

МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЗАОЧНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И  
УПРАВЛЕНИЯ»

Новосибирск, 2011 г.

УДК 37.014.542

ББК 74.204

А 43

Рецензент

кандидат психологических наук *Н.Р. Красовская*

**А 43 «Актуальные вопросы экономики и управления»:** материалы международной заочной научно-практической конференции. (05 февраля 2011 г.) – Новосибирск: Изд. «ЭНСКЕ», 2011. – 150 с.

ISBN 978-5-91711-027-1

Сборник трудов международной заочной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономики и управления» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современной экономики и менеджмента.

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

ББК 74.204

ISBN 978-5-91711-027-1

© НП «Сибирская ассоциация консультантов», 2011 г.

## **Оглавление**

<b>Секция 1: Современные проблемы экономической теории и практики</b>	6
ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ БЛАГОПРИЯТНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ	6
Плотников Аркадий Петрович Захарченко Екатерина Сергеевна	
<b>Секция 3: Региональная экономика</b>	11
РАЗВИТИЕ ЭКСПОРТНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	11
Гофман Денис Владимирович	
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАТРАТ ЗВЕРОВОДЧЕСКИХ ХОЗЯЙСТВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	17
Евдокимович Василий Владимирович	
<b>Секция 4: Финансы, денежное обращение и кредит</b>	23
КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДОБЫЧИ УГЛЯ ПОДЗЕМНЫМ СПОСОБОМ	23
Аксенов Евгений Петрович	
АНАЛИЗ И ДИАГНОСТИКА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	27
Зимин Вячеслав Александрович	
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СТРАХОВОГО РЫНКА КАЗАХСТАНА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	33
Ильясова Гульнур Советовна	
ФАКТОРИНГ ДЛЯ СФЕРЫ МАЛОГО БИЗНЕСА	38
Ковалев Владимир Иванович	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ НАЛОГОВЫХ ОРГАНОВ	43
Найденова Татьяна Анатольевна	
О ФОРМИРОВАНИИ ФИНАНСОВЫХ СТРАТЕГИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА	47
Смоляго Сергей Викторович	

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОЛЕВОГО СТРОИТЕЛЬСТВА Ховралева Елена Владимировна Фролов Анатолий Михайлович	51
<b>Секция 5: Информационные технологии в экономических системах</b>	57
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПЛАТФОРМЫ 1С В ПРОБЛЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА Бельский Богдан Владимирович Акулова Инна Ивановна	57
МОДЕЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА С ПРИМЕНЕНИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ Жук Марина Алексеевна Омельченко Татьяна Валентиновна	62
<b>Секция 6: Теория и практика современного менеджмента</b>	68
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОМЫШЛЕННЫХ КОРПОРАЦИЙ, ОСНОВАННЫЙ НА ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ Афанасьева Регина Михайловна	68
МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ Князева Мария Васильевна	72
МОДЕЛИРОВАНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЖИЛИЩНОГО ФОНДА Ларин Сергей Николаевич	77
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ РОССИИ Линючев Вячеслав Фёдорович	85

ОЦЕНКА МЕНЕДЖМЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА ЧЕРЕЗ РЕЙТИНГОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	94
Печерская Эвелина Павловна Астафьева Ольга Викторовна	
<b>Секция 7: Управление инновациями и инновационной деятельностью</b>	111
ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМОЙ В РАМКАХ ИСПОЛНЕНИЯ ГОСЗАКАЗА	111
Ларичева Мария Владимировна Иванова Елена Ивановна	
ИННОВАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	115
Руцик Юлия Олеговна	
<b>Секция 8: Маркетинг</b>	120
МАРКЕТИНГОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ ВЫБОР УСЛУГ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ	120
Кайдашова Анна Кимовна	
СИСТЕМА МАРКЕТИНГА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ	124
Калтаева Алуа Бериковна	
<b>Секция 9: Управление персоналом</b>	130
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА- ВАЖНЕЙШАЯ СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА НА ПУТИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА	130
Андреева Юлия Александровна	
ВЛИЯНИЕ ПРОГРАММ РОТАЦИИ НА ПРИВЕРЖЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	136
Киселева Маргарита Михайловна Борисова Алена Александровна	
МОНЕТАРНАЯ МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ	141
Кондрукевич Елена Александровна	
ПРЕДМЕТ АУДИТА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	145
Чеботкова Светлана Юрьевна	

## СЕКЦИЯ 1: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

### ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ БЛАГОПРИЯТНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

*Плотников Аркадий Петрович*

*д.э.н, профессор СГТУ, г. Саратов*

*Захарченко Екатерина Сергеевна*

*аспирантка СГТУ, г. Саратов*

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

Государственная инновационная политика в промышленно развитых странах направлена на создание благоприятной среды инновационного развития. Меры воздействия государства в области развития инновационной среды можно подразделить на прямые и косвенные. Соотношение их определяется экономической ситуацией в стране и избранной в связи с этим концепцией государственного регулирования с упором на рынок или на централизованное воздействие [1].

При всем многообразии форм и приемов стимулирования инновационной деятельности со стороны государственных органов во всех промышленно развитых странах прослеживается нечто общее, позволяющее выделить инновационную политику в качестве специфического элемента при формировании благоприятной инновационной среды развития территории. Так, отмечается согласованность инновационной политики со всеми видами государственной экономической политики вообще; это проявляется в использовании единых экономических инструментов государственного воздействия, соответствующих избранному экономическому курсу. Характерным свойством инновационной политики является также широта воздействия: оно нацеливается на предложение инновационных идей, инициирует начальный спрос на результаты инновационных процессов, способствует привлечению в инновационный бизнес финансово-кредитных средств и информационных ресурсов, создает благоприятный для инноваций экономический и политический климат. Наконец, еще одна характерная черта инновационной политики развитых стран учет особенностей инновационного процесса: его цикличности,

расчлененности на этапы, вероятностного характера, высокой степени риска и т.д.

Национальные ориентиры инновационной политики проявляются в конкретных моделях, используемых разными странами. Здесь сказывается неравномерность экономического развития стран, проявляющаяся и в сфере инноваций. Вследствие этого возникает необходимость сосредоточивать национальные усилия на ключевых областях науки и техники, тех, в которых страна может добиться лидирующего положения на мировом рынке. В частности, выделяют три главных типа моделей научно-инновационного развития промышленно развитых стран [2]:

1) Страны, ориентированные на лидерство в науке, реализацию крупномасштабных целевых проектов, охватывающих все стадии научно-производственного цикла, как правило, со значительной долей научно-инновационного потенциала (США).

2) Страны, стимулирующие нововведения путем развития инновационной инфраструктуры, обеспечения восприимчивости к достижениям мирового научно-технического прогресса, координации действий различных секторов в области науки и технологий (Япония, Южная Корея).

3) Страны, ориентированные на распространение нововведений, создание благоприятной инновационной среды, рационализацию всей структуры экономики (Германия, Швеция, Швейцария);

Инновационная политика западноевропейских стран базируется на стимулировании «национальных чемпионов» - небольшого числа крупных корпораций, способных конкурировать с ведущими фирмами США и Японии. Им достается основная часть государственных средств на промышленные НИОКР.

Одной из главных особенностей западноевропейской научно-технической политики, начиная с 80-х годов XX века, стало государственное регулирование крупномасштабных программ на международном (преимущественно, межъевропейском) уровне. Совет ЕС стал играть все более заметную роль в координации научно-технического развития стран, входящих в ЕС, особенно в новейших отраслях.

К основным направлениям инновационной политики, осуществляемой странами, входящими в Евросоюз, относятся:

- Поощрение малого наукоемкого бизнеса;
- Единое антимонопольное законодательство;
- Приобретение новейшей техники;

- Система ускоренной амортизации оборудования;
- Льготное налогообложение НИОКР;
- Прямое финансирование предприятий, осуществляющих инновационные проекты в области новейших технологий;
  - Кооперация университетской науки и предприятий, производящих наукоемкую продукцию.

Осуществление научно-технической политики США базируется на хорошо развитой институциональной структуре. Особенностью американской структуры управления научно-техническим прогрессом - тесное взаимодействие государства и частного бизнеса. Значителен удельный вес смешанных, финансируемых за счет государственных и частных источников, основная задача которых заключается в поисках путей повышения научно-технического и экономического потенциала страны. Одно из направлений реализации этой задачи — эффективное использование уже накопленного арсенала достижений, изобретений и нововведений.

Особое внимание в США уделяется передаче федеральных технологий — технологическому трансферу. Технологический трансфер способствует расширению объема продаж и рынков сбыта; созданию новой, более совершенной техники и технологии; сокращению стоимости производства; стимулированию теоретических и прикладных исследований, которые ранее считались практически не выполнимыми; сокращению сроков проведения НИОКР и внедрения новой техники; повышению производительности труда; сокращению издержек производства; повышению качества и расширению границ применения полученной ранее техники и технологий; улучшению организации производства; повышению квалификации кадров.

Существенный элемент прямой поддержки инновационных процессов — формирование государственной инновационной инфраструктуры. Государство способствует формированию рынка инноваций (информация в государственных изданиях, выставки, биржи, ярмарки и т. п.) и само выступает его агентом, например при покупке и продаже лицензий.

Среди мер косвенного регулирования, прежде всего, следует отметить налоговые льготы. Льготное налогообложение прибыли реализуется как путем сокращения налогооблагаемой базы, так и путем уменьшения налоговых ставок, вычитаемых из налоговых платежей.

Относительно недавно, в конце прошлого столетия, Япония начала реализацию политики превращения страны из «имитатора» и «рационализатора» в творца технологий, прежде всего, в таких



областях, как информационные системы, механотроника, биотехнологии, новые материалы. Этот процесс происходит за счет осуществления государственной политики, которая обеспечивает восприимчивость к достижениям мирового научно-технического прогресса через координацию действий различных секторов в области науки и технологий.

В Японии вопросами инновационной политики государства занимаются высшие государственные органы власти. Механизм, с помощью которого японское государство реализует свою инновационную политику, достаточно прост. После определения приоритетного направления исследований Министерство внешней торговли и промышленности предлагает всем крупным корпорациям с соответствующим производственным профилем принять участие в реализации программы. Министерство предоставляет корпорациям свои научные лаборатории, «подключает» к исследованиям ведущих ученых и специалистов из университетов, однако не оказывает сколько-нибудь существенной финансовой поддержки. Основные же затраты, связанные с проведением НИОКР, коллективно осуществляют корпорации-участницы. Результаты исследований и разработок, а также ноу-хау сообщаются всем заинтересованным компаниям. Японское правительство не выделяет значительных средств на финансирование промышленных НИОКР, равно как и не гарантирует компаниям рынков сбыта для новой продукции, но оно принимает протекционистские меры для защиты национального рынка и тем самым помогает корпорациям «встать на ноги» на передовых направлениях НТП. Поэтому японские производители наукоемкой продукции на внутреннем рынке практически не испытывают давления со стороны иностранных конкурентов.

Самым серьезным изменением, произошедшим в концепции государственного регулирования НТП Японии в 80-е годы, было намерение правительства этой страны уже в ближайшее десятилетие вывести ее в мировые лидеры в новейших, еще окончательно не сформированных отраслях и производствах (новые материалы, микроэлектроника, биотехнология, оптроника).

