая часть научных журналов издается на общепризнанном языке международного общения и даже в европейских университетах значимые научные работы пишутся на английском. Во-вторых, западная система науки и образования существенно отличается от отечественной, часто в лучшую сторону. В-третьих, даже если вы не планируете в дальнейшем работать в университете, а хотите уйти, допустим, в промышленность, строчка о получении постдока в резюме всегда будет выгодно отличать вас от других кандидатов на вакансию, особенно во время финансово-экономического кризиса.

Список литературы:

1. Гомельский А. Как выиграть грант или постдок в западном университете. [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.researcher-at.ru/>
2. National Postdoctoral Association. [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.nationalpostdoc.org/npa/>
3. Post-Doctoral programmes. [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.hr.lanl.gov/postdoc/>

ФИЛОСОФСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ РОЛИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Кротов Александр Геннадьевич

Магистрант I курса,

Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова, кафедра менеджмента, город Костанай, Республика Казахстан.

E-mail: a.krotov@gmail.com

Многообразие современных подходов к изучению теории управления обуславливает необходимость поиска такого инструмента познания, который бы в полной мере обеспечил максимальную эффективность их применения на практике. Суть и смысл системного подхода состоит в разработке методов исследования и конструирования сложноорганизованных объектов - систем разных типов и классов [3, с. 217]. Системный подход, как общенаучный метод, позволяет разрешить многие антиномии практической гносеологии менеджмента. В том числе оптимизировать решение проблем кадровой подготовки высококлассных специалистов, наладить стабильное развитие многих производственных предприятий, найти новые ресурсы для мотивации офисного персонала, уточнить направления развития и переоценить типологию современных лидеров. Системный подход включает два компонента: познавательный (теоретический) и конструктивный (практический). Грамотное их сочетание и может способствовать структурным изменениям в системе современного менеджмента. Цель данной статьи заключается в выявлении основных предпосылок философского осмысления роли системного подхода в современном менеджменте. Для того, чтобы увидеть и осмыслить философско-гносеологическую роль системного подхода в современном деловом сообществе нужно проанализировать исторические вехи его возникновения, выявить суть различных концепций системного подхода и сформулировать основные закономерности его проявления в сфере управления. Только с учётом такой поэтапной работы можно установить те базисные точки системного подхода, опираясь на которые современный менеджмент может выйти на новый этап своего развития. Данная проблема является чрезвычайно актуальной, так как в XXI столетии количество информации возрастает в геометрической прогрессии, а способы её структурирования ещё не оценены достаточным образом. В данной

работе использован диалектический метод осмысления фактов и явлений. Именно он позволяет осмысливать различные категории в единстве их целостности и развития, включая базовые противоположности свойств, и, кроме того, позволяет оценивать многообразие связей с другими предметами [6, с.23]. Важно отметить, что именно герменевтические методы адекватной интерпретации учений различных философов, смыслов текстов, а так же использование классических методов философского познания – дедукции, индукции, логических схем и контекстов рассуждений, аналогии, формально-логического анализа терминов и позволяют получить целостное представление об изучаемом явлении. Следовательно, при рассмотрении такого сложного, интегрированного понятия как «философское осмысление роли» на первый план выступает важность его конечного представления в виде четко выраженной логической структуры. Поэтому наиболее адекватными методами, которые смогут помочь достижению цели, на наш взгляд являются метод индукции и формально-логического анализа. Хотелось бы отметить особую важность при решении данной проблемы прогностическую и синтетическую функции философии. Ведь развитие современного менеджмента происходит в стремительном темпе, и в каждом географическом регионе имеет свою специфику. Следовательно, именно целостное понимание происходящих процессов и возможность их прогнозирования хотя бы в пределах ближайшего будущего могут уже сегодня существенно оптимизировать работу любого управленческого аппарата, создавая устойчивую основу его дальнейшего развития. Первыми историческими предпосылками возникновения теории систем стали труды Анаксагора, Демокрита, Эпикура и Аристотеля. Эти мыслители древнего мира своих учениях использовали идею иерархичности построения всего мира, связанности всех элементов как внутри него, так и вне. Сам термин «система» впервые вошёл в философию Эпикур, для обозначения всей совокупности накопленных человечеством знаний [6, с. 56]. В Средние века были сформулированы такие категории как "целостность", "часть" и "целое". В Эпоху Возрождения и Нового времени развитию системного подхода способствовали труды Э. Канта, И.Г. Фихте, Г. Гегеля [6, с. 75]. Основоположниками теории системного подхода стали Л. фон Берталанфи, А. А. Богданов, Г.Саймон, П.Друкер, А.Чандлер. Они и сформулировали основные постулаты системного подхода, самыми значимыми категориями которого стали: система, структура, процесс, функция, состояние,

элемент. Философским субстратом для формирования системного подхода в XX столетии стали труды австралийского биолога Л. Бергаланфи, который подошёл к изучению живых организмов системно, издав свой труд "Современная теория развития" в 1929. А уже в издании "Роботы, люди и сознание" (1967) общая теория систем и анализ процессов были перенесены им на гносеологию процессов общественной жизни [5, с. 415]. Именно эту работу и можно считать предвестником изучения проблемы системного управления. Л. Бергаланфи, как учёный, стремился вывести теорию систем на уровень междисциплинарной, общенаучной дисциплины, которая позволило бы исследовать универсальные закономерности явлений. Однако, ещё раньше, в 1912 г, русский учёный А. А. Богданов предложил первый вариант теории систем, который получил название учения о тектологии, как науки об общих типах и основных закономерностях структурного развития любых систем. Важно отметить прогностическую ценность трудов этого учёного, так как он практически предвосхитил современные теории самоорганизации систем. В истории философии системный подход сменяет широко распространенные в 17-19 столетиях концепции механицизма, и по своим целям и задачам входит в открытый антагонизм с этими концепциями [3, с. 344]. Научно исследовательскими истоками системного подхода становятся исследования сложных, динамично развивающихся объектов. Кроме материальных, механистических и естественнонаучных категорий, это так же категории социальной, общественной, духовной, политической и административной деятельности. В общей теории систем выделяют две составляющие: теоретическую и прикладную. К первой из них относятся: кибернетика, теория игр, теория решений, топология, теория графов, факторный анализ, теория информации и общая теория систем (в узком смысле). К прикладной отрасли можно отнести системотехнику, исследование операций и инженерную психологию. Именно на базе теории систем, в частности кибернетики и теории информации, и возникла теория управления. Смысл её заключается в том, что на основе системного анализа можно составить математическую модель - объект управления [5, с. 318]. Затем сгенерировать алгоритм управления и вывести конечную цель. Сам менеджмент, как современная теория управления, может иметь две формы существования: синергетический (стихийный менеджмент) и иерархический (сознательный менеджмент). При втором варианте конечную цель функционирования любой системы определяет её

надсистема [7, с. 12]. Основными подвидами современной теории управления являются следующие: нелинейное управление, теория катастроф, адаптивное управление, построение оптимальных робастных регуляторов, игровые методы в управлении, интеллектуальное управление [2, с. 117]. От перехода от одного к другому методу управления важно учитывать использование такого метода, который бы обеспечил бесконфликтный переход. В результате стабильной работы системы, может быть достигнут системный эффект. Это специфический результат специальной реорганизации элементов системы, при котором единое целое становится нечто большим, чем просто сумма его составляющих [6, с.12]. Важным понятием для развития современного менеджмента становится понятие структурной оптимизации. Это целенаправленный интегративный процесс, который достигается путём получения серии системных эффектов [1,с.52]. Основная его цель заключается в оптимизации прикладных задач и достигается путём специально разработанного алгоритма структурной реорганизации элементов системы.

Таким образом, в современном менеджменте системный подход, в зависимости от его подкатегорий, может быть классифицирован следующим образом – системно-элементный, системно-структурный, системно-функциональный, системно-целевой, системно-ресурсный, системно-интеграционный, системно-коммуникационный, системно-исторический. Каждая организация, как субъект и объект менеджмента, представляет собой сложную открытую систему, которая включает несколько взаимосвязанных подсистем, может объяснить тот факт, почему любая школа управления может быть приемлемой лишь в определённых, ограниченных пределах [4, с.314]. При системном подходе любая система может рассматриваться как совокупность взаимосвязанных между собой элементов, которые имеют выход: цель, вход – ресурсы, а так же, обратную связь. Основной аспект роли философии в системном подходе к менеджменту на современном этапе лежит в области методологических функций, позволяющих оптимизировать его структуру и развитие.

Список литературы:

1. Бреддик У. Менеджмент в организации: учеб. пособие [Текст] / У. Бреддик. – М.: Инфра-М, 1997. – 344с.

2. Карташев В. А. Система систем: Очерки общей теории и методологии [Текст] / В. А. Карташев. – М.: Прогресс-Академия, 1995. – 416 с.
3. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ [Текст] /. Ю.П. Сурмин. – К.: МАУП, 2003. – 523с
4. Мирошник, И. В., Никифоров, В. О., Фрадков, А. Л. Нелинейное и адаптивное управление сложными динамическими системами [Текст] / И. В.Мирошник, В. О.Никифоров, А. Л Фрадков. – СПб.: Наука, 2000. – 549с.
5. Новиков Д. А. Теория управления организационными системами [Текст] / Д. А.Новиков . – М.: Физматлит, 2007. – 584с.
6. Румянцев А.А. Эффективное управление: принятие обоснованных и оптимальных решений, интеллект и логика [Текст] / А.А. Румянцев. – Краматорск: Контраст, 2003.– 32с.
7. Философский словарь [Текст] / Фролов И.Т. – М.: Политиздат, 1981. – 321с.

ОСОБЕННОСТИ КЛАССИФИКАЦИИ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Шилов Антон Сергеевич

Аспирант ВВАТ, г. Москва

E-mail: shilov_anton@mail.ru

Научно обоснованное формирование организаций - актуальная задача современного этапа развития хозяйствующих субъектов в рыночной экономике. Организационное проектирование - это системообразующий способ построения организации, начинающийся на стадии формулирования бизнес-идей и завершающийся практической реализацией идей, вещей и людей в реальном времени и пространстве. В его основе лежат всем известные принципы теории управления и организации, основой которых в современных условиях является системный подход.

Конфигурации структур, процессов и технологий - по сути, структурно-функциональные модели организаций - строятся с опорой на идею системной целостности организации. Однако понимание этой целостности вариативно, т.е. допускается, что организация – это «мультицелостная» система, а выбор моделей определяется совокупностью выбранных и ожидаемых показателей, относящихся к эффективности. Кроме того, при проектировании взаимосвязи элементов системы организации необходимо учитывать факторы внешней среды, их зависимость от экономических, рыночных, политических и других факторов, состояния функционирования систем более высокого уровня.

Без развития принципов организационного проектирования затруднено дальнейшее совершенствование управления и повышение эффективности производства, так как:

1. В новых условиях в целом ряде случаев нельзя оперировать старыми принципами проектирования организаций, которые не удовлетворяют требованиям рыночных отношений, создают опасность деформации самих задач управления на предприятии [6].
2. Комплексный подход к построению новой организации ранее во многом был подменён работой по внедрению и использованию автоматизированных систем управления предприятием [8].

3. Конструирование организации должно опираться не только на опыт, аналогию, привычные схемы и интуицию, но и на научные принципы оргпроектирования.
4. Создание организации должно возлагаться на специалистов, владеющих соответствующей методологией формирования организационных систем.

В связи с этим необходимо сочетание научных принципов формирования организаций (системного подхода) с большой экспертно-аналитической работой, изучением отечественного и зарубежного опыта.

Автор считает, что на сегодняшний день в специальной научной литературе не выработано единого подхода к формулированию принципов проектирования организации. Некоторые исследователи истолковывают отдельные законы теории организации как принципы, а принципы возводят в ранг законов. Например, в то время как Смирнов Э.А. считает, что развитие – это закон организации [7, с. 176-182], Беляев А.А. и Коротков Э.М. считают, что развитие – это принцип организации [1, с. 73]. По мнению автора, принципы организационного проектирования отличаются от законов теории организации, указанных в работе Л. Ф. Манакова, В. А. Кемпель, О. В. Лаврентьевой [3] гносеологическим происхождением. Если закон отражает устойчивые повторяющиеся связи и отношения, происходящие в природных и общественных явлениях, то принцип является оптимальным правилом, нормой, которые сформулированы людьми и носят субъективный характер.

Тем не менее, в литературе по теории организации и оргпроектированию существуют различные классификации принципов построения организаций, каждая из которых использует тот или иной классификационный признак [Таблица 1].

Таблица 1. Систематизация подходов к классификации принципов проектирования организаций

Источник	Классификационная группа	Комментарии
[9, с. 53-59]	→ общие принципы организации структур; → общие принципы организации процессов; → принципы	Принципы подразделяются по уровню абстракции и количеству. Общие принципы более абстрактны и их

	рационализации структур; → принципы рационализации процессов;	меньше, чем принципов рационализации.
[1, с. 73-80]	→ общие принципы; → частные принципы; → ситуационные принципы;	Принципы делятся по степени распространения в социально-экономических системах.
[7, с. 245-298]	→ принципы статической и динамической организации; → принципы формирования процесса организации; → принципы рационализации деятельности организации; → принципы организационного аудита	Принципы разделяются в зависимости от стадии жизненного цикла организации. Организация рассматривается как процесс с объективностью изменений в своей жизнедеятельности.
[10, с. 147-152, 170-171]	Определены 7 главных принципов.	Принципы выделены субъективно ввиду особой системной значимости.

Источник: составлено автором

Их методологической основой являются общие принципы управления – основные правила, которые вытекают из действия объективных экономических законов и закономерностей общественного развития и которыми необходимо руководствоваться субъектам (органам) управления в процессе управления субъектами производственно-хозяйственной деятельности [5, с. 420]. Они являются одной из основных форм сознательного использования объективных законов в практике управления, соответствующих

разным сферам, условиям и уровням управления. Впервые их сформулировал А. Файоль в начале XX в. [4, с. 842-844]. Таким образом, принципы управления отражают теоретический идеал управления, к достижению которого необходимо стремиться.

Ввиду многообразия принципов построения организаций автор считает необходимым привести собственную классификацию принципов организационного проектирования. Разрабатываемую классификацию необходимо рассматривать как концептуальную попытку единого и комплексного отражения системы принципов, используемых при проектировании новой организации. Её значение заключается в обосновании единого представления о построении и дальнейшем функционировании создаваемого предприятия.

В основе новой классификации лежит иерархический принцип построения. Он заключается в представлении системы принципов организационного проектирования как «обратной пирамиды принципов», состоящей из трёх уровней (групп), представленных на рис. 1:

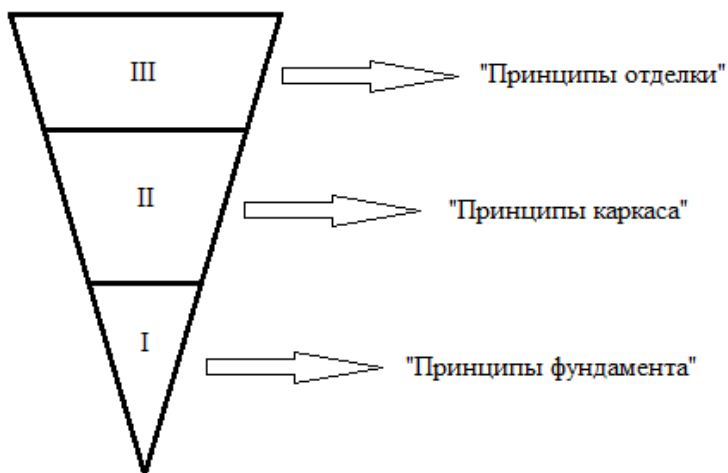


Рис. 1. Обратная пирамида принципов оргпроектирования

Первая группа принципов называется «принципы фундамента» или «принципы образа». К ним относятся: принцип наличия целей, принцип клиентности, принцип распределения организационных

потенциалов, принцип инновационности, принцип уникальности. Данные принципы являются основополагающими при построении любой организации и определяют её последующую роль в системе социально-экономических отношений. Проиригнорировав один из указанных принципов, сконструированное предприятие рискует прекратить своё существование в самом скором времени (что характерно отражает обратное расположение пирамиды принципов). Именно внешняя среда, представляющая собой сегодня глобализацию хозяйственной деятельности, ускоренное развитие научно-технического прогресса, жесточайшую конкуренцию во всех сферах жизнедеятельности человека, а также колебание валютно-финансовых рынков, диктует новой организации обязательность применения этих принципов. Они максимально используются при формировании миссии и стратегии будущей компании.