Каждое государство вырабатывает собственную политику в отношении к науке и технике, к инновационной сфере деятельности. Автор приходит к выводу, что модели, характерные для ведущих «инновационных» экономик мира, не подходят России в чистом виде. Европейская и американская модель требуют значительных финансовых вложений на всех стадиях инновационного процесса, заинтересованности со стороны национальных предприятий в

осуществлении инноваций. В России же складывается противоречивая ситуация, изменение которой не предусматривается даже в среднесрочной перспективе.

Для России не подходит и японская модель, основанная на использовании и внедрении зарубежного научно-технического потенциала, с последующим его наращиванием внутри страны. Вместе с тем, опыт развитых стран необходимо использовать при формировании благоприятной инновационной среды и стимулирования инновационной активности.

Представляется, что для России, с учетом объективных тенденций ее экономики, более приемлема модель, основанная на использовании собственного научно-технического потенциала с привлечением иностранных инвестиций и технологий. Использование данной модели предполагает реализацию следующих действий: расширение масштабов импортозамещения через создание совместных предприятий, а также привлечение в стану крупного наукоемкого капитала; увеличение затрат на отечественные НИОКР и подготовку высококвалифицированных специалистов; рост выпуска конкурентоспособной продукции на основе высокоэффективных инновационных проектов; повышение производительности труда, в том числе, за счет существенного роста инвестиций в человеческий капитал; активная интеграция России в международный технологический обмен с учетом ее научно-технических и производственных возможностей.

#### **Список литературы:**

1. Мухамедьяров А.М. Инновационный менеджмент/ А.М. Мухамедьяров – М.: ИНФРА-М, 2004. – 77 с
2. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент/С.Д. Ильенкова – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2000. -72 с

## СЕКЦИЯ 3: РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

### РАЗВИТИЕ ЭКСПОРТНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*Гофман Денис Владимирович*

*преподаватель АГПА, г. Армавир*

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

Современный мировой рынок представляет собой систему устойчивых товарно-денежных отношений по обмену произведенных национальных продуктов. В качестве субъекта данных экономических отношений могут выступать государство, отдельные его регионы, предприятия и частные лица. Внешняя торговля является важнейшим источником дохода стран и их регионов, а также позволяет создавать дополнительные условия для ускоренного экономического роста. Чтобы вступить в торговые отношения на мировом рынке в первую очередь необходимо обладать реальными экспортными ресурсами.

В настоящее время Россия обладает положительной, по динамике развития внешнеэкономической деятельности, экспортной базой и активно участвует в международном разделении труда. Также это можно отнести и к отдельным ее регионам, а именно в качестве примера можно рассмотреть экспортную направленность Краснодарского края, в которой можно наблюдать в последние годы как прогрессивные, так и регрессивные стороны.

Согласно последним статистическим данным в Краснодарском крае наблюдался интенсивный рост основных внешнеторговых показателей и прежде всего показателей по экспорту. Объемы экспорта продукции кубанских производителей в последние годы увеличивались и достигли:

- 2008 г. -3,6 млрд.долл.США;

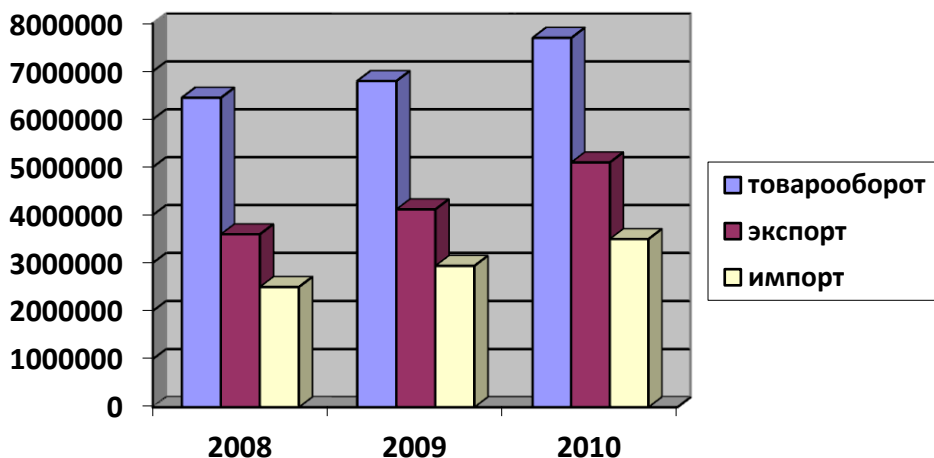
- 2009 г. – 4,12 млрд.долл.США.

По итогам 2010 г. Краснодарский край вышел на первое место в Южном федеральном округе по объемам экспорта (5,1 млрд.долл.США) [1, с. 2].

Товарная структура краевого экспорта в последние годы является сравнительно традиционной. Начиная с 2008г. основу экспорта Краснодарского края составляет продукция топливно-энергетического комплекса, продовольственные товары и сельскохозяйственное сырье, металлы и изделия из них, продукция

химической промышленности, машиностроительная продукция, древесина и изделия из нее.

График 1  
Динамика внешней торговли Краснодарского края 2008 – 2010 гг.  
(тыс. долл. США по курсу ЦБ к соответствующему периоду)



На протяжении последних трех лет крупнейшими партнерами Краснодарского края в экспортной торговле остаются Турция (15,4% от общего экспорта края), Финляндия (11,57%), Египет (10,34%), Италия (7,36%), Сирийская Арабская Республика (6,76%) и Украина (4,46%) [3, с.48-49].

В настоящее время, наряду с традиционными экспортерами, на территории Краснодарского края функционирует около 200 предприятий, которые либо ведут несистемную экспортную деятельность, либо относятся к категории потенциальных экспортеров. Большинство из них являются производителями сельскохозяйственной и пищевой продукции, товаров легкой и химической промышленности, строительных материалов, а также продукции высокотехнологичных отраслей. Участие таких предприятий во внешнеторговой деятельности сдерживается комплексом существующих барьеров и рисков. К наиболее распространенным барьерам можно отнести:

1. Недостаточный объем оборотного капитала предприятий.

Современная практика налоговых органов в сфере возмещения НДС организациям-экспортерам и политика банков в области гарантий кредитования операций участников внешнеэкономической деятельности тесно связана с проблемой недостаточных объемов оборотного капитала предприятий. Сегодня эта проблема является актуальной для 47% организаций-экспортеров Краснодарского края согласно статистике до 60% краевых предприятий экспортеров, в качестве главного источника финансирования рассматривают вложения из собственной прибыли, около 28% делают ставку на личные средства собственника предприятия, и только 12% экспортных предприятий ориентируются на получение банковских кредитов.

2. Еще одним серьезным барьером для развития краевого экспорта является слабая конкурентоспособность продукции кубанских производителей. С одной стороны это связано с недостаточно эффективной маркетинговой политикой предприятий, а с другой – с отсутствием развитой системой менеджмента качества производимой продукции.

3. Вопросы конкурентоспособности продукции часто связаны также с уровнем подготовки специалистов, занятых в процессе производства и продвижения продукции на иностранные рынки товаров и услуг. В настоящее время около 77% организаций-экспортеров края испытывают сложности, связанные с недостатком квалифицированных кадров в сфере внешнеэкономической деятельности в штате предприятий.

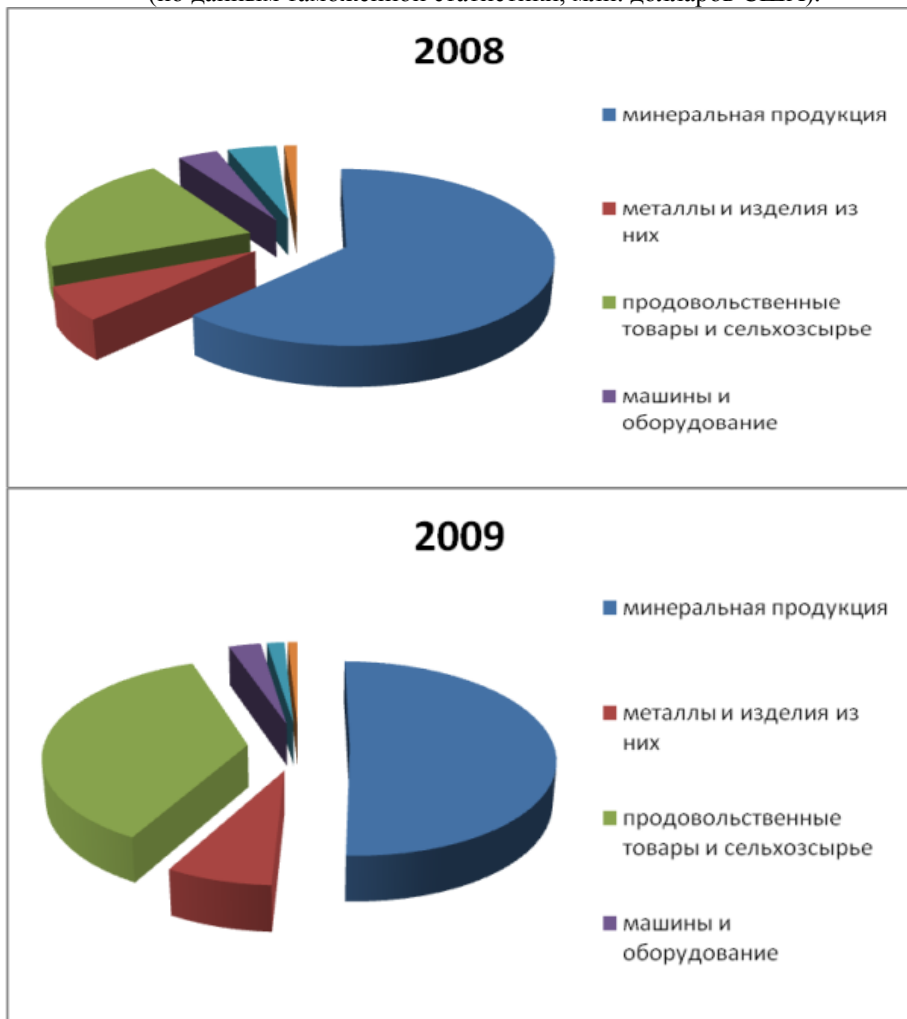
Таким образом, можно отметить тот факт, что у организаций-экспортеров Краснодарского края есть устойчивый экспортный потенциал. Однако в силу определенного ряда факторов, вызванных влиянием существующих барьеров и рисков, реализация данного потенциала осложняется, а в отдельных случаях предприятия вынуждены не просто сокращать объемы своего экспорта, а сворачивать его полностью.

В связи с этим департаментом внешнеэкономической деятельности Краснодарского края разработана «Программа развития регионального экспорта, поддержки предприятий-экспортеров, производителей кубанской продукции». Программа утверждена постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 783 от 7 сентября 2009 г. [2, с. 97].

В первую очередь данная программа направлена на обеспечение благоприятных внешних условий, способствующих росту конкурентоспособности и развитию экономики края за счет

увеличения объемов и качества продукции кубанского производства, поступающей на экспорт.

График 2  
Товарная структура экспорта Краснодарского края на примере  
2008 – 2009 гг.  
(по данным таможенной статистики, млн. долларов США).