Во вторую группу принципов, имеющую название «принципы каркаса» или «принципы формы» входят: принцип иерархии, принцип управляемости, принцип совместимости личности с функцией, принцип информатизации, принцип выделения решающего элемента в сложной системе, принцип сопряжимости элементов, принцип разделения труда, принцип специализации, принцип распределения прав и ответственности, принцип правовой обоснованности, принцип полезности результата, принцип простоты. Указанные принципы направлены на создание структурно-содержательных аспектов организации и имеют менее императивный характер применения. Основываясь на исследованиях и разработках управленческой науки, они помогают оптимально проектировать организационные структуры и строить бизнес-процессы вне зависимости от сферы деятельности и специфики будущего производимого продукта или услуги.

Третья группа принципов, являющаяся «принципами отделки» или «принципами настройки», включает: принцип динамизма, принцип креативности, принцип экономичности, принцип адаптивности, принцип надёжности, принцип свободы, принцип своевременности действий, принцип постоянного инвестирования, принцип первоочёрдности оптимизации массовых (повторяющихся) элементов и процессов, принцип комфортности, принцип оптимальности, принцип стандартизации, принцип ритмичности. Приведённые принципы являются эффективным инструментом отладки уже спроектированных элементов организации, повышая в основном их оперативную полезность. Они могут применяться как

точно, так и масштабно, что зависит уже от субъективного желания проектировщика организации.

Далее автор предлагает кратко остановиться на объяснениях вышеуказанных принципов оргпроектирования [Таблица 2].

Таблица 2. Принципы организационного проектирования

Групповая принадлежность	Наименование принципа	Краткая характеристика
«Принцип фундамента»	Принцип инновационности	Создание условий для постоянного внедрения новшеств и обновления текущих процессов и результатов.
«Принцип фундамента»	Принцип клиентности	Точное попадание в клиентскую группу, а также целевое фокусирование на повышении их лояльности посредством постоянного соответствия потребительским ожиданиям, даёт организации наибольшую рентабельность и оборот с последующим укреплением своих позиций.
«Принцип фундамента»	Принцип наличия целей	Все элементы организации созданы и работают для достижения поставленных целей с ориентацией на достижение оптимальных результатов. Для этого используется метод декомпозиции целей.
«Принцип фундамента»	Принцип распределения организационных потенциалов	Организация предприятия рассматривается как взаимодействие трех сил [2, с. 20]: синергии, т. е. такие цели, мотиваторы, компетенции, ресурсы,

		<p>которые создают в социально-организационной среде конструктивное напряжение, инновационность и проактивность; синкретики, т. е. порядок и меры по его поддержанию, оказывающие охранительное действие на удержание целостности, постоянства; энтропии, т.е. факторы ослабления или разрушения порядка, деструктивного напряжения</p>
«Принцип фундамента»	Принцип уникальности	<p>Определение уникальности организации, нахождение её места во внешней среде на основе конкретных существенных отличий. Является основой позиционирования товара и услуг в дальнейшем.</p>
«Принцип каркаса»	Принцип выделения решающего элемента в сложной системе	<p>Достижение максимальных результатов при ограниченных средствах возможно лишь при концентрации усилий в минимально необходимом числе пунктов, а «решающие элементы» являются именно теми пунктами, где эффект этих усилий может проявиться в максимальной степени.</p>

«Принцип каркаса»	Принцип иерархии	В любых организациях должно обеспечиваться иерархическое взаимодействие между звеньями управления (структурными подразделениями или отдельными руководителями), принципиальной характеристикой которого является несимметричная передача информации вниз (деагрегирование, детализация) и вверх (агрегирование) по системе управления.
«Принцип каркаса»	Принцип информатизации	Создание и развитие в компании информационной технологии. Децентрализация «электронного интеллекта», т.е. рост числа персональных компьютеров при одновременном расширении использования на уровне фирмы локальных сетей.
«Принцип каркаса»	Принцип полезности результата	Наличие положительного результата от каждой операции, проводимой в рамках организации; осмысленность проводимых действий и исключение нерезультативных. Внимание на результат, а не на процесс.

«Принцип каркаса»	Принцип правовой обоснованности	Создание любого элемента организации должно соответствовать внутренним законодательным нормам, в том числе и применяемым международным.
«Принцип каркаса»	Принцип простоты	Чем сложнее и запутаннее переплетение функциональных связей, тем менее эффективен процесс управления, так как именно на стыках этих связей возникают всевозможные трения, требующие устранения.
«Принцип каркаса»	Принцип разделения труда	Разделение труда в системе управления персоналом, связанное с иерархией управления (выделяется труд руководителей, специалистов и служащих).
«Принцип каркаса»	Принцип распределения прав и ответственности	Речь идёт о соразмерности и балансе прав, обязанностей и ответственности. В конструируемой организации каждый человек должен знать, какая работа ему поручена, и за какую область деятельности он несёт ответственность.
«Принцип каркаса»	Принцип совместимости личности с функцией	Выражается в правильности подбора кадров на соответствующие

		должности; при этом учитываются не только профессиональные и интеллектуальные способности, но и психологические характеристики личности.
«Принцип каркаса»	Принцип сопряжимости элементов	Функция любого из элементов может быть реализована лишь при фиксации его в таком отношении к другим элементам, которое обеспечивает совместное, взаимно скоординированное осуществление функций конструкции.
«Принцип каркаса»	Принцип специализации	Разделение труда между отдельными структурными единицами, основанное на многообразии сфер и функций организации.
«Принцип каркаса»	Принцип управляемости	Управляемость есть та мера, степень контроля управляющей подсистемы над управляемой, которую она способна осуществлять по отношению к управляемой. Например, существует своя норма управляемости для каждого из уровней управления.

«Принцип отделки»	Принцип адаптивности	Гибкость и мобильность конструкции организации и её управляющих подсистем, обеспечивающих адаптацию при изменении условий функционирования и на различных стадиях развития; возможность трансформации предприятия при необходимости.
«Принцип отделки»	Принцип динамизма	Постоянные изменения и подстройка к внешней среде и внутренним целям; понимание цикличности изменений, их постоянный характер; исключение застоя в любой точке развития; движение процессов.
«Принцип отделки»	Принцип комфортности	Спроектированная организация должна обеспечить максимум удобств для творческих процессов обоснования, выработки, принятия и реализации решений человеком.
«Принцип отделки»	Принцип креативности	Наличие творческих идей в процессе развития; создание принципиально новых для данной организации элементов и подсистем.
«Принцип отделки»	Принцип надёжности	Деятельность будущей организации должна основываться на избегании различного

		рода ошибок, дезорганизирующих работу и, как следствие, также снижающих эффективность труда.
«Принцип отделки»	Принцип оптимальности	Многовариантная проработка и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий будущей деятельности.
«Принцип отделки»	Принцип первоочередности оптимизации массовых (повторяющихся) элементов и процессов	Обладает высоким эффектом, во-первых, за счет многократного умножения экономии даже при незначительных улучшениях, во-вторых, за счет функционализирующего влияния этих улучшений на общее состояние системы.
«Принцип отделки»	Принцип постоянного инвестирования	Понимание необходимости обмена энергией как внутри организации, так и в инфраструктуре бизнеса и социуме; постоянное вложение усилий, энергии, средств, знаний и проявление творчества и других видов энергии в развитие процессов внутренней и внешней среды организации.
«Принцип отделки»	Принцип ритмичности	Все процессы в организации должны идти равномерно по заранее заданным временным

		интервалам.
«Принцип отделки»	Принцип свободы	Осознанное, а не по принуждению, присоединение людей к организации исходя из внутренних стимулов и мотиваторов; наиболее эффективные решения создаются в режиме внутренне свободного творчества (не путать с бесконтрольным и бесцельным).
«Принцип отделки»	Принцип своевременности действий	Понимание естественного хода процессов во избежание ненужного ускорения и губительного замедления, которые приведут к расходованию ресурсов организации впустую; ощущение нужного момента и развитие продуктивного мышления.
«Принцип отделки»	Принцип стандартизации	Целесообразное упорядочение и унификация любых видов деятельности, документации, терминов, системы мер и измерений, информационных, технических, управленческих систем и других элементов организации.
«Принцип отделки»	Принцип экономичности	Предполагает наиболее эффективную и экономичную конструкцию организационной

		структуры, снижение доли затрат на систему управления в общих затратах на единицу выпускаемой продукции, повышение эффективности производства.
--	--	--

Источник: составлено автором

Для того чтобы построить действенную, логичную во всех своих подсистемах организацию, необходимо следовать если не всем, то хотя бы самым существенным принципам организационного проектирования. Принципы оргпроектирования становятся ассоциированным продолжением, на практике реализующим действие объективных законов организации. Именно в них отражаются и учитываются основные тенденции формирования, функционирования и развития организации, реализуемые в эффективных средствах реагирования на складывающуюся ситуацию. В целом же, принципы организационного проектирования определяют направление развития организации, позволяют внедрить в неё элементы саморазвития и подстройки, что обеспечивает адаптивность и возможность эволюционной трансформации организации в будущем.

Список литературы:

1. Беляев А.А., Коротков Э.М. Системология организации: Учебник / Под ред. д-ра экон. наук, проф. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 182 с.
2. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление / А. И. Пригожин. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 402 с.
3. Законы организации и законы для организаций: монография / Л. Ф. Манаков, В. А. Кемпель, О. В. Лаврентьева. - Новосибирск: НГАСУ, 1999. - 176 с.
4. Классики менеджмента / Под ред. М. Уорнера / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001. – 1168 с.
5. Организационные структуры субъектов внешнеторговой деятельности / О.В. Знаменский, И.В. Краснов. ЗАО «Издательство «Экономика», 2005. – 559 с.
6. Оргтехника на службе управления / Л. Н. Качалина. - М.: Знание, 1980. - 64 с.

7. Смирнов Э.А. Основы теории организации: Учеб. пособие для вузов. — М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. - 375 с.
8. Соловьев М.М. Автоматизированные системы, менеджмент, корпоративное управление: логика развития и разделения // Менеджмент в России и за рубежом, №5, 2005. - с. 9-22.
9. Фатхутдинов Р.А. Организация производства: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 672 с.
10. Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 264 с.

СЕКЦИЯ 2: МАРКЕТИНГ

ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ

Братишко Наталья Петровна

ст.преподаватель ГОУ ВПО МГУТУ филиал в г.Мелеузе

E – mail: bratishko_np@mail.ru

Последнее десятилетие, проходящее под знаком глобализации, еще более обострило проблемы конкурентоспособности региональных экономик. Для России первостепенной становится задача повышения конкурентоспособности регионов с опорой на рост эффективности деятельности отечественных производителей. В российских условиях принципиально важным является то обстоятельство, что главным фактором, требующим коренной ревизии региональной политики, является не специфика внутреннего развития, но внешние влияния на указанную специфику. Конкурентные преимущества регионов любого крупного государства объективно проявляются и в условиях относительно закрытой экономики. Качество этой «закрытости» определяется сохраняющимся дисбалансом мировых и внутренних цен на продукцию и услуги естественных монополий, при этом государство по-прежнему бросает весьма значительные финансовые ресурсы на осуществление региональной политики.

Принципиально важным представляется положение о том, что конкурентные преимущества могут иметь не только страновой, но и региональный аспект. При этом каждый регион выступает как форма определенной пространственной организации производства, основанной на отраслевом и территориальном разделении труда в рамках всего народного хозяйства страны. В то же время он представляет собой относительно самостоятельное экономическое целое. Целостность оказывается тем более высокой, чем разнообразнее структура хозяйственного комплекса региона и чем более слабыми и менее развитыми являются его коммуникационные связи с внешней средой [1, с.63].

Возможности России в рамках международного разделения труда относительно невелики, эффективное участие России в глобальной экономике требует активного использования наиболее существенных конкурентных преимуществ. В этой связи представляет интерес анализ дальнейшего поиска специализации нового типа, идея

«нишевой специализации» и адекватной ей структурной модернизации. Естественно, что эти проблемы вызывают острую борьбу мнений, сопровождаются дискуссиями на уровне экономической теории и государственной политики. Сегодня в общей картине происходящих изменений конкурентоспособности российских регионов переплелись противоположные тенденции. С одной стороны, обостряется конкурентная борьба между регионами России, а с другой, - к объединению ресурсов для укрепления позиций страны в мировой экономике, дабы вписаться с наибольшей выгодой в меняющееся международное разделение труда, воспользоваться достижениями научно-технического прогресса. При этом по мере углубляющейся интернационализации хозяйственной и общественной жизни в регионах наблюдается и другая важная тенденция - утрата исторически присущих регионам черт обособленности и провинциализма, но с сохранением в каждой из них своей самобытности. Это связано с определенным своеобразием формирования в России капиталистических экономических структур: более поздние сроки индустриализации, её значительная обусловленность потребностями внешнего рынка, возможность добиться выгодного положения на нем лишь для своих товаров сырьевого блока.

Необходимо совершенствовать участие страны в территориальном разделении труда, совершенствуя производственно-финансовые связи с мировыми державами. В этом случае на базе концентрации и централизации производства и капитала конкурентные производства будут реализовывать крупные компании, преимущественно экспортного направления, складывающиеся в финансово-промышленные группы.

Выделяется несколько видов конкурентных преимуществ. На основе обобщения позитивных наработок нескольких теорий, так или иначе затрагивающих анализ конкуренции, следует выделять пять типов конкурентных преимуществ.

Ресурсные преимущества - конкурентные преимущества фирм, увеличивающих потребительский эффект, связанный с ценовыми характеристиками приобретаемой продукции, и складывающиеся по следующим причинам:

- благоприятного налогового и бюрократического режимов, создаваемых правительством страны, размещения капитала и позволяющих фирмам получать экономию на налоговых платежах, а также транзакционных издержках;

- выгодного местоположения (близости к транспортным и информационным коммуникациям, торговым узлам и другим элементам инфраструктуры);

- благоприятного условия доступа к природным ресурсам и недвижимости;

- низких процентных ставок (дешевизны заемного капитала);

- дешевизны, а значит доступности природных ресурсов, а также ресурсов литосферы и гидросферы, рабочей силы.

Технологические конкурентные преимущества производителей обусловлены наличием и эксплуатацией фирмами технологий массового производства, обеспечивающих экономию на масштабах и увеличивающих потребительский эффект, связанный с ценовыми характеристиками приобретаемой продукции. Инновационные конкурентные преимущества производителей формируются за счет реализации в производстве результатов НИОКР, позволяющих обеспечивать ускоренное обновление номенклатуры и ассортимента выпускаемой продукции, и за счет этого увеличивать потребительский эффект, связанный с качественными параметрами приобретаемой продукции. Глобальные конкурентные преимущества производителей связаны с формированием внеэкономических (экологических, социальных) стандартов хозяйственной деятельности и их реализацией в политике фирм и государства. Культурные конкурентные преимущества производителей обусловлены культурной близостью (различиями) стран, позволяющей фирмам поддерживать рынки сбыта и ресурсов в странах близкой культуры.

Глобализация мировой экономики видоизменяет течение процессов конкуренции, делая все более доступными факторы производства, информационные и финансовые связи. Поэтому эпицентром зарождения конкурентоспособности предприятия становится местоположение и образуемая им региональная среда, которую невозможно переместить в другое место. Она сама постоянно меняется в зависимости от состояния и исчерпаемости ресурсов (факторов производства), а также от количества участников, ведущих производство, структуры населения, действующего законодательства.