Важность экспортной направленности, во внешнеэкономической деятельности для Краснодарского края, заключается в экономической и социальной роли развития региона. Экспорт товаров и услуг обеспечивает поступление в край значительных финансовых ресурсов как в виде доходов бюджетов всех уровней, так и в виде инвестиций. Совершенствование товарной структуры экспорта, рост объемов товаров (работ, услуг), создание условий для выхода на зарубежные рынки необходимы для расширения участия предприятий и организаций Краснодарского края в системе мировой торговли.

Программа государственного стимулирования экспорта является важнейшим механизмом повышения конкурентоспособности экономики государства. Правительство Российской Федерации уделяет большое внимание вопросам поддержки экспорта с целью борьбы с последствиями мирового экономического кризиса, развитие которого требует все большего вовлечения государства в процесс поддержки приоритетных, наиболее конкурентоспособных отраслей хозяйства. В частности, одной из основных задач сегодня является выделение субсидий компаниям-экспортерам местной продукции и предоставление информационно-консультационных услуг. Кроме того, развитие конкурентоспособных экспортных производств особенно актуально в условиях присоединения России к Всемирной торговой организации.

«Программа развития регионального экспорта» предусматривает на региональном уровне поддержку предприятий Краснодарского края, производящих высококачественную конкурентоспособную продукцию для поставки ее на мировые рынки.

Проект документа содержит перечень условий и методов выхода предприятий Краснодарского края на мировые рынки, а также меры государственной финансовой поддержки экспорта, такие как:

- возмещение, из краевого бюджета, части затрат по уплате процентов по кредитам, которые числятся за компаниями-экспортерами;
- субсидии на возмещение части затрат на сертификацию экспортной продукции на соответствие требованиям международных стандартов;
- субсидии на возмещение части затрат, связанных с исполнением договоров аренды выставочных площадей в связи с участием в выставочных мероприятиях, форумах, презентационных, рекламных кампаниях за рубежом;

- субсидирование части затрат предприятий экспортеров и производителей экспортной продукции по регистрации и (или) правовой охране за рубежом изобретений и иных охраняемых законом результатов интеллектуальной деятельности и средств индивидуализации юридического лица и продукции (работ, услуг);
- субсидирование части затрат предприятий экспортеров и производителей экспортной продукции по оплате услуг по разработке средств индивидуализации юридического лица, индивидуализации продукции (работ, услуг), в том числе фирменного наименования, товарного знака, созданию промышленного образца для товаров (работ, услуг), предназначенных для экспорта.

Эффекты от реализации данной программы будут заключаться в следующем:

- увеличение в общем объеме экспорта доли продукции с высокой добавленной стоимостью;
- стимулирование экспортной деятельности потенциальных экспортеров – промышленных организаций с конкурентоспособной продукцией;
- расширение географии поставок организаций-экспортеров;
- расширение структуры экспорта (по товарным группам);
- уменьшение не менее чем на 8-10 процентов удельного веса импорта продовольственных товаров и увеличения поставок технологического оборудования, материалов и комплектующих для инновационных производств в реальном секторе экономики и социальной сферы;
- включение в экспорт новых отраслей, которые снизят зависимость от сырьевого экспорта и рисков, связанных с неустойчивостью его ценовой конъюнктуры;
- увеличение количества предприятий-экспортеров;

Кроме того, улучшение имиджа и продвижение бренда Краснодарского края в сочетании с усилением экспортных позиций предприятий и благоприятным инвестиционным климатом способно дать толчок дополнительным иностранным инвестициям. Возрастет удельный вес инвестиций, направляемых на развитие высокотехнологичных производств, инноваций, реализацию социально значимых проектов.

В целом только стратегический подход и создание единой институциональной инфраструктуры развития экспорта позволит повысить конкурентоспособность отечественной продукции на



мировых рынках. Совместными усилиями бизнеса и власти можно достичь интенсивного развития экспорта, что станет залогом укрепления экономики регионов и страны в целом.

#### **Список литературы:**

1. Администрация Краснодарского края / [электронный ресурс] – Режим доступа. - <http://www.kubanexport.ru/index.php?vid=2>
2. Леонов А.С. Внешнеторговая деятельность ЮФО: учебник [Текст] / Леонов А.С. – Ростов-на-Дону, 2010г. – 217 с.
3. Потанин А.А. Современная экспортная принадлежность Юга России / [электронный ресурс] – Режим доступа. - <http://www.kubanexport.ru/index.php?vid=25>

## **УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАТРАТ ЗВЕРОВОДЧЕСКИХ ХОЗЯЙСТВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

*Евдокимович Василий Владимирович*

*Аспирант БТЭУ ПК, г.Гомель, Республика Беларусь*

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

Клеточным пушным звероводством в Республике Беларусь занимаются, в основном, звероводческие сельскохозяйственные отделения (хозяйства) потребительской кооперации, которые ежегодно производят более 85% от всего объема получаемой в республике пушнины [3, с. 121]. Правлением Белорусского республиканского союза потребительских обществ принимаются эффективные меры по созданию таких звероводческих хозяйств, которые бы соответствовали требованиям мирового и, особенно, европейского стандарта. Основное внимание при этом уделяется увеличению производства пушнины, результатом чего является более высокая отдача внеоборотных активов звероводческих хозяйств.

В дальнейшем развитии зверохозяйств в современных условиях важную роль имеет снижение себестоимости производимой ими продукции. Основными направлениями ее уменьшения является рост производительности труда работников и экономия средств на основе применения рациональных норм и нормативов материальных и трудовых ресурсов. Большое значение имеет также управление

процессом формирования себестоимости продукции и, прежде всего, строгий учет производственных расходов и контроль за рациональным и экономным использованием оборотных активов, усиление борьбы с бесхозяйственностью и расточительством.

Для успешного влияния на производственные затраты руководители и специалисты зверохозяйств должны владеть достоверной информацией, необходимой для принятия обоснованных управленческих решений. Такая информация формируется в рамках бухгалтерского учета, задачей которого, как отмечает английский ученый К. Друри, «является предоставление объема информации, удовлетворяющего требования различных пользователей» [1, с.3]. В звероводческом хозяйстве такой информацией служат данные о фактически произведенных затратах по содержанию основного стада и выращиванию молодняка зверей, по обслуживанию производства и управлению им, по забойу зверей для получения пушной продукции, а также по выявлению финансовых результатов. За последние годы в Республике Беларусь проведена большая работа по укрупнению звероводческих хозяйств и подготовке их к работе в рыночных условиях хозяйствования. Успех хозяйственной деятельности этих хозяйств во многом зависит от рациональной организации в них бухгалтерского учета производственных затрат. Опыт некоторых звероводческих хозяйств, которые частично или полностью внедрили учет затрат по центрам ответственности, показывает, что это одно из важнейших направлений повышения рентабельности отрасли звероводства, позволяющее навести строжайший режим экономии в расходовании материальных средств и трудовых ресурсов, а также мобилизовать внутренние резервы хозяйств. Наибольший экономический эффект будет получен в том зверохозяйстве, в котором будет организован управленческий учет производственных затрат по центрам ответственности. По мнению В.Е.Ластовецкого, «создание центра ответственности и обособленный учет зависящих от него расходов создает условия для объективной оценки результатов работы отделов, служб и подразделений, входящих в его состав» [2, с. 12-13].

Однако в настоящее время управленческий учет затрат по отдельным участкам работы (фермам, бригадам, отделениям) в звероводстве Республики Беларусь распространен еще недостаточно. Его внедрение тормозят следующие факторы: отсутствие соответствующих методик планирования и учета объема работ, в том числе и производственных затрат в разрезе центров ответственности (бригад, отделений и т.д.); нерешенный круг показателей, доводимых каждому центру ответственности; недостаточно эффективная во

многих зверохозяйствах система материального поощрения за результаты труда и хозрасчетную деятельность. Так, звероводческие хозяйства Белкоопсоюза при внедрении управленческого учета затрат столкнулись с такими трудностями, как отсутствие рекомендаций по организации бухгалтерского учета и планированию затрат. Возникла проблема, связанная с тем, какие показатели задания следует устанавливать бригадам и отделениям, включать ли при доведении плановой себестоимости продукции бригаде или отделению такие статьи затрат, как корма и заработная плата, а также издержки, рассчитываемые косвенным путем.

Некоторые специалисты зверохозяйств считают, что звероводы в условиях своей работы не могут экономить по этим статьям затрат, поскольку кормление зверей осуществляется строго по нормам, заработная плата начисляется по расценкам за одну голову содержания и выращивания пушного зверя, а затраты, распределяемые косвенным путем, не зависят от работающих в составе бригады и отделении лиц.

Цель настоящей статьи на основе положительного опыта зверохозяйств дать ответы в какой-то мере на эти вопросы, поскольку они в экономической литературе по звероводческой отрасли не нашли должного освещения.

Следует отметить, что до внедрения управленческого учета в звероводческой организации, когда учет затрат предлагается вести по центрам ответственности (по отдельным его подразделениям), необходимо разработать или уточнить нормы производственных затрат, установить этим центрам хозрасчетные показатели, организовать учет их выполнения, создать внутреннюю отчетность, утвердить учетную политику для конкретного центра ответственности. Мы считаем, что в число показателей отдельного центра ответственности должны входить только те из них, выполнение которых непосредственно зависит от работников бригады или отделения, и приносят зверохозяйству реальную экономию ресурсов. Круг этих показателей должен быть небольшим, но вместе с тем охватывать основные виды работ деятельности бригады или отделения.

Положительный опыт организации управленческого учета производственных затрат показывает, что планирование, учет и определение результатов деятельности хозрасчетных подразделений следует производить по следующим показателям: содержание основного стада и выращивание молодняка зверей; объем валовой

продукции; фонд заработной платы; себестоимость продукции; расчетная прибыль.

Необходимо отметить, что показатель «Прибыль хозрасчетного подразделения» является чисто расчетным.

При планировании выращивания молодняка зверей должны учитываться биологические возможности самок разных типов и категорий, так как даже на одной звероводческой ферме в бригадах (отделениях) качество зверей основного стада может быть неравноценным. Поэтому задания по получению молодняка зверей по бригадам должно быть реальным и учитывать соответствующие факторы.

Объем валовой продукции исчисляется в средних реализационных ценах. Введение этого показателя заинтересовывает бригады в получении не только большого количества молодняка зверей, но и пушных шкурок высокого качества.

Фонд заработной платы для бригады устанавливают на основании норм обслуживания зверей, действующих тарифов и расценок, а также окладов.

В себестоимость пушной продукции, получаемой от бригады, необходимо включать, по нашему мнению, возможно большее количество статей затрат. Мы предлагаем следующий их состав: затраты на заработную плату, определяемые на основании норм обслуживания зверей и действующих тарифов и расценок; расход кормов, устанавливаемый на основании стоимости кормового рациона; затраты по приготовлению и хранению кормов; медикаменты; затраты на текущий ремонт шедов и клеток для содержания пушных зверей; затраты на подстилку для зверей, специальную одежду, хозяйственный инвентарь (планируемые на основании норм затрат или взятые фактические расходы в предыдущем году).

Однако, по нашему мнению, в себестоимость пушной продукции, получаемой от бригады и отделения, не следует, включать те статьи затрат, которые определяются косвенным путем.

Мы считаем, что мнение отдельных работников зверохозяйств о том, что по большинству статей затрат в звероводстве (заработная плата, корма и др.), звероводы не имеют возможности экономить, является ошибочным. На наш взгляд, наоборот, при организации учета производственных затрат в зверохозяйстве по отдельным центрам ответственности, повышается материальная заинтересованность коллективов бригад в конечных результатах своего труда, усиливается их стремление рационально использовать фонд заработной платы,

корма, специальную одежду и хозяйственный инвентарь, а также другие материальные ресурсы.

В заключение, на основе результатов проведенного исследования, сформулируем следующие выводы:

- внедрение в звероводческих хозяйствах управленческого учета производственных затрат по центрам ответственности позволяет существенно повлиять на снижение этих затрат, мобилизовав их коллективы на борьбу за экономию как материальных, так и денежных и трудовых ресурсов, а также эффективнее применять принцип материального стимулирования труда звероводов за результаты их работы;

- контроль деятельности центров ответственности звероводческих хозяйств, внедривших управленческий учет производственных затрат, и анализ работы, следует осуществлять по таким показателям: количество голов зверей поголовья основного стада; сохранение зверей основного стада; деловой выход молодняка зверей; сохранение зарегистрированных щенков зверей; себестоимость одной головы зверя основного стада; себестоимость одной головы молодняка; доход от реализации пушных шкурок и племенного молодняка зверей; производительность труда – по количеству пушных зверей, обслуживаемых одним звероводом; расчетная прибыль.

Управленческий учет производственных затрат по центрам ответственности следует вести, по нашему мнению, по следующим статьям: затраты на заработную плату, определяемые на основании норм обслуживания зверей и действующих тарифов и расценок; расход кормов, устанавливаемый на основании стоимости кормового рациона; затраты по приготовлению и хранению кормов; медикаменты; затраты на текущий ремонт шедов и клеток для содержания пушных зверей; затраты на подстилку для зверей, специальную одежду, хозяйственный инвентарь (планируемые на основании норм затрат или взятые фактические расходы в предыдущем году); затраты на поение и водоснабжение зверей; затраты на электроэнергию.

#### **Список литературы:**

1. Друри К. Введение в управленческий и производственный учет: пер. с англ. /К. Друри. - М.: Аудит, ЮНИТИ, 1994. – 560 с.
2. Ластовецкий В.Е. Учет затрат по факторам производства и центрам ответственности / В.Е. Ластовецкий. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 165 с.

3. Стратегия развития звероводческой отрасли Белкоопсоюза на 2007-2010 годы: материалы респ. семинара по актуал. пробл. деятельности потреб. кооперации (14 – 15 февраля 2007 г., г. Минск) / под. ред. И.И. Маковского, Г.В. Германовича. – Минск: Змицер Колас, 2008. – 135 с.

## СЕКЦИЯ 4: ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

### КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДОБЫЧИ УГЛЯ ПОДЗЕМНЫМ СПОСОБОМ

*Аксенов Евгений Петрович*

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

*E-mail: [aep55@mail.ru](mailto:aep55@mail.ru)*

Основой для разработки эффективной финансовой стратегии, тактики добычи угля подземным способом является своевременное информационное обеспечение менеджеров и специалистов угольных шахт, компаний в виде достоверных данных непрерывного мониторинга, результатов контроллинга финансово-хозяйственной деятельности, которые являются исходной базой для последующего финансового инжиниринга (реинжиниринга) бизнес-процессов, бизнес-функций. Инжиниринговые (реинжиниринговые) процедуры направлены на формирование, реализацию системы плановых мероприятий, процедур бюджетирования, связанных с обеспечением эффективной деятельности угольных шахт и компаний. В этой связи исследование внутренних и внешних условий, финансового потенциала, комплексная оценка экономической эффективности угольных шахт, компаний в соответствии с принципами теории кластеров, их компьютерное моделирование являются фундаментальной основой, необходимой предпосылкой эффективного финансового менеджмента. Очевидно, что разработка и реализация финансовой стратегии и тактики организации должна оцениваться на основе системы функционально взаимосвязанных показателей, критериев эффективности.

В современном менеджменте наиболее известной является концепция выбора показателей развития организации, которая называется «Сбалансированная система показателей», или от англ. «Balanced System Indexes» (BSI). основополагающим тезисом рассматриваемого подхода является определение типовой структуры рассматриваемых процессов, кластеров, таких как: производство, финансовая деятельность, внутренние и внешние факторы, бизнес-процессы. В границах исследуемых бизнес-процессов осуществляется декомпозиция, формируется дерево целей, задач, определяется необходимая адекватная система показателей, критериев эффективности, оценивается степень их согласования, возможности

реализации. В специальной литературе описано несколько модификаций BSI, отличающихся, прежде всего, наличием отраслевых особенностей, специфических причинно-следственных связей [2, с. 240].

В реализации рациональной стратегии и тактики развития угольных шахт, компаний существенная роль принадлежит развитию методологии функционального финансового менеджмента, так как функционирование в жестких рыночных условиях предполагает постоянное улучшение финансовых результатов, экономичности деятельности, конкурентных позиций, использования инноваций. В данном случае использование такого подхода к формированию идеологии управления, определению миссии организаций является главным рычагом существенного повышения экономической, финансовой эффективности подземного способа добычи угля. В этих условиях существенно возрастает значение оценки экономической эффективности, так как ее основу составляет соизмерение финансовых результатов деятельности с экономическими ресурсами, затратами. Чтобы целенаправленно управлять процессом повышения экономической эффективности угольных шахт, компаний нужны надежные количественные ориентиры: система показателей, критерии. Автором предложена система показателей комплексной количественной оценки эффективности угольных шахт, компаний, имеющая законченный вид, включающая интегральный показатель и дифференциальные, частные показатели, которые количественно функционально взаимосвязаны между собой, с общими наиболее значимыми технико-экономическими показателями.

В общем случае интегральный показатель отражает наиболее существенные стороны эффективности использования экономических ресурсов организации: промышленно-производственного персонала (ППП), вложенного капитала в виде основных и оборотных средств, которые, прежде всего, характеризуются текущими затратами по элементам себестоимости. Дифференциальные показатели позволяют всесторонне оценить эффективность использования отдельных элементов экономических ресурсов, затрат. Кроме того, данная система показателей эффективности позволяет количественно оценить влияние наиболее значимых технико-экономических показателей характеризующих горно-геологические и горнотехнические условия добычи угля. В результате такой подход к формированию системы показателей позволяет детализировать оценку эффективности, придать ей комплексный, системный характер, количественно отразить вклад в формировании сводной, итоговой оценки отдельных элементов



ресурсов, затрат. Это позволяет дифференциально оценить влияние изменений таких важнейших характеристик, как масштабы добычи и качество угля, ценообразование, горно-геологические и горнотехнические условия, производительность труда, горно-шахтного оборудования, себестоимость добычи угля. Это, в свою очередь, способствует выявлению объективных и субъективных факторов развития, создает фундаментальную основу для эффективного комплексного системно-функционального управления стратегическим развитием угольных шахт, компаний.

В рыночных условиях конечным финансовым результатом угольных шахт, компаний, безусловно, является прибыль. Ее абсолютная величина отражает масштабы добычи, качество угля, характеризует возможности простого и расширенного воспроизводства, развития организации, удовлетворения общественных потребностей в процессе налоговых взаимоотношений с бюджетами соответствующих уровней. Однако сам по себе абсолютный размер прибыли не является обобщающей характеристикой эффективности экономической деятельности, так как величина прибыли зависит не только от качества и степени использования экономических ресурсов, но и от масштабов деятельности. Степень богатства в общем случае измеряется не абсолютной величиной произведенного продукта, а относительной величиной прибавочного продукта.

Поэтому показатели эффективности всегда измеряются удельной величиной конечного финансового результата, приходящегося на единицу используемых ресурсов, затрат. Прибыль с точки построения интегрального показателя соизмерима с живым трудом. Подчеркивается, что «... уровень прибавочного продукта определяется отношением последнего не ко всему остальному продукту, а только к той части продукта, в которой выражается необходимый труд» [1, с. 56]. В результате исследований, проведенных автором [3, с. 69], установлено, что в наибольшей мере интегральному показателю экономической эффективности угольных шахт, компаний соответствует прибыль, приходящаяся на 1 работника ППП. Сравнительный анализ оценки экономической эффективности угольных шахт ОАО «СУЭК-Кузбасс» по различным вариантам интегрального показателя (уровень общей рентабельности, выручка на 1 руб. затрат, выработка ППП, другие), на основе использования элементов теории распознавания образов, ранговой корреляции подтвердил надежность, точность оценки использования этого

показателя. Относительная ошибка при этом минимальная, как правило, не превышает 0,4 %.

В результате декомпозиции интегрального показателя получена система функционально взаимосвязанных показателей комплексной количественной оценки экономической эффективности угольных шахт, компаний, содержащая подсистемы: 1). «Показатели экономической эффективности» 2). «Основные технико-экономические показатели», которые детализируются с помощью более частных показателей.

Структура, функциональная взаимосвязь интегрального показателя с дифференциальными показателями вытекает из следующего выражения:

$$\Xi = \frac{\Pi}{\text{ч}} = \frac{\text{Д} - (\text{Ц} - \text{С})}{\text{ч}} = \frac{\text{Д}}{\text{ч}} (\text{Ц} - \text{М}_e - \text{А} \times \text{Ф}_e - \text{З}_e - \text{Р}_e), (1)$$

где Ц – средняя отпускная цена 1 т угля, руб.; М<sub>е</sub> – материалоемкость добычи 1 т угля, руб.; А – средняя норма амортизации основных производственных фондов, доли единицы; Ф<sub>е</sub> – фондоемкость основных производственных фондов добычи 1 т угля, руб.; З<sub>е</sub> – зарплатоемкость добычи 1 т угля, руб.; Р<sub>е</sub> – затраты по прочим расходам, руб.

Подсистема «Основные технико-экономические показатели» включает показатели: 1) добыча угля, в том числе из очистных и подготовительных забоев; 2) суммарная средняя длина действующих очистных забоев, средняя скорость подвигания линии действующих очистных забоев, средняя вынимаемая мощность угольного пласта, средняя плотность 1 м<sup>3</sup> угля; 3) проведение подготовительных выработок, выход угля с 1 м проводимых подготовительных выработок; 4) среднесписочная численность работников ППП, в том числе рабочих по добыче угля на очистных, подготовительных, других подземных работах, на шахтной поверхности, среднесписочная численность руководителей, специалистов, служащих; себестоимость добычи 1 т угля, в том числе по элементам затрат: «Материальные затраты», «Затраты на оплату труда», «Отчисления на социальные нужды», «Амортизация», «Прочие расходы»; 4) средняя норма амортизации, средняя отпускная цена 1 т угля, прибыль на 1 т добываемого угля, ряд других.

Данная система показателей наиболее полно и всесторонне характеризует эффективность использования живого и овеществленного труда. Количественная оценка влияния изменения дифференциальных, основных технико-экономических показателей на интегральный показатель экономической эффективности угольных шахт, компаний осуществляется по темпам прироста по специально

разработанной методике. На основе изложенных методологических подходов автором разработан кластер «Функциональное моделирование экономической эффективности» для специальной компьютерной программы «СЭФФМБИуголь», которая используется в настоящее время на угольных шахтах, компаниях Кузбасса.