Субъекты предпринимательства функционируют в условиях ограниченных ресурсов. Регион не является и не может являться исключением. Из этого следует основополагающий методологический вывод, что каждый элемент хозяйственной системы обладает определёнными видами преимуществ. При этом предполагается, что регион специализируется на тех видах деятельности и производства,

по которым в каждый момент времени имеются абсолютные или относительные преимущества. Экспортный потенциал региона зависит не от относительных преимуществ, как это имеет место в международной торговле, а от абсолютных (уровень затрат труда на единицу произведенной продукции). В рамках единой экономической системы регионам приходится конкурировать за факторы производства, которые в долгосрочном плане являются высококомбинными. Естественно, что мобильные факторы производства устремляются на ту территорию, где выше их возможность воспроизводства.

Важнейшая возможность эффективного развития связана с усилением региональных конкурентных позиций за счет налаживания межрегиональных экономических связей [2, с.19]. В чем заключаются эти возможности развития и размещения предприятий народного потребления, для которых территория может стать емким рынком, чего невозможно добиться в рамках отдельного региона:

- в маневрировании ресурсами, запасами, тарифами;
- в развитии транспорта межрегионального значения;
- в формировании и использовании научно- образовательного потенциала для эффективных инвестиций в инновационные процессы технического перевооружения регионов;
- в повышении образовательного уровня населения с использованием созданной сети учреждений образования всех уровней;
- в сохранении и эффективной эксплуатации экологических систем;
- в формировании межрегиональных систем современной связи и телекоммуникации для поддержания современного состояния информационной среды;
- в налаживании рациональных межрегиональных поставок природных ресурсов, сырья, материалов для конечного производства товаров за счет снижения издержки их производства и повышения конкурентоспособности на региональном и мировом рынках.

Накопление факторов производства приводит к росту конкурентоспособности выпускаемой продукции и снижению относительных цен. При этом регион стремится экспортировать продукцию, в производстве которой интенсивно используются избыточные мобильные факторы производства. Динамика экспорта увеличивает инвестиционную привлекательность территории. Рост мобильных факторов производства приводит к сдвигу границ

производственных возможностей в сторону экспортных отраслей, что создаёт кумулятивный эффект в накоплении капитала и снижении удельных издержек.

Список литературы:

1. Круглов В.Н. Перспективы стратегического развития регионов России: инвестиционный аспект // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. - №9. – с. 19.
2. Сорокина И.Э. Методы оценки конкурентоспособности хозяйствующих субъектов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2009. - № 4. – с. 63.

**МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТОВАРА**

Жайлаубаева Гульнара Марксовна

*Магистр маркетинга, ст. преподаватель ВКГУ им. С.Аманжолова,
Республика Казахстан, г. Усть-Каменогорск
E-mail: zhaguma@mail.ru*

Ситникова Елена Станиславовна

*Канд.экон.наук, доцент ВКГУ им. С.Аманжолова, Республика
Казахстан, г. Усть-Каменогорск*

Горбаткина Наталья Алексеевна

*Магистр филологии, ст.преподаватель ВКГУ
им.. С.Аманжолова, Республика Казахстан, г. Усть-Каменогорск
E-mail: gna.1975@mail.ru*

Ключевые факторы рыночного успеха играют важную роль в системе «покупатель - товар». Поэтому перед маркетологами встает задача найти и реализовать в товаре такие элементы, которые особенно привлекли бы покупателя, заставив его выбрать данный товар среди аналогов.

Конкурентоспособность любого товара определяется совокупностью тех его свойств, которые представляют интерес для покупателя и обеспечивают удовлетворение определенной

потребности. Прочие параметры, выходящие за указанные рамки, при оценке учитываться не должны.

При разработке нового/усовершенствованного товара работу необходимо начинать с изучения покупательских предпочтений. Для чего нужно провести исследование целевых рынков.

Такое исследование осуществляется в несколько туров. По результатам первого тура выстраивается полный перечень значимых параметров для потребителей данного товара. В перечень могут входить до десятка и более различных параметров, указанных теми или иными потребителями целевого рынка как значимые параметры. Причем на данном этапе исследования не указывается степень значимости выявленных параметров.

После этого можно приступить ко второму туру исследования - определению значимости выявленных параметров. На данном этапе работа ведется в двух направлениях. Одно из направлений определения значимости параметров разрабатываемого товара касается профессиональной оценки технических экспертов, другое - оценки значимости параметров разрабатываемого товара потребителями.

Первое направление осуществляется посредством экспертных оценок. Экспертные методы основаны на совокупном мнении специалистов. Они относятся к субъективным методам, однако, субъективное не всегда синоним неправильного или неэффективного. [1, с. 89]

Для интегральной оценки качественных параметров товара подойдет метод, связанный с обобщением и статистической обработкой мнений группы экспертов, получивший название метод Дельфи, который был разработан в США в 1964г. сотрудниками научно-исследовательской корпорации РЭНД О.Хелмером и Т.Гордоном. [3, с. 196]

Сущность метода состоит в последовательном анкетировании мнений экспертов различных областей науки и техники и формирования массива информации, отражающей индивидуальные оценки экспертов, основанные как на строго логическом анализе, так и на интуитивном опыте.

Для выбора наилучшего решения необходим набор критериев эффективности. Каждый критерий такого набора может иметь количественное или качественное выражение, быть простым и понятным для специалистов.

В набор могут входить один, два и более критериев. Разумность их количества определяется руководителем на базе опыта.

Можно использовать одно из следующих направлений экспертных методов:

- метод простой ранжировки (метод предпочтения); [2, с. 221]
- метод задания весовых коэффициентов; [4, с. 169]
- метод последовательных сравнений. [2, с. 247]

Метод простой ранжировки основан на том, что каждый эксперт располагает набором параметров товара (например, для мягкой мебели это: размер, многофункциональность, дизайн, удобство, стоимость и т.д.). Эти параметры располагают в порядке предпочтения. Цифрой 1 обозначается наиболее важный параметр, цифрой 2 следующий по важности и т.д. Полученные данные сводятся в таблицу и обрабатываются. В качестве примера приведена таблица 1.

Таблица 1. Оценка параметров по каждой из предлагаемых моделей

№ п/п	Параметр	Желательный приоритет	Фактический приоритет параметра в модели			
			№ 1	№ 2	№ 3	№ 4
1	Размер	4	1	3	4	2
2	Многофункциональность	3	3	2	1	5
3	Дизайн	1	5	1	3	4
4	Удобство	2	2	4	2	1
5	Стоимость	5	4	5	5	3

В таблице нет модели соответствующей желательному распределению приоритетов параметров. Наиболее приемлемой считается модель № 2, у которой совпадают с желательным приоритеты по третьему и пятому признакам и имеются небольшие отклонения по остальным.

Метод задания весовых коэффициентов заключается в том, что каждой модели ставится в соответствие весовой коэффициент. Используются два варианта формирования весовых коэффициентов:

1) сумма всех коэффициентов должна быть равна какому-нибудь целому числу, например, для шести параметров модели устанавливаются коэффициенты 0,3; 0,1; 0,2; 0,2; 0,1; 0,1 - в сумме это составляет 1;

2) для наиболее важного параметра модели устанавливают предельный коэффициент (например, 8), все остальные коэффициенты равны долям этого числа (например, 1, 2, 4, 6).

В состав **метода последовательных сравнений (сортировки)** входят следующие операции: 1) составляется перечень параметров моделей; 2) перечень записывается в таблицу в порядке убывания значимости; 3) по каждому параметру в таблицу записывается его оценка по всем моделям - максимальная оценка 5 (см. пример в таблице 2); 4) по каждому столбцу находится сумма произведений оценки на соответствующий коэффициент значимости признака; 5) производят сортировку полученных значений по максимальному значению суммы и определяют предпочтительный вариант модели. По данным примера предпочтительный вариант имеет модель №2 с суммой в 14,1 балла.

Таблица 2. Оценка параметров по каждой модели

№ п/п	Наименование параметра	Коэффициент значимости	Оценка			
			Модель №1	Модель №2	Модель №3	Модель №4
1	Размер	1	4	5	3	3
2	Многофункциональность	0,8	5	3	4	4
3	Дизайн	0,6	5	3	2	1
4	Удобство	0,6	2	4	4	5
5	Стоимость	0,5	2	5	4	3
	Сумма	-	13,2	14,1	11,8	11,3

Второе направление определения значимости параметров товара при изучении покупательских предпочтений осуществляется с применением диффузной модели. Работа в этом направлении предполагает проведение опроса потребителей товара. Для выяснения значимости каждой характеристики товара вводятся определенные категории и величины оценки. Например: безразлично (0 баллов); желательно (0,5 баллов); обязательно (1 балл).

Покупателям предлагается оценить важность каждого параметра товара со своей точки зрения. Полученные данные сводятся в таблицу. В качестве примера приведена таблица 3 (на примере оценки качественных характеристик мягкой мебели).

Полученные табличные данные подлежат дальнейшей обработке и анализу. Причем при проведении опроса можно собрать параллельно информацию, необходимую для анализа предпочтений сегментных

групп потребителей. Критерий сегментации, рассматриваемый как существенный, индивидуален для каждой конкретной цели исследования.

Таблица 3. Результаты опроса

Потребитель	Качественные характеристики товара				
	размер	многофункциональность	дизайн	удобство	стоимость
1	0,5	1	1	1	0,5
2	1	0	1	0,5	0,5
3	0	0	0,5	1	1
...					

Обработка результатов опроса покажет долю респондентов, отметивших каждую из характеристик как обязательную, желательную или не имеющую значения в данном товаре. На основе этого рассчитывается коэффициент значимости каждого параметра для покупателей товара данного производителя по диффузной модели. Для расчета коэффициента значимости каждого параметра, необходимо умножить число потребителей, отметивших данную характеристику определенной категорией, на количественное значение данной категории. Результаты обработки можно свести в таблицу (таблица 4). Например, опрошено 1000 человек.

Таблица 4. Значимости параметров товара в глазах потребителей

№ п/п	Качественные характеристики товара	Уровни значимости			Коэфф. значимости (балл)
		безразлично	желательно	обязательно	
1	Размер	500/ 0	200/ 100	300/ 300	400
2	Многофункциональность	200/ 0	600/ 300	200/ 200	500
3	Дизайн	100/ 0	400/ 200	500/ 500	700
4	Удобство	50/ 0	700/ 350	250/ 250	600
5	Стоимость	100/ 0	600/ 300	300/ 300	900

Примечание: в числителе показано число потребителей, отметивших данную характеристику товара указанной категорией; в знаменателе - полученное суммарное значение величины категории для данного параметра товара

Такой расчет поможет маркетологам предприятия определить, какие параметры товара ценятся потребителями более всего. Из приведенного примера видно, что потребители данного сегмента рынка более всего ценят в мягкой мебели его стоимость (900 баллов),

дизайн (700 баллов) и т.д. Это говорит о том, что производителям товара для удовлетворения покупательских потребностей данного сегмента рынка должны предложить мягкую мебель недорогую, но при этом довольно привлекательного внешнего вида и удобную.

Таким образом, анализ потребностей рынка повысит конкурентоспособность товара, что в конечном итоге отразится на конкурентоспособности предприятия в целом.

Список литературы:

1. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Разработка управленческого решения. - г. Железнодорожный, Моск.обл.: ООО НПЦ «Крылья», 2000.- 400с., изд. 2-е, испр.
2. Рабочая книга по прогнозированию /Редкол.: И.В. Бестужев-Лада (отв. ред.) - М.: Мысль, 1982 - 430 с.
3. Саркисян С.А. «Теория прогнозирования и принятия решений». М.: Высш. шк., 1977.- 351 с.
4. Смирнов Э.А. Разработка управленческих решений: Учебник для ВУЗов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 271 с.

СЕКЦИЯ 3: УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ИННОВАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Елезова Наталья Геннадьевна

*магистрант, Уральский государственный педагогический
университет;
педагог, МДОУ детский сад «Детство» комбинированного вида,
г. Нижний Тагил;
E-mail: mis-elya@yandex.ru*

При переходе Российской Федерации с экспортно-сырьевого курса развития на инновационный, социально ориентированный, неизбежно возникают новые требования к российской системе образования.

Модернизация системы образования необходима для формирования инновационной экономики, она является основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны.

Глобальная конкуренция различных систем образования требует постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Однако, возможность получения качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, решающим фактором социальной справедливости и политической стабильности [4].

К системе дошкольного образования предъявляются серьезные требования – построить свою работу так, чтобы она не только соответствовала запросам общества, но и обеспечивала сохранение самооценности, неповторимости дошкольного периода детства.

В современных условиях развития системы дошкольного образования и воспитания к руководителям дошкольных образовательных учреждений предъявляются большие требования. Высокие темпы изменений требуют от руководителей быстро реагировать на изменения, происходящие в экономике, на изменение социального запроса современного российского общества, умение внедрять в практику ДОУ научно - педагогические достижения в области управления, содействовать инновационному развитию.

Изменения в системе дошкольного образования и возникающие при этом трудности вызывают изменения в функциях, принципах, методах и приемах управленческой деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений, а эти изменения объективны и вызваны:

- становлением рыночных отношений, в том числе и в социальной сфере, и при этом, как следствие, возникает конкуренция среди образовательных учреждений;

- появлением альтернативной системы воспитания и образования детей дошкольного возраста в форме гувернерства и частных образовательных учреждений;

- отходом от единого содержания в области дошкольного образования и наличием нескольких комплексов основных и парциальных общеобразовательных программ, а также пособий и дидактических материалов;

- недостаточностью нормативного финансирования дошкольных образовательных учреждений;

- наличием возможностей для привлечения внебюджетных средств финансирования дошкольного образовательного учреждения;

- наметившейся тенденцией к переводу дошкольных образовательных учреждений в статус некоммерческих автономных учреждений;

- становлением новой системы оплаты труда педагогических работников;

- сохраняющейся нехваткой квалифицированных кадров в системе дошкольного образования;

- требованием обеспечить равные стартовые возможности детям старшего дошкольного возраста при переходе на следующую ступень образования;

- заинтересованностью родителей, как основных социальных заказчиков, и социума в повышении качества образования в конкретном образовательном учреждении.

Это объективно обуславливает необходимость дошкольного учреждения к стабильному функционированию и динамичному развитию [3].

Сегодня не все дошкольные образовательные учреждения готовы самостоятельно и успешно развиваться. Для решения возникающих проблем от управленцев образовательного учреждения требуется проявление, прежде всего, менеджерских качеств. Но, как правило,

руководители дошкольных учреждений - это педагоги, которые прошли определенный карьерный путь. При всем при этом, хороший педагог – не обязательно хороший менеджер, а хороший менеджер не обязательно должен быть педагогом (даже менеджер в сфере образования).

В связи с этим очевидна необходимость новых форм взаимоотношений практиков, вынужденных решать нестандартные проблемы, и теоретиков образования, обладающих экспертными знаниями и владеющих эффективными управленческо-педагогическими технологиями. Ведь проблемы, возникающие перед дошкольными образовательными учреждениями, столь сложны, а их инновационный коэффициент настолько высок, что по мере их решения появляются новые проблемы, ныне пока скрытые и неактуальные. Поэтому одним из перспективных направлений взаимодействия практиков и теоретиков, является управленческое консультирование.

Управленческое консультирование, получившее широкое распространение за рубежом и убедительно доказавшая свою эффективность, начинает развиваться и в России. Как правило, управленческое консультирование рассматривают как профессиональную службу или, как метод работы с организацией – заказчиком. С одной стороны, управленческое консультирование - это консалтинговая служба, работающая по контракту и помогающая выявить управленческие проблемы, проанализировать их, выработать рекомендации по решению данных проблем и содействовать, при необходимости, выполнению решений. С другой, как метод оказания помощи со стороны, направленный на перевод организации в проектируемое состояние посредством специальных технологий взаимодействия консультантов и коллектива организации, выступающей в качестве заказчика [7].

Многие спросят, что может и знает консультант по управлению такого, чего не знает и не умеет толковый, хорошо образованный и успешный руководитель? Отвечая на этот вопрос А.И.Пригожин – президент Ассоциации консультантов по управлению и организационному развитию, приводит три позиции:

«Во-первых, консультант специально отслеживает, последние достижения управленческой мысли в мире и у нас. Он собирает, систематизирует эти достижения и приспособливает их для восприятия руководителя в приемлемом для последнего виде.

Во-вторых, консультант может предложить руководителю опыт решения его проблем на других предприятиях. Совсем не обязательно

каждому руководителю решать их заново, уроки и находки других вряд ли ему повредят.

В-третьих, консультант по управлению обладает специальными методами выявления и решения управленческих проблем. С помощью этих методов руководитель может решать свои задачи быстрее и лучше, чем без них» [5, с. 14].

Президент Национальной Гильдии Профессиональных консультантов В.С. Дудченко, дал лирическую, но очень точную характеристику консультанта – «это и врач, и священник, и учитель, и партнер в делах, и надежный друг...» [2].

Отвечая на другой вопрос: почему именно консультант, а не исследователь или эксперт? Рассмотрим характеристики исследователя, эксперта и консультанта по управлению.

Для исследователя главное состоит в доказательстве истинности или ложности определенной научной гипотезы, глубокое научное обобщение эмпирического материала. Он изучает проблемы, но не дает конкретных рекомендаций для их решения, и в силу этого негативный результат для нег – тоже результат.

Для эксперта приоритетным является определение и оценка существующего положения в образовательном учреждении. Эксперт выступает в качестве оценивающего советчика, либо аудитора – контролера.

Для консультанта по управлению основным является оказание помощи в улучшении существующего положения дел в организации клиента, в решении реальных, злободневных, сугубо местных, иногда уникальных проблем заказчика, в достижении высоких промежуточных и конечных результатов.

В отличие от эксперта-контролёра, консультанту можно достаточно доверительно рассказать о своих трудностях и проблемах. В отличие от исследователя, консультант обязан найти оптимальное решение конкретной проблемы. Консультанты в своей деятельности должны исходить из насущных потребностей клиента.

Приоритетной в работе консультанта является не разработка собственных теоретических положений, а умение выявлять перспективные научные достижения с точки зрения их эффективного применения на практике, а также умение создавать технологии внедрения продуктивных идей в жизнь. Очень важным для консультанта является умение логично и убедительно представлять рекомендации клиенту. Таким образом, консультант по управлению должен выполнять роль не столько генератора идей, сколько их

катализатора и трансформатора, т.е. быть способным превращать силу теоретических систем в силу устремлений всей энергии организации [7].

Консультант – это специалист, обладающий знаниями в конкретной области, который приглашён клиентом для выполнения работы, требующей специальных знаний и практических навыков. Консультанты помогают клиентам выполнять работу, но не выполняют работу сами. Задача консультанта помочь клиенту эффективно работать [1].

Консультанты, как профессионалы, удовлетворяют ряду требований, выступающих критериями профессионализма. К. Макхем выделил ряд таких требований, относящихся к интеллектуальным способностям и личностным качествам консультанта по вопросам управления:

- интеллектуальные способности (способность усваивать материал быстро и легко; способность наблюдать, суммировать, отбирать и оценивать факты; здравые суждения; индуктивный и дедуктивный логический ход мыслей; способность к синтезу и обобщению; творческое воображение, оригинальное мышление).

- способность понимать людей и работать с ними (уважение к мнению других людей, терпимость; способность предвосхищать и оценивать человеческие реакции; лёгкость в налаживании человеческих контактов; способность завоевывать доверие и уважение; вежливость и хорошие манеры; способность выслушивать собеседника; способность учить и обучать людей; способность убеждать и создавать мотивы для действий).

- интеллектуальная и эмоциональная зрелость (стабильность в поведении и действиях; независимость в выводах; способность противостоять давлению извне и справляться с фрустрацией и неуверенностью; способность действовать уравновешенно и в спокойной объективной манере; самоконтроль во всех ситуациях; гибкость и адаптируемость к меняющимся условиям).

- личная напористость и инициатива (необходимая степень самоуверенности; здоровое честолюбие; дух предпринимательства; мужество, инициатива и самообладание в действии).

- этика и честность (искреннее желание помочь другим; исключительная честность; способность осознавать границы собственной компетентности; способность признавать ошибки и извлекать уроки из неудач).

- физическое и умственное здоровье (способность переносить специфические рабочие и бытовые нагрузки консультантов по вопросам управления).

Таким образом, можно утверждать, что управленческое консультирование – это деятельность по оказанию независимых профессиональных услуг, носящий рекомендательный характер, и помощи руководителям и организациям в реализации организационных целей и задач путем разделения управленческих и деловых проблем, выявления и использования новых возможностей, внедрения изменений и обучения [6, с.10].

В то же время не следует преувеличивать роль и возможности управленческого консультирования. Это не чудодейственное средство, которое освободит руководителей дошкольных образовательных учреждений от ежедневного и кропотливого труда, автоматически обеспечит их стабильное функционирование и развитие. Наполеону Бонапарту принадлежат следующие слова «Выиграл сражение не тот, кто дал хороший совет, а тот, кто взял на себя ответственность за его выполнение и приказал выполнить» [2]. Не следует забывать, что консультанты не заменят ни руководителей дошкольного учреждения, ни старшего воспитателя, ни педагогов, их цель – помочь организовать деятельность дошкольного образовательного учреждения более эффективно. Управленческое консультирование - это один из видов квалифицированной помощи со стороны, результативность которого зависит от многих конкретных обстоятельств: от степени квалифицированности консультантов, от отношения к ним руководителей образовательного учреждения, от возможностей педагогического коллектива, от степени взаимопонимания и взаимодействия консультантов, руководителя и педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Список литературы:

- 1 Васильев Г.А., Деева Е.М. Управленческое консультирование [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 225с.
- 2 Воровщиков С.Г. Управленческо-педагогический консалтинг как одно из перспективных направлений развития инновационной деятельности педагогического университета // Международная школа завтрашнего дня [Электронный ресурс] – Режим доступа. - <http://www.schooloftomorrow.ru/content/articles/index.php?article=11007>

- 3 Кузмин С.В. Программный подход в управлении качеством дошкольного образования (опыт разработки, реализации и эксплуатации образовательной программы ДОУ). – М.: Обруч, 2010. – 128с.
- 4 Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // Консультант плюс [Электронный ресурс] – Режим доступа. - <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=82134>
- 5 Пригожин А.И. Методы развития организации. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864с.
- 6 Управленческое консультирование. Введение в профессию [Текст]: пер. с англ.; научн. редактор Гладышев А.А. - М.: Планум, 2004. - 976с.
- 7 Татьяначенко Д.В., Воровщиков С.Г. Консалтинговая служба в образовании (Опыт работы совместной деятельности педагогического коллектива школы №115 и Консалтингового центра «Педагогические инновации» Курчатовского РУО города Челябинск). – М.: Новая школа, 1997. – 80с.

УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПКАМИ

Руцкич Юлия Олеговна

Аспирант СПбАУиЭ г. Санкт-Петербурга

Зам. директора по логистике ЗАО «Первая помощь», г. Санкт-Петербург

E-mail: yuoborisova@firstaid.spb.ru

Организация закупок является одним из самых сложных процессов в любой компании. Где, по какой цене, на каких условиях приобрести нужные товары и услуги? Как избежать злоупотреблений и уложиться в сроки?

Важность функции снабжения для эффективного функционирования предприятия заключается в том, что в логистической цепи каждая организация покупает материальные ресурсы у предыдущих поставщиков, добавляет к ним ценность и продает их следующим потребителям. Таким образом, материальные ресурсы все дальше перемещаются по цепи поставок, и каждая закупка

становится новым отправным пунктом для продолжения этого перемещения. Таким образом, снабжение предприятий различными видами материальных ресурсов является механизмом, который фактически запускает материальный поток в движение по цепи поставок.

Закупочная логистика — это деятельность по управлению материальным потоком в процессе снабжения предприятия материальными ресурсами: сырьем, материалами, комплектующими, товарами. Она занимается организацией всех видов деятельности, связанных с получением материальных ресурсов и услуг от поставщиков: закупкой, доставкой, приемкой, временным хранением материальных ресурсов и др. Снабжение — это важная функция логистики по двум основным причинам:

1) от цены и качества поставка материальных ресурсов, своевременности их поставок зависит эффективность производственного процесса (отсутствие брака, сбоев, простоев, низкая себестоимость), качество готовой продукции и, в конечном итоге, качество обслуживания потребителей;

2) на снабжение приходится значительная доля общих расходов предприятия (в среднем, около 60%), поэтому даже небольшие улучшения в этой области могут принести существенные выгоды. [1].

Таким образом, эффективная организация снабжения является основой для повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности предприятия. Цель закупочной логистики — создание надежного и беспереывного материального потока в организацию с максимально возможной экономической эффективностью. Основу экономической эффективности составляет поиск и закупка необходимых материалов удовлетворительного качества по минимальным ценам.

Деятельность по организации и управлению закупками направлена на то, чтобы компания получила необходимые по качеству и количеству сырье, материалы, товары и услуги в нужное время, в нужном месте, от надежного поставщика, своевременно выполняющего свои обязательства, с хорошим сервисом (как до осуществления продажи, так и после нее) и по выгодной цене. Осуществление закупок (снабжения) — одна из важнейших функций в каждой фирме. Значение деятельности по организации и управлению закупками можно рассматривать в двух аспектах — тактическом и стратегическом.

1. Снабжение (закупки) в тактическом, оперативном плане – ежедневные операции, традиционно связанные с закупками и направленные на избежание дефицита, отсутствия материальных ресурсов или готового продукта. Отсутствие товара – необходимого количества и качества, его несвоевременная доставка могут создать проблему у конечного потребителя продукции или услуги. Эта мысль столь очевидна, что отсутствие претензий у потребителя, вероятно, может служить показателем хорошего снабжения. Трудность состоит в том, что некоторые компании никогда ничего большего от функции снабжения не ожидают, поэтому ничего большего в этом плане и не получают.

2. Стратегическая сторона снабжения – собственно сам процесс управления закупками, связи и взаимодействия с другими отделами компании, внешними поставщиками, потребностями и запросами конечного потребителя, планирование и разработка новых закупочных схем и методов и т. п. Потенциал стратегической сферы закупок велик. Его развитие и использование зависит как от знаний о таком потенциале у руководства компании, так и от способности эффективно распределять корпоративные ресурсы. Обязанность тех, кто уполномочен управлять функцией снабжения - повсюду находить стратегические возможности и привлекать к ним внимание высшего исполнительного руководства компании.

Управление закупками – область деятельности, в результате которой фирма приобретает необходимые товары и услуги. Процесс закупки представляет собой организованное приобретение продукции для дальнейшей переработки или для перепродажи. Приобретаемая для промышленных предприятий продукция в основном - это материальные ресурсы, необходимые для производства, а для торговых компаний – готовая продукция для последующей продажи.

Сфера деятельности, связанная с закупками подразумевает все функции, выполнение которых необходимо для непрерывного обеспечения фирмы ежедневно и в долгосрочном периоде. Поэтому деятельность логистического менеджера (менеджера по закупкам) включает следующие задачи:

- Определение потребности в материальных ресурсах;
- Поиск потенциального поставщика;
- Оценка возможности закупки в нескольких альтернативных источниках;
- Выбор метода закупки;
- Установление приемлемой цены и условий поставки;

- Мониторинг товара до момента его доставки;
- Оценка продукции поставщика и услуг.

Тенденцией последних нескольких лет является бурное развитие электронной торговли (ЭТ). Под ЭТ понимается осуществление торговых операций с использованием информационных коммуникационных технологий (ИКТ) [2].

Одним из приоритетных направлений развития ЭТ является широкое внедрение систем «электронных закупок» – автоматизированных информационных систем, обеспечивающих информационное, аналитическое и методологическое сопровождение всех стадий процесса закупок товаров.

Построение и использование систем электронной торговли является одним из возможных инструментов для решения задач, связанных с повышением прозрачности закупок организаций, повышением их эффективности и снижением уровня ошибок из-за «человеческого фактора» при подтверждении заказов поставщиков.

Автоматизированная информационная система электронных торгов предназначена для информационно-аналитического сопровождения всего цикла закупок, включая планирование (формирование) потребностей, размещение, исполнение и контроль за исполнением.

У систем электронных торгов есть следующие потенциальные возможности:

- Ведение нормативно-справочной информации (НСИ), необходимой для правильного функционирования системы (справочники, классификаторы);
- Ведение реестров поставщиков, ежедневного спроса организации, прайс-листов поставщиков;
- Формирование различной аналитической отчетности по закупкам;
- Проведение конкурсных электронных торгов;
- Модульная структура системы, предоставляющая большие возможности для развития системы.

Система представляет собой эффективную и надежную, с точки зрения сохранности и защиты данных, многопользовательскую информационную систему с возможностью распределенного хранения и обработки информации.

Система проектируется с применением новейших информационных технологий, обеспечивающих дальнейшее развитие с целью наращивания функциональных возможностей, выполнение

необходимых доработок вследствие возможных изменений законодательства или иных нормативных актов.

Основные преимущества электронных торгов заключаются в следующем. Во-первых, на качественно иной уровень выходит управление главным ресурсом современной экономики — информацией. Всякая компания через Интернет получает практически неограниченный доступ к сведениям о поставщиках и заказчиках по любой интересующей ее номенклатуре. Благодаря применению современных коммуникационных технологий любой рынок становится абсолютно прозрачным для его участников.

Во-вторых, скорость и удобство информационного обмена в новых условиях несопоставимы с традиционными. Торги в организации проводятся всего за 1 рабочий день, а стоимость организации торгов крайне мала. Кроме того, поставщики могут принимать участие в торгах, не выходя из офиса, пользуясь обычными компьютерами и программным обеспечением. Можно не сомневаться, что в ближайшие годы нас ожидает бум электронной коммерции. Это связано как с развитием коммуникационной инфраструктуры, так и с глобализацией экономики, которая требует новых подходов и методов работы.

Список литературы:

1. Логистика [Электронный ресурс]: учебный курс / А.И. Дрожжин. — Электронный курс. — М.: МИЭМП, 2008. — Режим доступа к курсу: <http://e-college.ru>. Раздел II. Макрологистика. 3. Логистика закупок [1].
2. Электронный ресурс: http://www.zakupki.tomsk.ru/About/About_Sistem [2].

СЕКЦИЯ 4: АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ

АНАЛИЗ ДЕФИНИЦИЙ РИСКА ТОРГОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА ТОВАРНОМ РЫНКЕ С ПОСРЕДНИКАМИ

Алгазина Юлия Геннадьевна

*канд. экон. наук, доцент ГОУ ВПО «Алтайский государственный
университет», г. Барнаул
E-mail: algazina@inbox.ru*

Шелестов Евгений Андреевич

*студент ГОУ ВПО «Алтайский государственный университет»,
г. Барнаул
E-mail: algazina@inbox.ru*

Работа поддержана грантом
Президента РФ (проект МК-3166.2009.6)

В данной статье рассматриваются основные определения риска сферы торговли на товарном рынке с посредниками, введено определение риск торгового взаимодействия хозяйствующих субъектов. Результаты данной работы могут найти применение в антикризисном управлении процессом формирования экономической выгоды хозяйствующих субъектов.

Одним из катализаторов кризиса на производственном и торговом предприятии является несовпадение экономических интересов участников товарного рынка. Оно является также одним из основных источников риска торгового взаимодействия, которое осложняется вероятностным характером экономических отношений участников, конкуренцией и быстроменяющейся рыночной конъюнктурой. Наличие риска требует повышенного внимания к нему при управлении процессом формирования экономической выгоды звеньев цепочки товародвижения в рыночных системах: производителя, посредника и потребителя.