#### **Список литературы:**

1. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1, Кн.1. Процесс производства капитала. – М.: Политиздат.1988. – 891 с.
2. Нивен Пол Р. Сбалансированная Система Показателей – шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пер. с.англ.– Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. – 328 с.
3. Соколов В.П., Аксенов Е.П. Вопросы перспективного планирования экономической эффективности производства угольной шахты // Прогнозирование экономического и социального развития угольной промышленности: науч. труды. – М.: ЦНИЭИуголь, 1990. – С. 68-74.

## **АНАЛИЗ И ДИАГНОСТИКА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

***Зимин Вячеслав Александрович***

*канд. истор. наук, профессор*

*Самарского института Академии ВЭГУ, г. Самара*

*E-mail: [iopad\\_rganid@mail.ru](mailto:iopad_rganid@mail.ru)*

В рыночных условиях залогом выживаемости и основой стабильного положения торгового предприятия служит его финансовая устойчивость. Она отражает состояние финансовых ресурсов предприятия, при котором есть возможность свободно маневрировать денежными средствами, эффективно их использовать. Финансовая устойчивость обусловлена как стабильностью экономической среды, в рамках которой осуществляется деятельность торгового предприятия, так и от результатов его деятельности, его активного и эффективного реагирования на изменения внутренних и внешних факторов.

Основным источником информации для проведения финансового состояния торгового предприятия является финансовая отчетность. Она представляет собой формы, показатели и пояснительные материалы к

ним, в которых отражаются результаты хозяйственной деятельности предприятия. Финансовая отчетность составляется на основе документально подтвержденных и выверенных записей на счетах бухгалтерского учета. Для сравнения в финансовой отчетности даются показатели предыдущего периода деятельности предприятия. Основные документы, используемые для проведения анализа финансового состояния предприятия, – это документы бухгалтерской отчетности, которые включают: форму № 1 «Бухгалтерский баланс»; форму № 2 «Отчет о прибылях и убытках»; форму № 3 «Отчет об изменениях капитала»; форму № 4 «Отчет о движении денежных средств»; форму № 5 «Приложения к бухгалтерскому балансу».

Финансовое состояние предприятия определяется соотношением средств предприятия и их источников. Цель анализа и диагностики финансового состояния предприятия – изыскание основных направлений повышения финансовой и экономической устойчивости его функционирования. Задачи – определение качества финансового состояния, исследование факторов, причин и виновников его изменения, изыскание оптимальных направлений увеличения источников средств и их вложения в хозяйственную деятельность, подготовка рекомендаций для повышения финансовой стабильности, платежеспособности, экономической устойчивости. [4, с. 15]

Анализ финансового состояния торгового предприятия начинается с общей оценки показателей баланса. Сопоставление величин итога баланса на начало и конец анализируемого периода и в динамике позволяет определить общее направление движения баланса. Увеличение его итога обычно оценивается положительно, а уменьшение – отрицательно, но для более полной диагностики следует произвести сопоставление изменений итога баланса с изменениями финансовых результатов деятельности предприятия – объема продаж и прибыли от продаж. Диагностика их изменения выполняется на базе сравнения коэффициентов, отражающих темпы роста выручки от продажи продукции, активов предприятия, прибыли от продаж. [1, с. 23]

Если темпы роста выручки от продажи продукции и прибыли больше темпов роста активов, то это означает, что в отчетном периоде использование активов предприятия было более эффективным, чем в предшествующем периоде. Если темпы роста прибыли больше темпов роста активов, а темпы роста выручки от продаж меньше, то следует считать, что повышение эффективности использования активов происходило за счет роста цен на продукцию, товары, работы, услуги или за счет ассортиментных сдвигов в составе продукции. Если темпы

роста финансовых результатов меньше темпов роста активов, то это свидетельствует о снижении эффективности деятельности торгового предприятия. [6, с. 12]

Затем выполняются анализ и диагностика структуры активов и пассивов предприятия. Структурный анализ носит предварительный характер, так как в результате его проведения еще нельзя дать окончательную оценку финансового состояния предприятия.

Цель структурного анализа – изучение структуры и динамики средств торгового предприятия и источников их формирования. У нормально действующего предприятия оборотные активы должны превышать краткосрочные пассивы, одна часть текущих активов погашает краткосрочные пассивы, другая часть погашает долгосрочные обязательства, оставшаяся часть идет на пополнение собственного капитала. [3, с. 18]

Устойчивость работы торгового предприятия в значительной степени зависит от целесообразности и правильности вложения финансовых ресурсов в активы. Они представляют собой величину затрат этого предприятия, сложившихся в результате предшествующих операций и финансовых сделок, и понесенных им расходов для возможных будущих доходов. [7, с. 52]

Актив баланса состоит из двух разделов: внеоборотных и оборотных активов. Абсолютные показатели их изменения указывают, на какой вид имущества в наибольшей мере был направлен прирост источников средств предприятия, для чего в начале определяется соотношение внеоборотных и оборотных активов, а затем выявляются статьи активов, по которым произошел наибольший вклад в прирост общей величины активов.

Внеоборотные и оборотные активы характеризуют имущественное положение, деловую и инвестиционную активность торгового предприятия. Внеоборотные активы представлены такими статьями:

- нематериальные активы, к которым относят авторские права, патенты, товарные знаки, лицензии, ноу-хау. Эта статья характеризует предприятие с точки зрения обладания прогрессивными технологиями, уникальными изобретениями, а также наличия известной на рынке символики фирмы, что облегчает продвижение товара потребителям. Эта статья играет далеко не последнюю роль в формировании деловой репутации фирмы;

- основные средства, к которым относят здания, сооружения, машины и оборудование, измерительные и регулирующие приборы и устройства, транспортные средства, инструмент, инвентарь и пр. Эта

статья характеризует технические возможности фирмы, степень изношенности оборудования;

- долгосрочные финансовые вложения, по которым отражаются долгосрочные инвестиции в активы других организаций. Эта статья характеризует активность предприятия на фондовом рынке, его инвестиционную стратегию в направлении зависимых от него организаций.

При диагностике структуры внеоборотных активов определяется тип стратегии предприятия в отношении долгосрочных вложений. Высокий удельный вес нематериальных активов и высокая доля их прироста в изменении общей величины внеоборотных активов свидетельствует об инновационном характере стратегии предприятия. Высокий удельный вес по долгосрочным финансовым вложениям отражает финансово-инвестиционную стратегию развития. Ситуация, когда основная часть внеоборотных активов представлена производственными основными средствами и незавершенным строительством, характеризует ориентацию на создание материальных условий расширения основной деятельности предприятия. [2, с. 9]

Оборотные активы – это наиболее мобильные, постоянно находящиеся в обороте средства, чем быстрее они оборачиваются, тем больше предприятие получает прибыль. От рационального их размещения и использования зависит успешный результат работы предприятия. Поэтому в процессе анализа изучаются структура текущих активов, размещение их в сфере производства и в сфере обращения, эффективность использования.

Сокращение величины запасов положительно сказывается на финансовом положении предприятия, так как ведет к сокращению оттока денежных средств вследствие:

- сокращения затрат, связанных с владением запасами (содержание, перемещение, прочие работы);
- сокращения затрат, связанных с риском потерь из-за устаревания, порчи, хищений, бесконтрольного их использования;
- сокращение сумм уплачиваемых налогов (налог на прибыль, на добавленную стоимость, на имущество).

Важнейшими условиями оптимальности являются обоснованные расчеты потребности в запасах, установление постоянных договорных отношений с поставщиками и выполнение ими своих обязательств. Причинами колебания запасов могут быть: невыполнение поставщиками своих обязательств, недостатки в организации производства, неритмичность выпуска продукции, отставание в сроках освоения новых ее видов, изменение ассортимента

продукции, недостатки в организации ее сбыта, некачественный учет. Отвлечение средств в излишние запасы – одна из основных причин неустойчивого положения предприятия.

Рост дебиторской задолженности и ее доли в оборотных активах может свидетельствовать либо о неосмотрительной кредитной политике предприятия по отношению к покупателям, либо об увеличении объема продаж, либо о неплатежеспособности части покупателей. Сокращение дебиторской задолженности оценивается положительно, если это происходит за счет сокращения периода ее погашения.

Дефицит и избыток денежных ресурсов отрицательно влияют на финансовое состояние предприятия. При их избытке происходит потеря реальной стоимости временно свободных денежных средств в результате инфляции, теряется часть потенциального дохода от недоиспользования денежных средств в операционной и инвестиционной деятельности. Дефицит денежных средств приводит к росту просроченных задолженностей, что влечет увеличение продолжительности финансового цикла.

Пассив баланса отражает отношения, возникающие в процессе привлечения средств. В определенном смысле – это сумма обязательств предприятия. Пассивы баланса, т.е. источники финансирования его активов, состоят из собственного капитала и заемных средств – долгосрочных и краткосрочных кредиторской задолженности. [5, с. 29]

При анализе структуры пассивов вначале следует определить общее соотношение заемных и собственных средств, а потом выполнять более конкретный структурный анализ по всем строкам баланса.

Диагностика собственного и заемного капитала позволяет определить:

- степень обеспеченности предприятия собственным капиталом для осуществления непрерывной деятельности;
- степень финансовой зависимости предприятия.

Диагностика изменений разделов пассива баланса базируется на следующих основных положениях. Основным разделом пассива баланса является раздел «Капитал и резервы», в котором приводятся данные о собственных источниках средств в различных группировках.

Уставный капитал показывает суммы средств, выделенных собственниками предприятия для осуществления хозяйственной деятельности.

Уставный капитал предприятия определяет минимальный размер его имущества, гарантирующего интересы его кредиторов.

При анализе и диагностике добавочного капитала учитывают специфику формирования его отдельных статей для использования результатов анализа при принятии управленческих и финансовых решений.

Источники, отражаемые в подразделе «Резервный капитал», могут создаваться на предприятии либо в обязательном порядке, либо в том случае, если это предусмотрено в учредительных документах. [1, с. 86]

Важным подразделом баланса является нераспределенная прибыль. Согласно нормативным документам, в балансе финансовый результат отчетного периода отражается как нераспределенная прибыль текущего отчетного периода за минусом налогов, аналогичных обязательных платежей, включая санкции за несоблюдение правил налогообложения.

В разделе баланса «Долгосрочные обязательства» отражаются данные о заемных средствах, т.е. о средствах, предоставленных предприятию во временное пользование, не собственниками предприятия, как правило, на платной основе.

В разделе баланса «Краткосрочные обязательства» отражается кредиторская задолженность (банкам, поставщикам, бюджету, работникам и др.), подлежащая погашению в течение двенадцати месяцев, начиная с даты, на которую составлен баланс.

В процессе анализа финансового состояния предприятия необходимо выявить изменения в структуре баланса. Необходимо учитывать влияние инфляции.

Нормальная финансовая устойчивость предприятия гарантирует его платежеспособность. Финансовое состояние торгового предприятия оценивается с точки зрения краткосрочной и долгосрочной перспективы. Здесь показателями оценки финансового состояния предприятия являются ликвидность и платежеспособность. Предприятие является платежеспособным, если его общие активы больше, чем краткосрочные и долгосрочные обязательства. Оно ликвидно, если его текущие активы больше, чем краткосрочные обязательства.