Поэтому понимание сущности риска торгового взаимодействия через анализ его определений, а также анализ и разграничения дефиниций смежных с ним рисков являются важными моментами исследований, имеющих целью выработку и проведение

антикризисных мер по достижению хозяйствующими субъектами заданной величины их экономической выгоды.

Поскольку извлечение экономической выгоды, сопряженной с риском и, следовательно, с источником возникновения кризиса, выступает результатом коммерческой деятельности, то необходимо дать определение коммерческой деятельности. Коммерческой деятельностью считается «...умение и искусство хорошо купить и еще лучше продать для своей и потребителя пользы с учетом перспективы, своевременное и гибкое реагирование на изменение конъюнктуры. Коммерческая деятельность – это все то, что обеспечивает максимальную выгодность торговой сделки для каждого из партнеров при первоочередном учете интересов промежуточного и конечного потребителя. Коммерческая деятельность включает планирование объемов закупки и реализации (перепродажи) товаров с учетом намечаемого уровня прибыли; поиск и выбор наилучшего партнера (поставщика или покупателя); проведение торгов, включая назначение цены, соответствующей качеству товаров и спросу; выявление и активное использование факторов, способных ускорить (или замедлить) реализацию товара и соответственно увеличить (уменьшить) выручку» [4, с. 11].

Однозначного определения риска не было выработано до сих пор, невзирая на его изначальное, объективное и субъективное наличие в хозяйственной и торговой практике на товарном рынке [1, 2].

В связи с данными обстоятельствами возникает необходимость более четкой трактовки понятия «риск» применительно к экономической выгоде, выступающей результатом торговой сделки и одним из объектов антикризисного управления коммерческой деятельностью хозяйствующего субъекта.

Невзирая на разнообразие мнений авторов относительно понимания риска, во все интерпретации риска заложено его восприятие как возможного ущерба, неудачи, отклонения (в основном, неблагоприятного) от запланированного результата.

Отсутствие единообразного понимания сущности риска и, следовательно, выработки его определения объясняется рядом причин:

- 1) риск – явление многогранное как в казуальном, так и в прикладном ракурсах;
- 2) длительное исключение и игнорирование риска плановой экономикой;
- 3) малая изученность практической базы;

4) невыраженность стимулирующей функции риска.

Будем придерживаться следующего определения: «Риск – это деятельность, связанная с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели» [6, с. 6].

Более конструктивное понятие риска как экономического явления, исходя из управляющих переменных (цена продажи товара посредником, цена покупки товара посредником, количество проданного /закупленного товара посредником), соответствует содержанию рыночного риска, который «включает следующие подвиды рисков, связанные с внутренним и внешним рынком: риск в определении структуры и объемов производства, новых и старых; риск, связанный с ценами и запросами, т. е. с возможностью покрытия с помощью платежеспособного спроса расходов по удовлетворению в изделиях, реализуемых по определенным ценам» [5, с. 209].

Из имеющихся градаций экономического риска для дальнейших исследований в целях разработки мероприятий риск-менеджмента наибольшую ценность представляют «коммерческий риск» и «риск в сфере товарного обращения».

«Коммерческий риск следует рассматривать как риск, возникающий в сфере товарного обращения и связанный с деятельностью по доведению товара от поставщика до потребителя» [3, с. 14].

«Риск в сфере товарного обращения представляет собой характеристику деятельности, осуществляемой предприятием торговли в ситуации неизбежного выбора, отображающую неопределенность будущих результатов его деятельности и вероятность благоприятных и негативных последствий его действий» [3, с. 14].

Исходя из понятий коммерческого риска и риска в сфере товарного обращения становится важным ввести понятие риска торгового взаимодействия хозяйствующих субъектов для последующей разработки мер в данной области.

Поскольку любой риск включает в себя две основные составляющие, которые прилагаются к сфере возникновения риска – вероятность и размер возможного ущерба, – то можно сконструировать определение риска торгового взаимодействия хозяйствующих субъектов (производителя, посредника и потребителя).

Риск торгового взаимодействия хозяйствующих субъектов – это вероятность и размер ущерба или недополучения экономической выгоды хозяйствующим субъектом по сравнению с планируемым результатом, возникающие в ходе осуществления торговой сделки.

В качестве основных параметров риска торгового взаимодействия хозяйствующих субъектов предполагается использовать управляющие базисные величины, определяющие уровень экономической выгоды:

- 1) изменение цены продажи товара посредником;
- 2) изменение цены покупки товара посредником;
- 3) изменение количества проданного (закупленного) товара посредником.

Поскольку риск является количественным и качественным претворением неопределенности, способствующей возникновению кризисных явлений в организации, то за счет начала процесса идентификации риска торгового взаимодействия через его определение в значительной степени нивелируется ряд причин возникновения неопределенности и, соответственно, сложностей, связанных учетом риска при управлении экономической выгодой. Например, снижается воздействие: недостаточности и асимметричности информированности участников об условиях торговой сделки; проблем выбора метода учета влияния уровня возможного риска на величину экономической выгоды; трудностей определения подходящего метода снижения воздействия риска на размер и гарантированность получения экономической выгоды от торговой сделки с посредниками.

Таким образом, определение риска торгового взаимодействия на товарном рынке с посредниками и отграничение его от смежных понятий способствует началу процесса осуществления антикризисного управления (риск-менеджмента) экономической выгодой хозяйствующих субъектов и снижению воздействия неопределенности на результаты торговой сделки.

Список литературы:

1. Алгазина Ю.Г. Влияние риска на деятельность торгового посредника // Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Формирование социально-ориентированной экономики: направления и механизмы» [Текст]. – Барнаул: ООО «Полиграф-Сервис», 2007 – с.12-15
2. Алгазина Ю.Г. О некоторых аспектах изученности темы риска в рыночных товарных системах с участием торгового посредника

- // Вестник ВЗФЭИ. – Выпуск 10 [Текст]. – Барнаул: ВЗФЭИ, 2008. – с.9-12
3. Боровкова В.А. Управление рисками в торговле [Текст]. – СПб: Изд-во «Питер», 2004.
 4. Коммерческо-посредническая деятельность на товарном рынке: учеб. пособие [Текст] / А.В. Зырянов. – Екатеринбург, 1995.
 5. Тэпман Л.Н. Риски в экономике: учеб. пособие для вузов [Текст] / В.А. Швандар. – М.: Изд-во ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
 6. Шапкин А.С. Экономические и финансовые риски. Оценка, управление, портфель инвестиций [Текст]. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004.

СЕКЦИЯ 6: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Краснослободцева Екатерина Сергеевна

*канд. экон. наук, доцент ФГОУ ВПО «ПАГС имени П.А. Столыпина»,
г. Саратов*

E-mail: eskra2808@rambler.ru

Для эффективного управления собственной карьерой необходимо разрабатывать личные планы, которые включают в себя три основных раздела: оценка жизненной ситуации, постановку личных конечных целей карьеры, частные планы и планы деятельности. Система служебно-профессионального продвижения предусматривает пять основных этапов подготовки линейных руководителей:

1. Первый этап – работа со студентами старших курсов базовых институтов или направленных на практику из других вузов.

2. Второй этап – работа с молодыми специалистами, принятыми в организацию (испытательный срок).

3. Третий этап – работа с линейными руководителями низшего звена (мастера, начальники участков). В течение всего периода (2-3 года) с данной группой проводится конкретная целенаправленная работа. Они замещают отсутствующих руководителей, являются дублёрами, обучаются на курсах повышения квалификации. После завершения этапа подготовки на основании анализа производственной деятельности каждого конкретного руководителя проводится вторичный отбор и тестирование.

Успешно прошедшие второй отбор руководители предлагают для выдвижения на вакантные должности начальников более крупных подразделений, их заместителей, предварительно пройдя стажировку на этих должностях, или зачисляются в резерв и при появлении вакансий назначаются на должности. Остальные работники, прошедшие подготовку, продолжают работать на своих должностях; возможны их горизонтальные перемещения.

4. Четвертый этап – работа с линейными руководителями среднего звена управления. Работа основывается на индивидуальных планах. За каждым назначенным на должность руководителя среднего

звена закрепляется наставник-руководитель высшего звена управления для индивидуальной работы с ним.

Руководитель-наставник и специалисты подразделений управления персоналом на основании проведенного анализа личных качеств и профессиональных знаний, навыков претендента совместно составляют для него индивидуальный план подготовки.

Ежегодно проводится тестирование руководителей среднего звена, которое выявляет их профессиональные навыки, умение управлять коллективом. На основании анализа результатов тестирования конкретного руководителя выносятся предложения о дальнейшем продвижении его по службе.

5. Пятый этап – работа с линейными руководителями высшего звена управления. Назначение руководителей на высшие посты – это сложный процесс. Одну из главных трудностей составляет выбор кандидата, удовлетворяющего многим требованиям. Руководитель высшего звена управления должен: знать отрасль, организацию, иметь опыт работы в основных функциональных подсистемах, чтобы ориентироваться в производственных, финансовых, кадровых вопросах и квалифицировано действовать в экстремальных социально-экономических и политических ситуациях.

При этом необходимо помнить, что карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом, т.е. поступательное, личностно осознанное продвижение индивида по служебной лестнице на основе изменения его навыков, способностей и профессиональных возможностей, связанных с деятельностью индивида [2, с. 527].

Процесс моделирования карьеры дополняется рядом кадровых процедур, среди них можно выделить:

1. Индивидуальное консультирование – это дорогостоящий, но эффективный способ. На основе психоанализа, многообразных тестов и детального анализа карьерного потенциала человека разрабатывается модель будущего.

2. Групповая сессия – более доступный, но менее эффективный способ коллективного развития персонала. Применяется в рамках процедур общего развития молодых и перспективных работников.

3. Различные формы самооценки, как самый доступный способ, но только в том случае, если в организации есть технолог, способный консультировать персонал по проведению самооценки.

4. Консультирование со стороны непосредственного руководителя, как возможность согласовать формы и содержание карьерного продвижения.

Традиционным методом является управление карьерой по целям [1, с. 42]. Процесс целевого планирования карьеры включает следующие этапы:

1. Самооценка с целью выявления системы ценностей, на базе которой определяется предпочтительное развитие карьеры и личности;

2. Разработка долгосрочных профессиональных целей с учетом объективных ограничений в достижении текущих целей;

3. Анализ системного окружения и выявление возможностей для развития карьеры;

4. Выявление условий, способствующих и препятствующих достижению карьерных целей;

5. Анализ карьерного потенциала, личных достоинств и недостатков;

6. Разработка альтернативных вариантов стратегии развития карьеры;

7. Оценка реализуемости стратегии и корректировка целей;

8. Оценка и выбор наиболее предпочтительного варианта развития карьеры;

9. Выбор краткосрочных целей и разработка плана действия по их достижению. Также применяется метод программно-целевого планирования управленческого персонала. Потребность в управленческих кадрах может быть определена с помощью пяти показателей:

1. Текучесть управленческих кадров.

2. Количество руководителей пониженных в должности, снятых в единицу времени.

3. Продолжительность сохранения вакантных должностей определенных уровней.

4. Численность и качественный состав резерва на выдвижение;

5. Количественный состав претендентов, рассматриваемый при назначении на должность.

Общие принципы создания системы подготовки кандидатов на высшие должности включают:

- предоставление потенциальным кандидатам на высшие управленческие должности как можно раньше права самостоятельного принятия решений возложение на них определенной ответственности,

для этих целей могут использоваться филиалы, отделения организации.

- предоставление возможности приобретения теоретических знаний и практического опыта в выполнении различных управленческих функций путем горизонтальных перемещений и специальных программ подготовки.

- развитие навыков управления персоналом, общение с людьми

- формирование навыков применения системного подхода к анализу технических и экономических программ;

- разъяснение значения всех элементов работы с персоналом.

В современных условиях, когда конкурентные преимущества персонала возрастают, субъекты управления персоналом все чаще применяют такие кадровые технологии как: ротация персонала и кадровый конкурс.

Для эффективного осуществления процессов передвижения персонала внутри организации или за ее пределами необходимо иметь систему программно обеспечения процесса ротации, что предполагает: введение в штатное расписание ряда подразделений специальных ротационных должностей, а также экспертную группу по оценке карьерного потенциала как претендентов на ротацию, так и специалистов, прошедших ротацию (такие функции может выполнять аттестационная комиссия).

При этом основным недостатком кадрового конкурса является недостаточная открытость российских организаций.

Технологический потенциал для реализации карьеры современного руководителя представляет собой набор конкретных социальных технологий, разработанных в соответствии с функциями планирования и контроля, возможность использования которых, определяется конкретными задачами и условиями, реально существующими в организационной среде. К технологиям карьерного развития можно отнести:

1. Прогнозирование продвижения предполагает построение модели будущей карьеры с детальным наполнением каждого этапа реальными задачами и достижениями. Данная технология включает использование методик самооценки, самоанализа, самоконтроля с целью поддержания карьерного настроя. Возможно применение нормативной методики прогноза, который строится на принципах определения путей и сроков достижения карьерных целей.

2. Технология самооценки карьерных возможностей основана на знании методик оценки и самооценки личностных, деловых и профессиональных качеств.

3. Развитие потребностей участия в карьерном процессе как технология помогает субъекту карьеру формировать в целом позитивный жизненный настрой.

4. Самоорганизация карьерного роста как технология представляет собой процесс спонтанного упорядочения функциональных связей и целевых задач в практической деятельности (развитие способностей направления собственной энергии в условиях организационной неопределенности).

5. Экономия времени в достижении карьерных целей как технология основана на развитии способностей самоконтроля и самооценки в реализации намеченных целей в карьерном развитии. Детальное фиксирование и обоснование сроков в достижении поставленных целей позволяет субъекту карьеры реально определять каждый этап своего развития.

6. Преодоление карьерного кризиса как технология основывается на выработке системы мер по преодолению последствий карьерного кризиса. Применяются методики снятия стресса и напряжения, антистрессовые упражнения, например, имаготерапия (лечения положительными образами).

Принципиальное значение оказывает влияние личностных факторов на карьеру. Так, например, можно выделить способствующие и препятствующие факторы, которые оказывают воздействие на формирование карьеры руководителя.

К способствующим факторам относятся:

1. Высокая эффективность в сфере деятельности (уверенность в своих профессиональных возможностях, ориентация на эффективное разрешение проблемных ситуаций и т.д.);

2. Интернальный локус контроля (внутренняя ответственность за свою деятельность);

3. Эмоциональная стабильность (сдержанность, внутренне спокойствие, способность быстро адаптироваться к новым условиям);

4. Развитый «карьерный инсайт» (уровень осознания своих сильных и слабых сторон), характеризуется наличием конкретных целей карьеры и планов ее реализации, реалистичным уровнем карьерных ожиданий, активным использованием своих сильных сторон в карьере.

К препятствующим факторам относятся:

1. Низкая самоэффективность в сфере деятельности (неверие в возможность реализовать имеющиеся способности);

2. Экстернальный локус контроля (склонность приписывать ответственность внешним силам);

3. Эмоциональная нестабильность (выраженное влияние прежнего опыта, повышенная тревожность, высокая межличностная конфликтность);

4. Слабо выраженный карьерный инсайт (размытость и неопределенность целей и планов карьеры, неадекватный уровень карьерных ожиданий).

В целом, динамику карьеры руководителя определяют два основных параметра:

1. потенциал продвижения;

2. уровень текущей компетенции.

С учетом данных параметров составляется матрица позиций карьеры. Разработка схем замещения должностей руководителей начинается с анализа должностных руководителей и их взаимосвязей. Сначала рассматриваются ключевые должности в аппарате управления, затем близкие им по структуре и ответственности; наконец, развивающие – позволяющие готовить управляющих к работе.

Должности в аппарате управления замещаются в соответствии со следующими принципами:

1. В низшем звене управления и в штабных подразделениях – молодыми специалистами.

2. Во всех звеньях – руководителями и специалистами из своей и других организаций.

3. В управленческой элите – путем сочетания ротации и ускоренного продвижения собственных перспективных кадров. Это осуществляется путем формирования резерва для замещения руководящих должностей – специально сформированной группы руководителей, специалистов и даже рабочих, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности, удовлетворяющих определенным требованиям и прошедших целевой отбор.