Анализ финансового состояния – неперенный элемент финансового анализа на предприятии, так и его экономических взаимоотношений с партнерами, финансово-кредитной системой. Основная цель анализа финансового состояния предприятия состоит в том, чтобы на основе объективной оценки использования финансовых



ресурсов выявить внутрихозяйственные резервы укрепления финансового положения и повышения его платежеспособности. К другим целям финансового анализа предприятия относятся: выявление изменений показателей финансового положения предприятия на соответствующее время; оценка качественных и количественных изменений финансового состояния; определение тенденций изменения финансового состояния предприятия.

#### **Список литературы:**

1. Абрютинa М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия [Текст] / М.С. Абрютинa, А.В. Грачев. – М.: Дело и сервис, 2006. – 156 с.
2. Анализ экономики [Текст] / под ред. В.Е. Рыбалкина. – М.: Международные отношения, 2005. – 95 с.
3. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория анализа хозяйственной деятельности [Текст] / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 230 с.
4. Балабанов И.Т. Анализ и планирование финансов хозяйствующего субъекта [Текст] / И.Т. Балабанов. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 107 с.
5. Бернштейн Л.А. Анализ финансовой отчетности [Текст] / Л.А. Бернштейн. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 98 с.
6. Ермолович Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст] / Л.Л. Ермолович. – Минск: БГЭУ, 2009. – 206 с.
7. Негашев Е.В. Анализ финансов предприятия в условиях рынка [Текст] / Е.В. Негашев. – М.: Высшая школа, 2005. – 180 с.

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СТРАХОВОГО РЫНКА КАЗАХСТАНА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Ильясова Гульнур Советовна*

*Старший преподаватель, ВКГУ им. С. Аманжолова, г. Усть-Каменогорск*

*E-mail: [gulnurbartiyarova\\_66@mail.ru](mailto:gulnurbartiyarova_66@mail.ru)*

Страхование — это особый механизм рыночной экономики, который способствует «сглаживанию» негативных экономических

положений, а также является потенциальным инвестором, способным вкладывать реальный капитал в развитие отечественной индустрии.

Во всем цивилизованном мире уровень развития страхового сектора можно считать индикатором развития экономики страны в целом. На данном этапе казахстанский страховой рынок оценивается экспертами как один из самых динамично развивающихся в СНГ.

Мировой финансовый кризис оказал непосредственное влияние на страховой сектор Казахстана. В связи с мировым кризисом ликвидности, который повлиял на объемы кредитования банковского сектора, в настоящее время снижены страховые премии в основном по добровольным классам страхования, в том числе по классам, связанным со страхованием банковских операций.

Банки, которые были основными покупателями страховых услуг в 2006-2007 годах, сейчас резко сдали свои позиции. Поэтому страхование, которое генерируется именно банками при выдаче кредитов, будет замедляться. Когда клиенты приходили в банк в 2005-2007 годах, там выдавали кредиты 15-20 человек. Сейчас на их месте максимум 5 человек, которые занимаются в основном регулированием процесса возврата просроченных кредитов, мониторингом задолженности, то есть они уже занимаются риск-менеджментом. В связи с этим произошло сокращение и страхования ипотеки, банки сдают свои позиции – более тщательно выбирают, кому выдавать кредиты. [2, с. 20]

С другой стороны, сейчас наблюдается рост страхования имущества и ответственности. В 2010 году произошло много природных катаклизмов. Однако, многие забывают о риске землетрясения, и соответственно, не страхуют свое имущество от таких рисков. За рубежом другой менталитет.

В настоящий момент казахстанские страховщики внедряют самые передовые методы и технологии, поскольку страхование затрагивает практически все сферы жизни. К примеру, для Казахстана всегда была актуальной страховая услуга по защите от природных катаклизмов. Но такой услуги в Казахстане раньше не было. Однако три казахстанские страховые компании - «Premier Страхование», «KBS Garant» и БТА - заключили договор перестрахования рисков catXL, связанных с природными катастрофами. Теперь страхование в Казахстане можно считать не только частью финансового сектора экономики, но также стабилизирующим фактором при катастрофических рисках.

Падение уровня доходов у физических и юридических лиц повлияло и на страховую отрасль, которая упала еще больше, чем в

2008 году. К сожалению, антикризисные меры не способствовали снижению темпов ее спада.

Участниками казахстанского страхового рынка являются 40 компаний, которые активно работают на территории всей республики, включая регионы.

На рынке наблюдается некоторое понижение концентрации. Так, на долю пятерки лидеров по состоянию на 1 декабря текущего года приходится 45,09% от совокупного объема собранных казахстанскими страховщиками премий. Состав пятерки лидеров претерпел некоторые изменения: первенство традиционно удерживает СК «Евразия», занимая 12,26% рынка, СК «Казкоммерц-Полис» с 11,43% рынка осталась на второй строчке, «Халык-Казахинстрах» заняла третью позицию, собрав 10,40% от всех премий, Нефтяная страховая компания – 5,50% от совокупного объема премий, у СК «Allianz Kazakhstan» пятая по величине доля – 5,49%.

Страховой сектор в наименьшей степени пострадал от финансового кризиса. Конечно, страхование напрямую зависит от развития предприятий и уровня занятости населения. В то же время страхование является институтом поддержки, дополнительной защиты в период кризиса, когда хозяйствующие субъекты не могут формировать дополнительные провизии, им выгоднее приобрести страховой полис за меньшие деньги.

Однако в целом по рынку отмечается увеличение сбора страховых премий, а именно по обязательным видам и по личному страхованию.

Теперь рассмотрим состояние рынка перестрахования в Республике Казахстан. В последнее время наблюдается устойчивый рост объемов входящего перестрахования - за год более чем в 2 раза. Общая сумма страховых премий, принятых страховыми (перестраховочными) организациями по договорам перестрахования, составляет 19 186,8 млн. тенге. При этом сумма страховых премий, принятых в перестрахование от нерезидентов Республики Казахстан, составляет 11 101,9 млн. тенге.

Например, страховая компания «Евразия» осваивает рынки Южной Кореи, Турции, Латинской Америки. Это позволяет им обходить более крупных конкурентов. Уже сегодня данная страховая компания работает в более чем 75 странах мира, расширяя границы своей деятельности и обретая новых клиентов. Зарубежный рынок привлекателен для казахстанских страховых компаний, прежде всего, объемами, масштабностью. За рубежом ведь как – страховку надо купить, а в Казахстане ее надо продать.

Рост входящего перестрахования является положительным фактором для экономики любого государства. Но страховым организациям Республики Казахстан необходимо внимательно и пристально изучать принимаемые риски. Надеемся, что рост будет продолжаться наряду с повышением финансовой устойчивости страхового рынка Республики Казахстан.

О качественном развитии страхового рынка в республике свидетельствует активное внедрение международных стандартов качества управления ISO 9000, что позволяет компаниям улучшать системы управления, а значит, предоставлять услуги более высокого качества.

Рассмотрев проблемы и перспективы развития страхового рынка в Республике Казахстан и подводя итог из приведённых выше данных можно сделать вывод, что страхование в Казахстане становится механизмом реальной защиты населения от потенциальных рисков, причём спрос растёт. То, что страхование становится важным звеном воспроизводства материальной или финансовой базы, утрачиваемой в результате несчастных случаев или природных катастроф, видно на примере выплат, производимых страховщиками своим клиентам. Страховой рынок Казахстана динамично развивается, охватывая все более широкие слои населения. Основной и первостепенной предпосылкой развития страховой отрасли в Казахстане является в первую очередь увеличение ВВП, повышение прибыли корпоративного сектора и доходов частных лиц. Так как в Казахстане главным «локомотивом» развития страхования остается корпоративный сектор, в стратегическом плане ориентация на физических лиц является более выигрышной, то она станет реальностью только на долгосрочной перспективе, так как корпоративный сектор не полностью охвачен страховыми услугами.

Необходимо отметить, что государственное регулирование продолжает оставаться одним из важнейших факторов развития страхования в Казахстане, стимулируя приобретение услуг по страхованию жизни, предоставляя право уменьшения налогооблагаемого дохода и величину страховых расходов. Такое поощрение преследует две основные цели: создать максимальную социальную защищённость граждан и привлечь в экономику средства в виде долгосрочных инвестиций, операторами которых становятся страховые компании. Так как главным источником существования и развития страхового бизнеса являются страхователи, бизнес и государство должны быть заинтересованы в реализации интересов

потребителей страховых услуг, как основы жизнеспособности будущего страхования Республики Казахстан. [1, с. 14]

На сегодняшний день Государственное агентство Казахстана по финансовому надзору (АФН) акцентирует роль уровня капитализации страховых компаний. Внесены предложения:

- по поэтапному повышению требований к минимальному размеру собственного капитала для обеспечения достаточного уровня финансовой устойчивости и платежеспособности страховых компаний,

- по уточнению методики расчета требований к минимальному размеру собственного капитала страховых компаний в случае осуществления крупной страховой выплаты с долей большого участия перестраховщиков,

- по направлениям инвестирования страховыми (перестраховочными) компаниями в более доходные финансовые инструменты.

Акционерам некоторых небольших страховых компаний становится невыгодно повышать капитализацию за счет собственных средств, не имея достаточной отдачи на капитал в условиях финансового кризиса. В этом случае могут происходить слияния и поглощения крупными страховыми компаниями мелких, возможен уход некоторых компаний со страхового рынка Казахстана.

При быстром росте страхового рынка, который сейчас показывает Казахстан, необходимо, чтобы компании пристально следили за достаточностью капитала, то есть капитал должен поддерживать рост портфеля, и возможно, одним из главных рисков может стать недостаточный уровень капитализации казахстанских страховщиков.

Сейчас в Европе более 500 продуктов в области страхования, а США – более 3000, в Казахстане – чуть более 40. Поэтому, как видно, потенциал развития этого рынка в Казахстане большой, а значит, предстоит большая работа по разработке и внедрению на казахстанский рынок новых страховых продуктов.

В заключение хотелось бы отметить, что Казахстану предстоит пройти ещё долгий путь совершенствования страховой деятельности, как это происходило в странах с развитой рыночной экономикой. В нашем государстве заложены огромные перспективы развития этой сферы, так как экономика только формируется и набирает темпы своего роста. В настоящее время страхование подошло к такому рубежу, после которого его структура может претерпеть серьезные изменения.

В настоящее время страхование — это уже не просто финансовый механизм возмещения ущерба, а ещё и источник рефинансирования кредитного сектора или одна из крупнейших сфер институциональных инвестиций. Страхование также способно заменить некоторые государственные социальные программы, снимая нагрузку с государственного бюджета.

Без осознанной на уровне государства и общества экономической целесообразности страхования невозможно создать прочную основу для развития страхового рынка.

#### **Список литературы:**

1. Кунелекова Г. Рынок страхования в Казахстане имеет большой потенциал // Insurance Premium. – 2008. - № 6.
2. Телагисова Ж. Риск-менеджмент как философия // Insurance Premium. – 2008. - № 6.