Список литературы:

1. Жижикин И. Руководители – пилигримы. //Управление персоналом. 2010. № 14. С.41-43.

2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Федченко А.А. Экономика персонала. Часть II. Практика: Учебник. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2009.- 1312с.

АКТУАЛИЗАЦИЯ ЗАПАДНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ МЕНЕДЖМЕНТА К УСЛОВИЯМ РОССИЙСКОЙ ДЕЛОВОЙ СРЕДЫ

Прокопенко Степан Владимирович

*Аспирант Московской Финансово-промышленной Академии. Россия,
г.Москва.*

E-mail: Prsp2@inbox.ru

В рамках статьи нас интересует форма взаимодействия отечественных менеджеров и работников.

Сегодня многие трудности России связаны с тем, что имеется огромный дефицит менеджеров. Попытка подготовить управленческие кадры за рубежом или на основе западных программ успехов не принесли: в России нет развитой рыночной инфраструктуры, иные традиции хозяйствования, свой менталитет, наследие коммунистического прошлого и совсем другие ориентиры бизнеса. Национальной модели или концепции управления в России не существует. Российский менеджмент представляет собой симбиоз европейского и азиатского стилей. Причины отсутствия собственной модели менеджмента следующие:

- короткий период существования рыночных отношений в стране;
- дефицит знаний, соответствующих международным требованиям и рыночным условиям, у большинства российских руководителей;
- функционирование предприятий на «откатах»;
- криминализация наиболее доходных сфер деятельности;
- многонациональность страны, размеры ее территории и различия в законодательстве территориальных органов власти усложняют работу организации. [1, с. 32]

Для выявления тенденции развития отечественного менеджмента, целесообразно рассмотреть три основных периода развития российского предпринимательства.

До победы социалистической революции в октябре 1917г. предприниматели в России составляли основу среднего класса. В этот период культура предпринимательства основывается в основном на религиозные догматы христианства, а так же начинается понимание преимуществ демократического стиля управления. В частности, М.М.Сперанский еще задолго до революции, обратил внимание на

преимущества демократического стиля управления. «Сколько бедствий, сколько пролития крови,- писал он, - можно было бы предупредить, если бы правители держав, точнее наблюдая движение общественного духа, сообразовались ему в началах политических систем и не народ приспособляли к правлению, но правление к состоянию народа».[3, с. 52]

Однако, после революции 1917 г. Ленин не стал продолжать отечественные научные изыскания в области управления, а перенес (в адаптированном виде) на российскую землю американскую систему Тейлора, являющейся в то время самой передовой в мире системой управления фирмой. В этот период и начинается второй этап формирования предпринимательской культуры управления. За несколько десятилетий этого этапа, в России сложился определённый тип менеджеров, который сегодня остаётся одним из самых распространённых. В большинстве своем это люди, не имеющие экономического образования и работающие на основе диктаторских методов, опирающихся на принуждение. Работники для них — винтики, личность которых не имеет особого значения. Стимулирование деятельности работников осуществляется на основе взысканий и/или постоянного запугивания. Причины своих проблем такие руководители видят в неудачно сложившихся обстоятельствах или некачественной работе подчиненных. Несмотря на то, что Советский Союз распался еще в 1991 году, такой стиль управления на многих крупных российских предприятиях до сих пор остается практически неизменным и характеризуется как административно-командный. И хотя данный стиль управления понемногу уходит в прошлое, некоторые его элементы все еще остаются. Так, на крупных российских предприятиях менеджеров стимулируют системой теневого вознаграждения, которая базируется на «откатах» и серых схемах. [4, с. 131]

Сегодня мы находимся в начале нового этапа формирования российской культуры управления персоналом. После распада СССР государство разрешило заниматься частным предпринимательством. В этот период началась гонка новых предпринимателей за наращивание капитала. Вследствие этого возник новый тип управленцев - «новые русские».

Для этой категории руководителей главной целью является быстрое получение прибыли, при этом законности используемых методов не придается особого значения. Главный способ мотивации сотрудников — денежный. Данный способ управления позволяет

получать колоссальные прибыли в краткосрочный период, но долгосрочное существование такого предприятия невозможно.

В наши дни этот вид управления не конкурентоспособен, а значит, государство нуждается в более профессиональных управленцах. В связи с этим с 2000 года в России активно идёт процесс обучения менеджменту персонала, и результатом его стало создание нового типа менеджеров. Им характерен высокий уровень знаний и образования. На практике они применяют современные сведения в области управления. Методы стимулирования работников преимущественно социально-экономические. Постепенно таких руководителей в России становится все больше, однако они всё ещё являются скорее исключением из общей картины.

Следует отметить, что в процессе обучения будущих руководителей применяются в основном стандарты западного менеджмента, практически не адаптированные к особенностям российского трудового менталитета, сложившегося за долгие годы существования предпринимательства в России. Так же необходимо обратить внимание на то, что в процессе адаптации западных принципов менеджмента уже имеются значительные наработки. Так в процессе анализа двух концептуальных основ организации трудовых отношений, а именно доктрины эффективного потребления трудовых ресурсов и доктрины развития человеческого капитала организации, для российских работодателей рекомендуется компромиссный вариант организации трудовых отношений. «Опираясь на общую идеологию и базовую методологию доктрины развития человеческого капитала, он включает в себя некоторые положения доктрины эффективного потребления человеческих ресурсов», [3, с. 14] связанные с применением широкой номенклатуры санкций к сотруднику, сознательно допустившим нарушение своих трудовых обязательств перед работодателем.

Сегодня, понимая важность восстановления традиций российского предпринимательства, в функционирующем клубе православных предпринимателей происходит формирование кадрового резерва управленцев. На сайте клуба опубликована информация о том, что «целью деятельности Клуба по формированию Резерва управленческих кадров является отбор и последующая поддержка деятельности лидеров для государственной службы, образования, науки, промышленности, экономики и иных сфер деятельности на благо процветания России, торжества Православия и дружбы народов.» [5]

Всё больше вызывают интерес такие подходы к организации управления в РФ, как «Казацкий «менеджмент», который основывался на двух принципах. Первый — беспрекословное подчинение младших старшим и жесткая дисциплина во время военных действий. Вторым принципом являлась выборность власти, осуществлявшаяся вполне демократическим путем. Для того чтобы избрать гетмана, собиралась казацкая рада. Это напоминает современный смешанный стиль управления, в котором в кризисный период преобладает авторитарный стиль, а в режиме нормальной работы – демократический.[6]

Следует отметить, что реальной инновацией запорожского народовластия, а следовательно, и вкладом в теорию менеджмента, стало осуществление ими короткой и эффективной «обратной связи» между избирателями и гетманом. В отличие от современной сложной процедуры импичмента, казацкое смещение власти происходило гораздо быстрее и суровее. Достаточно было гетману допустить ошибку, например проиграть сражение, как запорожцы принимали решение о его отставке, а то и о физической расправе. Таким образом, беспрекословная власть гетмана уравнивалась постоянным контролем над ним подчиненных.

Сегодня государство активно стимулирует развитие предпринимательства в России наряду с восстановлением традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Это значит, что сегодня особенно актуальна проблема актуализированной модели управления, которая опиралась бы на культурный менталитет российских граждан.

Важно сформировать такую модель управления в России, которая обеспечивала благоприятное взаимодействие организации с макросредой, эффективное решение поставленных задач внутри предприятия и при этом позволяла сформировать высокий уровень корпоративной культуры в организации. Для решения первой задачи может послужить этический кодекс православного предпринимателя. Что бы решить вторую задачу, необходимо прибегнуть к чётким и выстроенным западным теориям мотивации и управления. Для формирования здорового психологического климата в коллективе и для создания высокого уровня корпоративной культуры в ней, необходимо проанализировать методики организации отбора кандидатов на трудоустройство.

Список литературы:

1. Васильева, Е.Н. «Становление культуры предпринимательства в современной России» : диссертация кандидата социологических наук : 22.00.03, Волгоград 2007, 156 с.
2. Котюкова Т.В. «История предпринимательства в России с древнейших времён до начала XX века» методическое пособие – М.: Изд.дом МЭИ 2009. – 92с.
3. Радионова Н.В., Читанова О.О., Алексей П.В., Агапеев В.Е. Предпринимательство: Социально экономическое управление. – М.: «Единство», 2002.
4. Хасанова Н.Г. «История Российского предпринимательства в начале XXI века». М.: Издательство СГУ 2008 с.159.
5. http://kpp-russia.ru/?page_id=71
6. <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=723>

СЕКЦИЯ 7: ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

О СТРУКТУРЕ ОБЩИХ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ

Аксенов Евгений Петрович

канд. экон. наук, доцент КузГТУ, г. Кемерово

E-mail: aep55@mail.ru

В специальной научной литературе, в практике управления финансовыми отношениями часто бессистемно, не основываясь на топологических представлениях о структуре взаимосвязи, используют такие сложные функции управления, как: инжиниринг, оргайзинг, мониторинг, контроллинг, реинжиниринг. Часто еще их называют функционалами управления. Многолетние исследования автора проблем управления социально-экономическими процессами, изучение вопросов повышения качества, эффективности финансового менеджмента позволили систематизировать различные точки зрения, оценить структурные взаимосвязи простых, сложных общих функции управления финансами.

Аргументированный ответ на вопрос о необходимом и достаточном составе простых общих функций управления социально-экономическими системами, в том числе финансами был получен в семидесятых годах прошлого столетия. В этой связи подчеркивалось: «Основными функциями управления являются планирование, организация, координирование (регулирование), контроль и учет» [6, с. 40]. Однако в специальной литературе до сих пор существуют некорректные точки зрения, из которых необходимо выделить две главные, основывающиеся:

1) на концепции А. Файоля, выделившего в своих исследованиях, опубликованных в 1916-1930 гг., такие общие функции управления, как: предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль [9, с. 5];

2) на ныне действующем стандарте ГОСТ 24525.0-80, который регламентировал вопросы управления предприятиями в СССР и определял следующие общие функций управления: а) прогнозирование и планирование; б) организация работы; в) мотивация; г) координация и регулирование; д) контроль, учет, анализ [4, с. 4].

Функции А. Файоль рассматривал, прежде всего, как действия, связанные с исполнением, осуществлением экономической деятельности. По его мнению, управление как целенаправленное действие, деятельность реализуется через функции, а именно функций управления. В то же время Ф. Тейлор выделял только две функции управления: планирование и контроль [8, с. 6]. Главная его идея состояла в том, что управление должно стать системой, основанной на определенных научных принципах и осуществляться специально разработанными методами, то есть необходимо проектировать, нормировать, стандартизировать не только технологию производства, но и труд, его организацию, управление. Общий недостаток А. Файоля и его современников заключался в том, что функции управления рассматривались ими без достаточной логической взаимосвязи, взаимозависимости, взаимообусловленности, то есть без достаточной системной, структурно-топологической упорядоченности.

Кроме того, следует отметить, что в ГОСТ 24525.0-80 нарушен порядок структурной соподчиненности функций управления, так как прогнозирование (Т) является, по сути, перспективным анализом (А), то есть: $T \in \{A\}$. А анализ в свою очередь является составной частью контроля (К), то есть: $A \in \{K\}$, следовательно $T \in \{K\}$. Мотивация (М) является подфункцией организации (О), то есть: $M \in \{O\}$. А координация (Д) как согласование является менее емким понятием, чем регулирование (Р): $D \in \{P\}$. В этой связи, если $\{П\}$ – пространство общих функций управления, то в явном виде $\{Т, А, М\} \notin \{П\}$. Кроме того, в ГОСТ 24525.0-80 не соблюдается логическая последовательность реализации функций управления на практике, так как этот стандарт не определял структурную, уровневую, иерархическую, смысловую соподчиненность функций управления. В настоящее время он не действует, а нового подобного стандарта нет, однако его содержание до сих пор находит некорректное отражение в общей теории управления социально-экономическими процессами, в том числе в финансовом менеджменте. При этом необходимо иметь в виду, что прогнозирование, анализ, мотивация, координация являются элементарными функциями по отношению к общим функциям управления. То есть они наряду с другими элементарными функциями раскрывают содержание общих функций, по сути, являясь их подмножествами.

Следует подчеркнуть, что в процессе реализации общих функций управления последовательно осуществляется целенаправленный переход от одной функции к другой. В результате,

если управление финансами условно рассматривать как монопроцесс, то его можно представить в виде конечного множества, состоящего из пяти простых общих функций: управление = {планирование, организация, учет, контроль, регулирование}, что соответствует последовательной структуре управления согласно теории больших систем управления [5, с. 59]. При этом согласно топологии внутренних связей систем в процессе управления необходимо выделять следующие виды структур общих функций: а) последовательная; б) кольцевая, или цикломен; в) полный граф; г) радиальная, которые представлены на 1 рис. Причем каждая последующая функция управления вытекает из предыдущей функции и без нее теряет какой-либо экономический смысл.

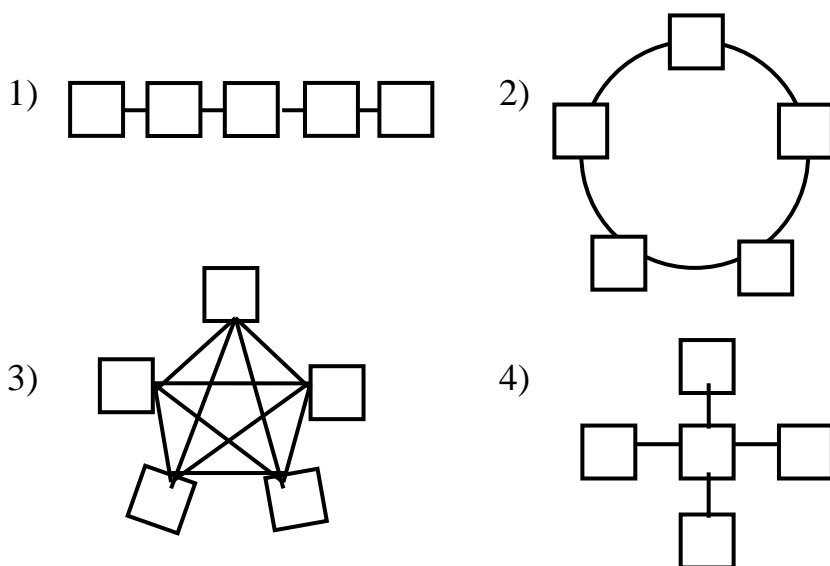


Рис. 1. Топологические структуры общих функций управления: а) последовательная; б) кольцевая, или цикломен; в) полный граф; г) радиальная, где 1 – планирование; 2 – организация; 3 – учет; 4 – контроль; 5 – регулирование.

Такой порядок взаимодействия функций объясняется тем, что «организация» без «планирования» невозможна, так как на стадии планирования осуществляется целеполагание, формализация задач, методов управления. То есть «организация» без «планирования»

является бесцельной, поскольку лишена какого-либо рационального содержания. «Учет» без «организации» и «планирования» также является иррациональным. В процессе «организации» реализуются конкретные функции экономической деятельности, накапливается необходимая информация для управления. В то же время, «учет» является предметом деятельности для «контроля». А «контроль» соответственно – для «регулирования». Далее начинается следующий цикл управления. В результате каждая предыдущая функция является, по сути, аргументом для последующей функции, а система из пяти указанных функций является минимально необходимой и достаточной для осуществления эффективного процесса управления социально-экономическими системами, в том числе финансами.

Общие функции управления являются универсальными, так как с их помощью реализуются общеэкономические, специальные и специфические функции, которые присущи определенным областям человеческой деятельности. Причем, простые функции управления в процессе их реализации взаимосвязаны в строгую периодически повторяющуюся, логическую кольцевую последовательность, или цикломен: ... → планирование (П) → организация (О) → учет (У) → контроль (К) → регулирование (Р) → ... Однако следует подчеркнуть, что управление представляет достаточно сложный процесс, в ходе которого осуществляется одновременно последовательное и параллельное использование на практике всех общих функций. Поэтому с точки зрения топологии внутренних связей, согласно целевым установкам субъекта управления общие функции в различные моменты времени могут рассматриваться и как «полный граф», и как радиальная структура, и как цикломен. Поэтому вполне закономерно, что профессор Г.Я. Гольдштейн отмечает взаимодействие общих функций управления в форме кольцевой структуры [3, с. 5], а А.К. Семенов и В. И. Набоков – как радиальную структуру [7, с. 102].

Выводы, полученные в ходе исследования топологических свойств функций управления, показали, что в трехмерном пространстве процесс управления финансами может быть представлен в виде сотовой структуры, основным структурным элементом которого является кластер управления в форме додекаэдра. Вершины его представляют радиальную структуру, которая характеризует порядок взаимосвязи каждой общей функции управления с другими, например: а) $P_{ij} \rightarrow O_{ij}$ – планирование организации; б) $P_{ij} \rightarrow Y_{ij}$ – планирование учета; в) $P_{ij} \rightarrow K_{ij}$ – планирование контроля; г) $P_{ij} \rightarrow R_{ij}$ – планирование регулирования, где i – порядковый номер кластера

управления, j – порядковый номер вершины кластера управления и так далее. По аналогии характеризуются взаимосвязи других общих функций управления в смежных вершинах. Таким образом, данная пространственная модель показывает рациональные варианты сочетаемости общих функций в процессе управления, отражает оптимальные пути достижения поставленной цели, решения актуальных задач.

Основными топологическими свойствами структур являются связность, компактность, размерность, фундаментальная группа, группа гомологии, компоненты которых является топологическими инвариантами. Для проведения системного анализа структур общих функций управления, топологических инвариантов рекомендуется оценивать [2, с. 126]:

1) структурную избыточность, показывающую превышение общего числа связей над минимально необходимым их количеством:

$$R = \frac{1}{2} \left[\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n a_{ij} \right] \frac{1}{n-1} - 1, (1)$$

где R – структурная избыточность; a_{ij} – элемент множества функций управления; n – количество вершин графа; i и j – вершины тождественных графов; для несвязных структур $R < 0$; для структур без избыточности (последовательная, радиальная) $R = 0$; для структур с избыточной связностью (кольцевая, «полный граф») – $R > 0$;

2) недоиспользованные возможности структуры в достижении максимальной связности:

$$\varepsilon^2 = \sum_{i=1}^n \rho_i^2 - \frac{4m^2}{n}, (2)$$

где ε^2 – квадратическое отклонение заданного распределения степеней вершин от равномерного распределения; ρ_i – действительная степень i -ой вершины; m – количество ребер; структуры с $R = 0$ имеют $\varepsilon^2 > 0$, при этом наибольшее значение имеет радиальная структура;

3) структурную компактность, которая отражает структурную близость элементов между собой:

$$Q = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n d_{ij}, (3)$$

где Q – структурная компактность; d_{ij} – минимальная длина пути (цепи) графа; наибольшую структурную близость имеют

последовательная, радиальная, кольцевая структуры ($Q > 0$), наименьшую – «полный граф» ($Q = 0$);

4) размер структуры, который оценивает инерционность информационных процессов системы:

$$d = \max d_{ij}, (4)$$

где d – размер структуры; радиальная и кольцевая структуры имеют одинаковое значение размера структуры;

5) степень централизации структуры:

$$\delta = (n - 1)(2z_{max} - n) \frac{1}{z_{max}(n - 2)}, (5)$$

где δ – индекс централизации; z_{max} – максимальное значение дезинтеграции структуры, которая в общем случае имеет вид:

$$r_{ij} = \frac{Q}{2} \left(\sum_{i=1}^n d_{ij} \right)^{-1} (6)$$

Для структур, имеющих максимальную степень централизации, $\delta = 1$, а для структур с равномерным распределением связей $\delta = 0$.

Расчет количественных характеристик – инвариантов, необходимых для анализа топологических свойств различных видов структур общих функций управления, представлен в табл. 1.

Таблица 1 – Топологические инварианты общих функций управления

Вид структуры:	Показатели				
	R	ε^2	Q	d	δ
а) последовательная	0	1,2	1	4	0,7
б) кольцевая	0,25	0	0,5	2	0
в) полный граф	1,5	0	0	1	0
г) радиальная	0	7,2	0,6	2	1

На основе объединения, композиции простых функций управления формируются более сложные категории, системы. Такими производными, сложными функциями управления финансами, или функционалами являются: инжиниринг, органайзинг, мониторинг, контроллинг, реинжиниринг, которые вместе с простыми функциями представляют единую систему управления финансами. Согласно топологическим представлениям общие функции взаимодействуют в процессе управления финансами согласно рис.2., на котором для наглядности основание кластера управления представлено в виде проекции на плоскость усеченного додекаэдра.

Основанием кластера управления является цикломен, а каждая боковая поверхность додекаэдра представляет сложную функцию управления, основу которых составляют парные функции-доминанты: для инжиниринга – планирование и организация, для оргайзинга – организация и учет, для мониторинга – учет и контроль, для контроллинга – контроль и регулирование, для реинжиниринга – контроль и планирование. Цикломен функций первого уровня управления где: $\{П_1, О_1, У_1, К_1, Р_1\}$ отражает общий порядок управления, последовательную реализацию функций в процессе целенаправленного воздействия субъекта на объект управления. Значительное изменение качества финансового менеджмента осуществляется в результате перехода к цикломену функций управления второго уровня множества функций $\{П_2, О_2, У_2, К_2, Р_2\}$. Кроме того, промежуточные цикломены множества функций $\{П_{01}, О_{v1}, У_{к1}, К_{р1}, Р_{п1}\}$ и $\{П_{р1}, О_{п1}, У_{o1}, К_{v1}, Р_{к1}\}$ характеризуют множество целесообразных вариантов взаимодействия простых и сложных функций управления. В итоге кластер управления наглядно отражает порядок формирования функционалов управления, последовательность межуровневой трансформации общих функций в реинжиниринг финансовых процессов, обеспечивающий за счет структурного взаимодействия функций управления финансами системный синергетический эффект.

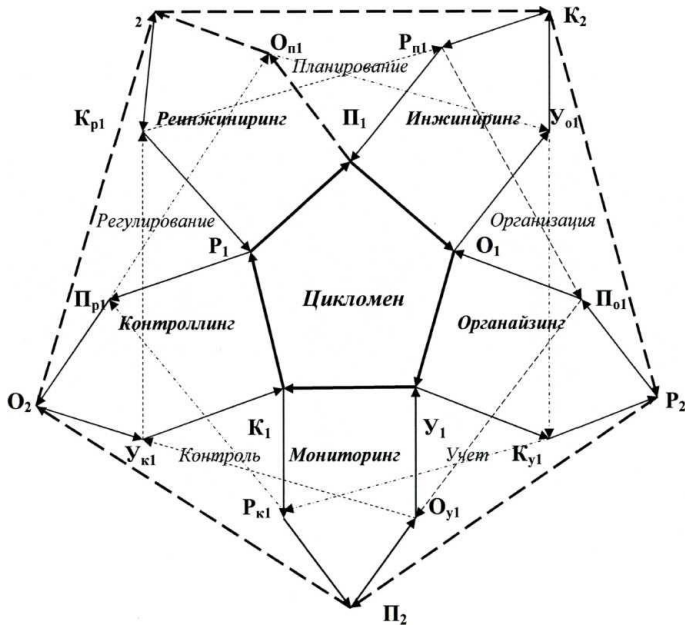


Рис. 2. Структура общих функций процесса управления финансами

Изложенный подход формирования структуры простых, сложных общих функций управления позволяет максимально формализовать этот процесс на основе экономико-математического моделирования для создания специального программного обеспечения. Аналогичная модель взаимодействия функций управления описана автором в монографии «Рейнжиниринг организационной структуры управления муниципальными финансами» [1, с. 12]. Практические результаты исследований использованы автором для разработки программы «СОЭФМБИ», которая зарегистрирована и внесена в Реестре программ для ЭВМ Федеральной службой по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам 30 августа 2010 г. № 2010615602. Программа позволяет анализировать эффективность управленческих решений, помогает повышать деловую, финансовую активность добычи угля подземным способом. Функциональная методология управления финансами успешно используется в практике организаций, промышленными предприятиями, расположенными на территории

Кемеровской области, что позволяет осуществлять детальный анализ, повышать экономическую эффективность, сокращать финансовые риски.

Список литературы:

1. Аксенов Е. П. Реинжиниринг организационной структуры управления муниципальными финансами / под ред. проф. И.В. Рошиной. Томск: Томский государственный университет, 2009. 142 с.
2. Виро О. Я., Иванов О.А., Нецветаев Н.Ю. Элементарная топология. СПб.: СПбГУ, 1996. 446 с.
3. Гольдштейн Г. Я. Основы менеджмента: учеб. – 2-е изд., доп. и перераб. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. 230 с.
4. ГОСТ 24525.0-80. М.: Издательство стандартов, 1981. 12 с.
5. Денисов А. А., Колесников Д. Н. Теория управления больших систем управления. Л.: Энергоиздат, 1982. 288 с.
6. Основы экономики и управления угольным производством / В. И. Валковой, А. Г. Клеткин, И. Д. Крыжко и др. М.: «Недра», 1976. 259 с.
7. Семенов А.К., Набоков В. И. Основы менеджмента: учебник. – 4-е изд., доп. и перераб. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2008. 554 с.
8. Тейлор Ф.У. Тейлор о тейлоризме. М.: РКК, 1931. 76 с.
9. Файоль А. Общее и промышленное управление // Управление – это наука и искусство. М.: Республика, 1992. 63 с.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ДИНАМИКИ ИЗМЕНЕНИЯ ДОХОДА И ИНВЕСТИЦИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ПО МОДЕЛИ ГУДВИНА-КАЛЕЦКОГО-НЕЙМАРКА С УЧЕТОМ ВЛИЯНИЯ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ

Бунин Александр Сергеевич

*Главный специалист группы ипотечного кредитования
отдела розничного бизнеса,*

ОАО «Нордеа Банк», г. Самара

E-mail: Bunin_88@mail.ru

Недавняя рецессия глобальной экономики, и риски возникновения второй волны этого катастрофического явления в высшей степени актуализировали проблему моделирования результатов долгосрочных инвестиций в реальный сектор экономики. Целью настоящей работы является качественный модельный анализ инвестиционной деятельности крупной компании в условиях рецессии.

Система уравнений (1), предложенная в работе [1, с. 208], предназначенная для анализа социально-экономических систем, является очень гибкой и обладает большими прогностическими и объясняющими возможностями. Величина I соответствует инвестициям из собственного дохода компании. То есть при помощи модели, описываемой системой (1) невозможно учесть влияние инвестиций, привлекаемым извне.

$$\begin{cases}
 \dot{x} = (1 - x - y + z)x \\
 \dot{y} = (-b + dx - cy + az)y \\
 \dot{z} = \begin{cases} 2F & \text{if } z > 0 \\ F(1 + \text{sign}F) & \text{if } z = 0 \end{cases} \\
 \dot{K}(t + q) = a \Psi(1 - c') \Psi - k \Psi \\
 I(t) = q^{-1} [K(t + q) - K(t)]
 \end{cases} \quad , \quad (1)$$

где

$$2F = g(t)f(y) \frac{x}{1 + b \Psi} - (ex + fy + g) \frac{1 + d_1 z}{1 + d_2 z} + D(t)$$

$$D(t) = m \Psi \exp(-m \Psi(1 - c')t) \int_0^t dt' \Psi \exp(m \Psi(1 - c')t') \Psi(I(t') + A(t') + G(t'))$$

(2)

Чаще всего перед разработчиками крупных инвестиционных проектов стоит именно задача среднесрочного прогнозирования девелоперских проектов, таких, как инвестиции в масштабе торгового центра, длинной “галереи бутиков”, реконструкция улицы под торговую галерею и т.п. Для учета внешних инвестиций, модифицируем систему уравнений (1) следующим образом:

$$\begin{aligned} \dot{x} &= (1 - qx - vy + pz)x \\ \dot{y} &= (-b + dx - cy + az)y \\ \dot{z} &= \begin{cases} 2F & \text{if } z > 0 \\ F(1 + \text{sign}F) & \text{if } z = 0 \end{cases}, \\ \dot{K}(t + q) &= a \Psi(1 - c') \Psi - k \Psi K \\ I(t) &= \dot{K}(t) + I_{imp}(t) \end{aligned}$$

(3)

где внешние инвестиции $I_{imp}(t)$ есть решение уравнения

$$\frac{\Psi I_{imp}(\vec{r}, t)}{\Psi t} = DD I_{imp}(\vec{r}, t) + J c(\vec{r}, t) I_{imp}(\vec{r}, t)$$

(4)

описывающего прирост объема инвестиций на отдельном центре размножения.

Рассмотрим подробнее (4). Функция $I_{imp0}(t)$ является медленно меняющейся величиной. Соответственно, удобно искать решение в виде:

$$I_{imp}(\vec{r}, t) = I_{imp0}(\vec{r}) + dI_{imp}(\vec{r}, t).$$

(5)

Выражение для $I_{imp0}(t)$ получим из условия равновесия

$$DD I_{imp0}(\vec{r}) + J c(\vec{r}, t) \Psi I_{imp0}(\vec{r}) = 0.$$

(6)

из которого вытекает уравнение на $dI_{imp}(\vec{r}, t)$:

$$\frac{\partial dI_{imp}(\vec{r}, t)}{\partial t} = DDdI_{imp}(\vec{r}, t) + Jc(\vec{r}, t)dI_{imp}(\vec{r}, t). \quad (7)$$

Рассмотрим несколько вариантов решения (7) в зависимости от размерности задачи и вида $c(\vec{r}, t)$.

Рассмотрим одномерный случай, функция $c(\vec{r}, t) = -ax_1^2 + at^2$. Этот случай соответствует инвестициям в организацию уличной торговли по модели «галерея бутиков», характерной для большинства европейских и азиатских городов. Часто подобная галерея расположена в центре города в пешеходной зоне. Очевидно, что открытие нового или серьезная реконструкция уже работавшего ранее магазина оказывает серьезное влияние на «соседей». Обычно это сопровождается рекламой, что отражается на ситуации в торговом центре в целом.

В двумерном случае

$$DI_{imp0}(x_1, x_2) = -\frac{Ja}{D}d(x_1 + w)d(x_2 + w)\langle I_{imp0}(x_1, x_2) \rangle. \quad (8)$$

Функция Грина для двумерного оператора Лапласа имеет вид

$$G(r, t) = -\frac{1}{2p} \log(r). \quad (9)$$

Соответственно, решение (7)

$$I_{imp0}(x_1, x_2) = \frac{aJ \langle I_{imp0}(x_1, x_2) \rangle}{4Dp} \ln(2w^2 + x_1^2 + x_2^2 + 2w(x_1 + x_2)) + C_1. \quad (10)$$

Среднее значение $\langle I_{imp0}(x_1, x_2) \rangle$ в данном случае считается численно. Решение имеет вид

$$\begin{aligned}
I_{imp}(x_1, x_2, t) &= \\
&= I_{imp0}(x_1, x_2) - \frac{1}{16D^2 p^2 t} e^{-\frac{2w^2 + x_1^2 + x_2^2 + 2w(x_1 + x_2)}{4Dt}} J a (-1 + 2q(l)) (-1 + 2q(2l)) \Gamma \\
&\Gamma q(-w - lq(-2l) + lq(2l)) q(w - lq(-2l) + lq(2l)) q \Gamma \\
&\Gamma (-w - lq(-l) + lq(l)) w - lq(-l) + lq(l) \Gamma \\
&\Gamma \left((C_1 - \langle I_{imp0}(x_1, x_2) \rangle) 4Dp + J a \langle I_{imp0}(x_1, x_2) \rangle \text{Ln} (2w^2 + x_1^2 + x_2^2 + 2w(x_1 + x_2)) \right) \\
(11)
\end{aligned}$$

С учетом того, что величина l , имеющая смысл размера торгового центра, положительна и $l > w$, получим

$$\begin{aligned}
I_{imp}(x_1, x_2, t) &= \frac{aJ \langle I_{imp0}(x_1, x_2) \rangle}{4Dp} \text{Ln}(2w^2 + x_1^2 + x_2^2 + 2w(x_1 + x_2)) - \\
&- \frac{1}{16D^2 p^2 t} e^{-\frac{2w^2 + x_1^2 + x_2^2 + 2w(x_1 + x_2)}{4Dt}} aJ \Gamma \\
&\Gamma \left(4D(C_1 - \langle I_{imp0}(x_1, x_2) \rangle) p + \langle I_{imp0}(x_1, x_2) \rangle J a \text{Ln} (2w^2 + x_1^2 + x_2^2 + 2w(x_1 + x_2)) \right) \\
(12)
\end{aligned}$$

Таким образом, мы получаем направления устойчивого развития торгового центра.