### **ФАКТОРИНГ ДЛЯ СФЕРЫ МАЛОГО БИЗНЕСА**

***Ковалев Владимир Иванович***

*канд. экон. наук, доцент ОФ АБуК МФ РФ*

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

Ни у кого не вызывает сомнения, что для малого и развивающегося бизнеса одной из существенных задач является задача своевременного и достаточного для развития финансирования. Проблема с обеспечением оборотными средствами и поддержанием стабильного финансового положения особенно остро встает для динамично развивающихся производственных предприятий. Увеличивая объемы производства, и обеспечивая рост доходов в будущем, предприятие вынуждено часть продукции продавать в кредит, и сталкивается с задачей оперативного нахождения средств для обязательных текущих выплат. Обычное кредитование не всегда позволяет решить эту задачу. Быстрые по оформлению кредитные продукты обычно достаточно дороги. Выгодные процентные ставки сопровождаются условием достаточного залога, который есть не у всех малых предприятий.

Осуществляемое сегодня во всех регионах страны субсидирование части процентов по получаемым малыми предприятиями кредитам, во-первых, не является оперативной и

доступной всем схемой, а во-вторых, не решает саму проблему получения кредита. После погашения задолженности по полученному ранее кредиту можно обратиться в фонд поддержки малого предпринимательства для частичного возмещения уплаченных в банк процентов. Учитывая недостаток бюджетных средств, выделяемых на эти нужды и временные лимиты, своевременно получить средства удается редко[6].

Подходящий набор условий для оперативного финансирования, пожалуй, возможен только в случае овердрафта, однако последний требует стабильных в течение определенного времени оборотов по счету. Если предприятие интенсивно наращивает объемы, то лимиты, рассчитанные из ретроспективных данных, не позволят покрывать возрастающие текущие платежи.

Одним из инструментов, который позволяет решать задачу оперативного получения средств при указанных выше условиях является факторинг. Его нормативной базой является Конвенция УНИДРУА по международным факторным операциям (факторингу) и глава 43 ГК РФ (2 часть) – Договор финансирования под уступку денежного требования [1; 3]. Факторинг (в переводе – посредничество) заключается в переуступке поставщиком его неоплаченных требований к дебиторам за проданные им товары, продукцию, работы, услуги третьему лицу. При этом третье лицо (цессионарий) берет на обязанность финансировать поставщика и предъявлять к оплате дебиторскую задолженность, а также возможно вести счета поставщика и защищать его от неплатежеспособности дебиторов. Слишком общая регламентация этой операции, позволяет значительно расширить варианты ее осуществления на практике. В банковском факторинге используется следующая схема:

1. Заключение договора на поставку товара, услуги.
2. Передача банку документов, подтверждающих отгрузку товаров.
3. Перечисление банком на счет поставщика части стоимости этих товаров.

На сегодня эта часть составляет 80-90% от суммы переуступаемого долга.

4. Погашение покупателем всей суммы долга за поставку.
5. Перечисление банком остатка средств за вычетом комиссионных.

Комиссионные включают две составляющие. Одна часть начисляется на всю сумму уступаемого долга, а другая определяется за каждый день периода между 3 и 4 этапом и начисляется на сумму,

предоставленного на 3 этапе финансирования. Поэтому, на момент уступки права требования не возможно заранее определить полную стоимость факторинга для поставщика.

Об уступке дебиторской задолженности по указанным выше нормативным документам необходимо сообщать дебитору, однако ГК РФ предполагает возможность факторинга и без такого условия. Например, дебитор погашает задолженность перед поставщиком, а банк-посредник на основании договора факторинга, переводит эти средства на свой счет в беспорном порядке.

Если риск непогашения долга дебитором остается за поставщиком, то в условиях договора предусматривается право регресса – возврата аванса цессионарию и выплата процентов по нему. При этом посредничество сводится к минимуму и поэтому комиссионные незначительны. Если риск непогашения долга дебитором берет на себя посредник, то такой договор обычно предполагает высокие комиссионные, а регресс обычно не используется. В этом случае посредник сам занимается взысканием средств от дебитора.

Российские банки применяют обычно первый вариант факторинга. Более того, они не заключают договор в случае неплатежеспособности дебитора и уже произошедшей задержки оплаты по основному договору. Более дешевый факторинг особенно подходит для предприятий с небольшим количеством надежных дебиторов. Однако цена факторинга может быть не единственным критерием целесообразности факторинга.

Особые условия договора факторинга можно встретить при реструктурировании дебиторской задолженности. Здесь сущность уступки права требования сводится, по сути, к продаже просроченной дебиторской задолженности по цене ниже суммы первоначального долга. Цена дебиторской задолженности определяется сторонами договора с учетом экономической ситуации и будет известна сразу в момент уступки права требования.

В условиях возможного банкротства предприятия, такой вариант применения рассматриваемого договора вполне применим, но это лишь одна из не самых распространенных в мировой практике его схем. Нам кажется, что услуги факторинга будут пользоваться широким спросом только в условиях нормальных, а не кризисных ситуаций, и только как метод управления оборотным капиталом. При этом, следует использовать первую схему, причем как с правом регресса долга, так и без него.



Для малых предприятий также может оказаться выгодным отказ от создания собственного отдела расчетов с дебиторами и передать все его функции посреднику на принципах аутсорсинга. Цена факторинга при этом возрастает, но снижаются затраты на ведение бизнеса и прежде всего на трудовые ресурсы. Это сегодня становится особенно актуальным, поскольку все субъекты малого предпринимательства стали плательщиками страховых взносов в полном объеме и с 1 января 2011 года платят их по ставке 34% [5].

Одной из проблем, до сих пор сдерживающих более масштабное использование факторинга, является наличие большого количества налоговых коллизий [2, с.196]. В настоящее время наибольшие проблемы вызывают:

- отсутствие возможности включить налог на добавленную стоимость по «стандартным» услугам факторинга в состав налоговых вычетов по этому налогу у поставщика;
- неполное включение стоимости услуг факторинга в расходы поставщика для целей налогообложения.

Сегодня факторинговые компании и банки предлагают клиентам выход из первой ситуации, что фактически создает еще одну особенную схему факторинга. В два этапа (см. п. 3 и 5 стандартной банковской схемы) посредник перечисляет поставщику все 100% суммы переуступаемого ему долга, не удерживая никакой комиссии. Затем факторинговая компания или банк выставляет поставщику счет-фактуру на свои посреднические услуги, в которой указывает сумму налога на добавленную стоимость. Эта сумма в соответствии со ст.171 НК РФ является налоговым вычетом [4].

Сложнее обстоит дело с налогом на прибыль. Налоговые службы однозначно приравнивают любой доход посредника при факторинге к разновидности процентов, начисленных по долговым обязательствам. Это автоматически приводит к тому, что в расходы для целей налогообложения поставщик может отнести только суммы, рассчитанные из предельно установленной ставки. Некоторое временное облегчение введено в период выхода из кризиса на 2011-2012 годы. Предельная ставка рассчитывается путем умножения ставки рефинансирования Банка России на коэффициент, равный 1,8. После 2012 года планируется вернуться к коэффициенту 1,1 (ст. 269 НК РФ). Но даже это не достаточно сегодня для стимулирования объективно более дорогих по сравнению с кредитованием услуг факторинга.

Для повышения эффективности этого важного для поддержки предприятий, находящихся на стадии развития, сектора услуг

необходимо перейти к более мягкому налоговому режиму в отношении субъектов договора факторинга. Необходимо позволить всю стоимость услуг факторинга относить в расходы для целей налогообложения, как это допускается при лизинге.

#### **Список литературы:**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 26 янв. 1996 г. № 14-ФЗ : принят Гос. Думой Рос. Федерации 22 дек. 1995 г. : введ. Федер. законом Рос. Федерации от 26 янв.1996 г. № 15-ФЗ // СПС Консультант Плюс, 2011.
2. Ковалев В.И. Договор факторинга: финансовый и налоговый аспект / В.И. Ковалев // Материалы межрегиональной научно-практической конференции «IV Омские торгово-экономические чтения» – Омск: ГОУ ВПО РГТЭУ Омский институт, 2007. – с. 195-197.
3. Конвенция УНИДРУА по международным факторным операциям : заключена в Оттаве 28.05.1988 // СПС Консультант Плюс, 2011.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 05 авг. 2000 г. № 117-ФЗ : введ. Федер. законом Рос. Федерации от 05 авг. 2000 г. № 118-ФЗ : одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 18 июля 2000 г. // СПС Консультант Плюс, 2011.
5. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования : федер. закон от 24 июля.2009 г. № 212-ФЗ : принят Гос. Думой Рос. Федерации : одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 18 июля 2009 г. // СПС Консультант Плюс, 2011.
6. Омский региональный фонд поддержки и развития малого предпринимательства / Официальный сайт / Режим доступа: [http://www.fond-omsk.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=229&Itemid=2](http://www.fond-omsk.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=229&Itemid=2)

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ НАЛОГОВЫХ ОРГАНОВ

*Найденова Татьяна Анатольевна*

*Доцент кафедры налогов и налогообложения  
Сыктывкарского государственного университета  
E-mail: [NaydenovaTA@mail.ru](mailto:NaydenovaTA@mail.ru)*

Для любого государства, на какой бы ступени своего социально-экономического развития оно не находилось, обеспечение доходов бюджетов является одной из актуальных задач, успешное решение которой возможно только благодаря модернизации налоговой системы. Одним из основных направлений модернизации в налоговой сфере является совершенствование методов налогового контроля.

В соответствии со ст. 82 Налогового Кодекса РФ под налоговым контролем понимается деятельность уполномоченных органов по контролю за соблюдением налогоплательщиками, налоговыми агентами и плательщиками сборов законодательства о налогах и сборах [1, с.59]. Однако в соответствии с законодательством РФ за налоговыми органами закреплены права и обязанности, которые выходят за рамки законодательно закрепленного понятия «налоговый контроль»: государственная регистрация юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, проверка правильности применения контрольно-кассовой техники и полноты учета выручки, контроль за соблюдением валютного законодательства, проведением лотерей и азартных игр и контроль за производством табачной продукции. Налоговый контроль и указанные мероприятия объединяются в более широкое понятие «контрольная работа налоговых органов», которое в настоящее время предметом научной дискуссия не является и его содержание наукой о налогах не раскрыто.

В целях настоящего исследования под контрольной работой налоговых органов будем понимать контрольную деятельность уполномоченных лиц налоговых органов в рамках полномочий, установленных налоговым, гражданским и административным законодательством.

Основным индикатором эффективности налогового контроля служит объем поступлений налогов и сборов в бюджетную систему РФ.

Поступление налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему РФ с территории Республики Коми в 2009 г.

по сравнению с 2008 г. сократились на 27650128 тыс. руб. или на 28% [2], что явилось отражением экономического кризиса и свидетельствует о том, что налоговая система РФ является не гибкой и неэффективной, не способной быстро адаптироваться к изменившимся условиям.

Одним из факторов, повлиявших на объем налоговых поступлений в бюджетную систему РФ с территории Республики Коми, выступает рост задолженности по налогам и сборам. Задолженность по налогам и сборам в 2009 г. по сравнению с 2008 г. выросла на 493167 тыс.руб. Это подчеркивает низкую результативность налогового контроля и низкую эффективность работы, проводимой налоговыми органами по взысканию задолженности. Принимаемые налоговыми органами меры по реструктуризации задолженности не дают соответствующих результатов. Из всей урегулированной задолженности реструктурированная задолженность в 2009 г. составила всего 0,04%. Большую часть урегулированной задолженности составляет задолженность, приостановленная к взысканию в связи с введением процедур банкротства (в 2009 г. - 68%) [3].