В работе были проведены вычисления для двумерного случая с несколькими наборами параметров. Для оценки инвестиционного проекта было осуществлено прогнозирование поведения величин инвестиций $I(t)$, капитала $K(t)$ и дохода $z(t)$. Ниже показаны графики именно величин с несколькими наборами параметров и координат. Данные графики получены при параметрах $q = 0,001$, $v = 0,001$, $p = 0,001$, $b = 0,001$, $d = 0,001$, $c = 0,001$, $a = 0,001$, $g = 2$, $e_1 = 2$, $e_2 = 2$, $b = 0,3$, $e = 0,015$, $f = 0,015$, $g = 0,015$, $d_1 = 3$, $d_2 = 1$, $m = 1$, $c' = 1$, $a = 0,11$, $k = 0,04$, $D = 10$, $J = 1$, $l = 50$, $INFL = 0,01$. Также проиллюстрируем кризисные ситуации и рост в системе.

Рисунки 1 и 2 соответствуют кризису. Эти графики получены при r равном 0,1, $x_1 = 20$, $x_2 = 20$. Также приведем графики для растущей системы. Коэффициент $r = 0,18324$.

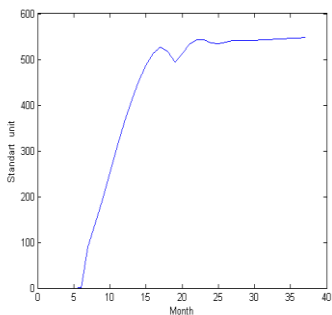


Рис. 1. Динамика дохода в кризисной ситуации в двумерном случае

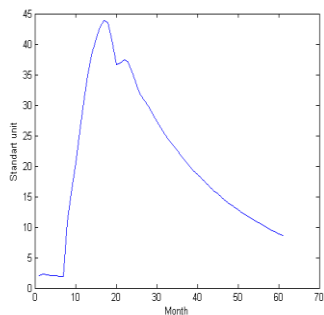


Рис. 2. Динамика капитала в кризисе в двумерном случае

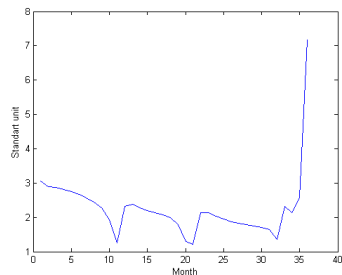


Рис. 3. Динамика инвестиций в ситуации роста в двумерном случае

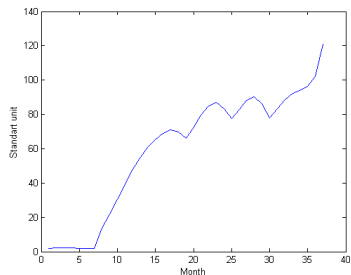


Рис. 4. Динамика капитала в ситуации роста в двумерном случае

Также представлены результаты численного моделирования со

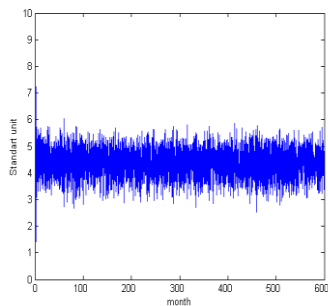


Рис. 5. Динамика дохода при динамическом хаосе

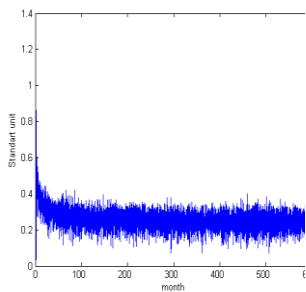


Рис. 6. Динамика инвестиций при динамическом хаосе

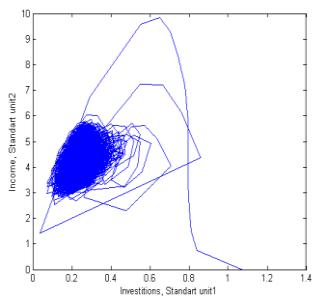


Рис. 7. Инвестиции как функция планового дохода

случайными параметрами системы. Данные графики получены при параметрах $q = 0,3$, $v = 0,1$, $p = 0,1$, $b = 0,1$, $d = 0,1$, $c = 0,1$, $a = 0,15$, $g = 2$, $e_1 = 2$, $e_2 = 2$, $b = 0,5$, $e = 0,15$, $f = 0,15$, $g = 0,15$, $d_1 = 3$, $d_2 = 1$, $m = 1$, $c' = 1$, $a = 0,11$, $k = 0,04$, $D = 10$, $J = 1$, $l = 50$, $x = 0$, $INFL = 0,01$, a - равномерно распределенная величина с математическим ожиданием $0,055$. Такой режим схож с динамическим хаосом. Он обладает свойствами перемежаемости и устойчивостью по Пуассону. Для демонстрации свойств данного режима, в данном случае осуществляем построение не на 36 месяцев, а на не вполне реалистичный период 500 месяцев.

Таким образом, в работе осуществлено моделирование достаточно крупных инвестиций в условиях рецессии. Показано, что даже в этом случае, и даже при наличии случайных внешних факторов, существуют сценарии устойчивого развития инвестиционных проектов.

Выводы

1. При моделировании поведения экономической системы в условиях рецессии необходимо учитывать наличие случайных факторов.
2. Поведение моделируемой системы с математической точки зрения представляет собой динамический хаос.
3. Даже в этих условиях возможно прогнозирование динамики системы и разработка сценария устойчивого развития.

Список литературы:

1. Ратис Ю.Л. Адиабатическое приближение для модели Неймарка-Гудвина-Калецкого// Обозрение прикладной и промышленной математики, т.10, вып.1.- М.: ТВП, 2003.- с. 208.

СЕКЦИЯ 8: ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

ЛОГИСТИЧЕСКИЙ АУТСОРСИНГ В СТЕКОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ КАК СРЕДСТВО ОПТИМИЗАЦИИ ИЗДЕРЖЕК

Лебедев Виталий Евгеньевич

аспирант ННГУ, Нижний Новгород

E-mail: v.e.lebedev@gmail.com

Технологии ведения бизнеса постоянно усложняются. Растет значимость инфраструктурной составляющей, в том числе транспортной сферы. И в наше кризисное время, когда востребованы любые способы оптимизации расходов, одним из самых рациональных путей повышения эффективности бизнеса становится логистический аутсорсинг. Как известно это передача сторонней компании одной или нескольких логистических функций или целых бизнес-процессов.

Если говорить о перспективе, то предприятия будут вынуждены, для того чтобы выжить, концентрироваться только на профильной для них деятельности, а всю непрофильную для них деятельность передавать на аутсорсинг. В этом смысле логистика стоит в числе главных претендентов компаний почти всех отраслей экономики по передаче её на аутсорсинг в специализированные логистические компании.

Цели перехода на логистический аутсорсинг	
При поступательном экономическом росте	Во время экономического кризиса
1. Обеспечение баланса затраты / качество услуг	1. Сокращение издержек
2. Обеспечение выполнения обязательств перед поставщиками и покупателями	2. Повышение качества логистического сервиса
3. Повышение конкурентоспособности профильного бизнеса	3. Снижение рисков потери профильного бизнеса

Сейчас на рынке возникла наиболее благоприятная экономическая ситуация для выбора в пользу аутсорсинга логистики: цены на рынке логистических услуг существенно снижены,

логистическая инфраструктура недозагружена, качество услуг можно выбрать любого уровня. Но есть и серьезные проблемы, мешающие компаниям активнее переходить на аутсорсинг, основными из которых являются:

- Отсутствие спроса на высвободившиеся логистические активы, что по сути, вынуждает предприятия содержать «собственную» логистику вопреки здравому смыслу;
- Сокращение персонала в логистических компаниях в угоду борьбы с издержками, что существенно снизило их возможности по оказанию услуг;
- Неразвитость сети автомобильных дорог, объектов складской и дорожной инфраструктуры, портовой инфраструктуры;
- Сложность получения достоверной информации о рынке логистических услуг (её закрытость или отсутствие узаконенной статистики), непрозрачность рынка;
- Отсутствие у логистических компаний опыта работы в определенных сегментах рынка и группах товаров (к примеру, на рынке широкоформатного стекла);
- Недостаточный уровень доверия между партнерами, боязнь раскрыть конфиденциальную информацию;
- Практически полное отсутствие логистических компаний, оказывающих услуги на всей территории России;
- Высокие бюрократические барьеры по формированию современной логистической инфраструктуры;
- Сильное влияние естественных монополий.

Необходимым условием организации бизнес-процессов в логистике является высокое качество логистических услуг.

В стекольной промышленности одним из необходимых условий логистики доставки готовой продукции является довольно сложная в исполнении система «Just in Time».

В 90е годы, когда производители стекла в России впервые начали внедрять принципы данной логистической концепции, это дало весомое конкурентное преимущество. Потребители стекла готовы были покупать продукцию точно в срок по более высоким ценам, предпочитая экономить на складских помещениях. В настоящее же время данная концепция превратилась в необходимое условие поставки сырья.

Система «точно в срок» требует высокопрофессиональной и слаженной работы на протяжении всей производственной цепочки, начиная от доставки сырья, заканчивая выгрузкой готовой продукции

на территории потребителя. В данном контексте функционально логистику можно разделить на три ключевых сегмента: доставка сырья, внутривозовская логистика и доставка готовой продукции.

Что касается доставки готовой продукции до потребителя, то, к примеру, компания Pilkington, чей завод в России находится в подмосковном городе Раменск, решает вопрос качества логистических услуг следующим образом.

На условиях тендера были определены несколько компаний-перевозчиков, при чем перевозчики предоставляли свои условия по каждому конкретному направлению.

В рамках договора с каждым перевозчиком перечислены направления, по которым данная логистическая компания осуществляет доставку готовой продукции со склада завода до складов клиентов. При этом в зависимости от предоставленных ценовых предложений направления разбиты на следующие три группы:

А) Приоритетные Направления – это направления, по которым заказ на перевозку продукции в системе SAP закреплен за конкретной логистической компанией и поступает к ней в первую очередь. Причем, Pilkington и данный перевозчик согласовывают прогноз годовых объемов доставки продукции по каждому из этих приоритетных направлений. Отказ перевозчика от осуществления перевозки груза по приоритетным направлениям является существенным нарушением условий договора, и такое систематическое нарушение может привести к пересмотру приоритетных направлений и объемов доставки продукции, закрепленных за данной компанией.

Б) Второстепенные Направления – это направления, по которым заказ на перевозку продукции в системе SAP автоматически поступает к перевозчику в случае отказа третьей стороны, за которой по отдельному договору со стекольным заводом данное направление зафиксировано как приоритетное. Перевозчик в данном случае обязуется приложить максимум усилий и мобилизовать собственные и привлеченные ресурсы для исполнения заказов.

В) Остальные Направления – это направления, согласованные между сторонами, по которым Pilkington может разместить заказ на перевозку продукции у компании-перевозчика. При этом перевозчик обязан осуществить перевозку по этим направлениям в зависимости от имеющихся ресурсов и возможностей.

Пересмотр направлений может происходить по следующим причинам:

- Появление новых направлений;
- Значительное сокращение объема заказов или его отсутствие по приоритетному направлению;
- Невыполнение перевозчиком своих обязательств в рамках договора.

Прогнозы годовых объемов перевозки продукции по направлениям являются оценкой, основанной на производственных планах компании Pilkington и ситуации на рынке стекла. В зависимости от изменения этих факторов объемы перевозки продукции могут корректироваться.

Таким образом, компания Pilkington добивается здоровой конкурентной среды среди логистических компаний, что в свою очередь стимулирует перевозчиков максимизировать качество услуг при минимальных расценках.

Для контроля качества работы перевозчиков компания Pilkington использует показатели KPI, более свойственные для управления персоналом.

Ключевые показатели эффективности (англ. *Key Performance Indicators, KPI*) — система оценки, которая помогает организации определить достижение стратегических и тактических (операционных) целей. Их использование дает организации возможность оценить свое состояние и помочь в оценке реализации стратегии. KPI позволяет производить контроль деловой активности сотрудников и компании в целом в реальном времени.

Показатели KPI, методы оценки и штрафные санкции.

1. Своевременное прибытие на склад (min 95%)
2. Перенос даты поставки перевозчиком (max 5%)
3. Выполнение перенесенной и подтвержденной перевозчиком поставки (min 99%)
4. Выполнение своевременной поставки по требованию клиента. (min 95%)
5. Показатель боя стекла при осуществлении перевозки заказчиком (max 1%)

В случае если перевозчик не укладывается в данные показатели, то заказчик может применить к исполнителю по своему выбору следующие санкции:

- Передать 30% от всех транспортных услуг другому перевозчику.

- Потребовать от перевозчика компенсации в размере 5% платы за перевозку за каждое будущее нарушение до достижения этим

показателем требуемого минимального уровня на период не менее чем 90 дней.

В случае, если перевозчик не в состоянии устранить причины нарушений, заказчик вправе расторгнуть договор.

Любая компенсация в виде 5% от платы за перевозку может быть выставлена Исполнителю только единожды, в применении к конкретному маршруту перевозок в случае одновременного несоблюдения сразу нескольких требований КРІ.

Не менее важной логистической функцией является доставка сырья на завод. Задачей перевозчика в данном случае является на основании согласованного плана и заявок от стекольного завода обеспечить доставку конкретного количества сырья от конкретных поставщиков железнодорожным транспортом.

Особенностью производства стекла является вынужденная непрерывность производства. Единожды запущенная стекловаренная печь должна работать непрерывно. Остановка печи в большинстве случаев означает капитальный ремонт, т.е. полный демонтаж печи и возведение её заново.

В данном контексте легко осознать меру ответственности логистической компании, берущейся обеспечить своевременную доставку сырья.

Основываясь на опыте подрядчика в железнодорожных перевозках и статистических данных по железнодорожному транспорту можно определить максимальные задержки сырья в пути. Полагаясь на эти данные и потребности завода в сырье, рассчитывается необходимый уровень запасов для обеспечения непрерывности производства.

На российском рынке полированного стекла можно наблюдать примеры и более полного выделения логистических функций на аутсорсинг. Например, Борский стекольный завод (компания Asahi Glass Company) в момент перехода на логистический аутсорсинг решил даже не утруждать себя покупкой собственного подвижного состава, чем сократил собственные капиталовложения на миллионы долларов. Полный логистический сервис завода осуществляется компаниями подрядчиками.

«ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА»
Материалы международной заочной научно-практической
конференции

05 ноября 2010 г.

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 15.11.10. Формат бумаги 60х84/16. Бумага офсет
№1. Гарнитура Times. Печать RISO. Усл. печ. л. 6,75. Тираж 550 экз. Заказ 76.

Издательство ЭНСКЕ
630049, г. Новосибирск, Дуси Ковальчук, 270.
E-mail: enske@mail.ru

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии ЭНСКЕ
630049, г. Новосибирск, Дуси Ковальчук, 270.