В сложившихся условиях необходимым условием функционирования налоговой системы выступает эффективная система налогового контроля, значимость которого вытекает из того, что оно является составной частью процесса управления. Управление и постоянный мониторинг налоговых поступлений напрямую влияют на величину доходов бюджетов всех уровней бюджетной системы РФ.

Основным инструментом налогового контроля выступают выездные и камеральные налоговые проверки.

Количество проведенных УФНС России по Республике Коми камеральных налоговых проверок в 2009 г. выросло на 18832 ед., или на 4,4% в связи с увеличением числа налогоплательщиков. Число камеральных проверок, выявивших нарушения сократилось на 2673, или на 10,5%, что явилось следствием повышения налоговой грамотности налогоплательщиков. Число выездных налоговых проверок изменилось незначительно в сторону уменьшения [4, с.1].

Критерием эффективности налоговых проверок выступает сумма доначисления по всем видам налогов(сборов), включая пени и другие санкции. Данный показатель не отражает реальное поступление налогов в бюджет. Практика показывает, что иногда к моменту окончания составления акта налоговой проверки организация успеет начать процедуру банкротства, вывести из-под налогообложения свои активы. Налоговые органы должны провести

большую послепроверочную работу, чтобы обеспечить поступление доначисленных налогов в бюджет.

Считаем целесообразным для оценки результативности налоговых проверок ввести показатель - сумма налогов и сборов, поступивших в бюджет по результатам выявленных нарушений при проведении налоговых проверок, а также ввести соответствующую графу в форму отчетности № 2-НК и № 2-НМ, позволяющую реально оценить ситуацию с поступлением налогов и сборов в бюджетную систему и эффективность налоговых проверок.

Методы контрольной работы специфичны относительно отдельных форм организации налогового контроля. Так, методами контрольной работы, осуществляемыми в рамках государственной регистрации организаций и физических лиц, является внесение в государственные реестры сведений о создании, реорганизации, ликвидации юридических лиц; о приобретении и прекращении физическими лицами статуса индивидуального предпринимателя. Методами, применяемыми в рамках выездных налоговых проверок, является предпроверочный анализ, истребование документов (информации), осмотр помещений и территорий, используемых для извлечения дохода, выемка документов и предметов, инвентаризация имущества налогоплательщика, получение объяснений от налогоплательщиков, проверка данных учета и отчетности, участие свидетеля, экспертиза, привлечение специалиста, досудебное обжалование решений, вынесенных по итогам проверок и др.

Специфическими методами камеральных проверок являются методы, связанные с вводом данных отчетности в информационную систему, сверка списка налогоплательщиков с данными о фактически представленной отчетности и приостановление операций по счетам налогоплательщика в банке.

Методами контрольной работы, применяемыми при контроле за соблюдением требований к ККТ относятся проверка соблюдения законно установленных требований к ККТ, проверка полноты учета выручки, проверка документов, связанных с применением ККТ и получение объяснения, справок и сведений по вопросам, возникающим при проведении проверок.

При проведении выездных налоговых проверок используются такой метод налогового контроля, как получение информации из внешних и внутренних источников, в том числе информация из внешних и внутренних источников. Однако налоговые органы в России, в отличие от стран Евросоюза, не наделены правом доступа к информации о движении денежных средств по счетам

налогоплательщика, поскольку имеет место понятие банковской тайны. Для России введение в практику аналогичных правовых норм позволило бы эффективно оценивать реальную налоговую нагрузку на налогоплательщиков, а также повысило бы качество проводимых выездных налоговых проверок.

В качестве одного из этих направлений совершенствования работы налоговых органов предлагается повсеместное распространение электронного документооборота не только на процессы межведомственного обмена документами, но и на процессы взаимодействия налогоплательщиков и налоговых органов: выставление требований об уплате налогов, проведение автоматизированной сверки расчетов, предоставления информации об открытии и/или закрытии счетов налогоплательщика в банках и истребование документов, подтверждающих основания применения льгот и др.

Целесообразно обеспечить нормативно-правовую поддержку методам контрольной работы налоговых органов. Для этого в статье 169 НК РФ, позволяющей налогоплательщикам выставлять и получать счета-фактуры в электронном виде, предлагается закрепить критерии обязательности представления в налоговые органы счетов-фактур в электронном виде (например, годовой объем выручки налогоплательщика, количество выставленных счетов-фактур за год, количество поставщиков и т.д.).

Для разрешения нормативного аспекта трудностей введения электронных счетов-фактур целесообразно законодательно закрепить положение о том, что покупатели и поставщики товаров (выполненных работ, оказанных услуг), имущественных прав имеют право на электронный документооборот счетами-фактурами.

Предложенные изменения повлекут за собой совершенствование методов контрольной работы, позволят повысить результативность мероприятий налогового контроля, а следовательно, обеспечат доходы бюджета в объеме, необходимом для выполнения органами власти и управления возложенных на них функций.

#### **Список литературы:**

1. Налоговый Кодекс РФ. Части 1 и 2. [Электронный ресурс]-Режим доступа -КонсультантПлюс
2. Отчет о начислении и поступлении налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему РФ по Республике Коми 2007-2009 гг. (форма № 1-НМ). [Электронный ресурс]-Режим доступа - URL: <http://www.r11.nalog.ru>.

3. Отчет о задолженности по налогам и сборам, пеням и налоговым санкциям в бюджетную систему РФ по республике Коми (форма № 4-НМ). [Электронный ресурс]-Режим доступа - URL: <http://r11.nalog.ru>.
4. Отчет о результатах контрольной работы налоговых органов (I раздел) Республики Коми (форма № 2-НК). [Электронный ресурс]-Режим доступа - URL: <http://r11.nalog.ru>.

## **О ФОРМИРОВАНИИ ФИНАНСОВЫХ СТРАТЕГИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

*Смоляго Сергей Викторович*  
аспирант КузГТУ, г. Кемерово  
E-mail: [smolago@mail.ru](mailto:smolago@mail.ru)

Формирование финансовых стратегий муниципальных образований относится к наиболее сложным, наименее разработанным разделам теории муниципального финансового менеджмента. Разработка оптимальных финансовых стратегий является не только необходимым, но и часто единственным фактором успеха в реализации муниципальных функций. В настоящее время выбор необходимой стратегии во многом определяет успех развития муниципальных образований. Однако разработать эффективную стратегию – этого недостаточно, так как от построения логических конструкций до их реализации, как правило, проходит достаточно много времени, для этого также требуется много сил и ресурсов.

По результатам исследований около 2/3 всех неудач стратегического развития связаны не с неудовлетворительной стратегией, а с неэффективной ее реализацией. План стратегических преобразований должен быть не только осуществлен, но и сделано это должно быть наиболее эффективно, то есть в срок и с оптимальным соотношением результатов и затрат. Кроме того, стратегия в ходе реализации должна проверяться, корректироваться в соответствии с изменяющимися внешними и внутренними условиями. А предпочтение необходимо отдавать таким инструментам реализации муниципальных стратегий, которые позволяют управлять всеми ключевыми сферами жизнедеятельности муниципальных образований, не позволяя отклоняться от основного направления развития, концентрировать усилия на достижении неясных целей, решении

второстепенных задач. Механизм реализации должен обеспечивать эффективность муниципального менеджмента, а поэтому неизбежно должен основываться на показателях, детализирующих стратегию, так как невозможно эффективно управлять тем, что невозможно измерить и количественно оценить.

Исходя из наиболее часто используемых критериев эффективности муниципального менеджмента, таких как: социальная эффективность, эффективность организации и функционирования муниципального управления, эффективность деятельности конкретных органов и должностных лиц, можно прийти к выводам о том, что такой инструмент реализации стратегии должен обеспечивать: а) эффективную реализацию стратегии, направленную на повышение уровня и качества жизни населения; б) рациональное распределение муниципальных ресурсов; в) эффективный контроль деятельности структурных подразделений, муниципальных служащих; г) системную мотивацию результатов. Эффективный механизм реализации муниципальных стратегий должен наиболее полно раскрывать их содержание, основываться на показателях, имеющих заданные приоритеты расходования ресурсов, определенную иерархию целей, задач, встроенный механизм автоматического контроля, саморегулирования, обоснованную систему стимулирования. Таким механизмом, как правило, является Сбалансированная Система Показателей (англ. BSI).

Действительно, полная и всесторонне детерминированная муниципальная стратегия, иерархичность показателей подразумевают сбалансированность показателей. BSI предполагает эффективный механизм оценки успешности реализации стратегии, оценки вклада всех его участников, что позволяет создать «прозрачную» систему мотивации. Уже почти пятнадцать лет BSI успешно используется в коммерческом секторе, успела доказать свою эффективность в крупнейших корпорациях мира. Однако применение в сфере муниципального менеджмента пока еще не стало массовым явлением.

Однако использование сбалансированных показателей в управлении стратегическим развитием в ряде муниципальных образований США, Швеции, Бельгии, других государствах Европейского Союза дало значительный положительный эффект. С накоплением опыта процесс внедрения BSI в некоммерческих организациях набирает обороты и в скором времени может стать таким же распространенным, как и в коммерческом секторе. Переход к сбалансированным показателям стратегического развития муниципальных образований осложняется их особенностями как



социально-экономических систем, в которых имеет место сложное сочетание интересов общества, власти и бизнеса с некоммерческим характером целей и отличным от корпоративного механизма принятия решений. Все это делает невозможным простое перенесение эталонной модели BSI в сферу муниципального управления. В тоже время, механизм формирования системы сбалансированных показателей для муниципальных образований полностью еще не отработан.

Это во многом связано с коммерческой непривлекательностью для консультантов данной области применения BSI по сравнению с корпоративным сектором, неприменимостью стандартных методов и решений, а также с наличием значительного числа проблем при переходе к муниципальному управлению на основе сбалансированных показателей. Следует отметить, что наряду с общими для всех муниципальных образований проблемами, реализация каждого конкретного проекта внедрения BSI связана со своими особенностями. Кроме того, невозможно предусмотреть все нюансы, так как каждое муниципальное образование обладает своей характерной индивидуальностью проблемной ситуации.

В этой связи основные проблемы перехода к сбалансированным показателям стратегического развития муниципальных образований необходимо разделить на три группы: 1) проблемы неготовности муниципального образования к внедрению сбалансированных показателей стратегического развития; 2) проблемы качества системы; 3) проблемы, связанные с человеческим фактором.

В первую группу следует отнести проблемы, связанные с наличием качественной стратегии. Управление стратегией следует воспринимать не как статичный процесс внедрения однажды разработанных планов, а как динамичный процесс управления преобразованиями. Проблемы качества системы показателей связаны с наличием связей внутри системы, интеграцией BSI в общую систему управления, качеством и сбалансированностью показателей. Необходимо постоянно помнить, что BSI выделяет только самые существенные сферы деятельности организации, важнейшие цели и ключевые показатели. Следует отсекал все второстепенное, сокращая количество целей и показателей до необходимого и достаточного минимума, во избежание распыления усилий и ресурсов, на не актуальные для муниципального образования задачи. Количество показателей должно быть ограниченным также по соображениям возможности их выполнения и обеспечения качества мониторинга. Кроме того, показатели должны стимулировать муниципальных служащих на осуществление необходимых действий. Наконец, при

внедрении управления на основе сбалансированных показателей необходимо разработать стройную систему стратегических инициатив, определив влияние каждой из них на тот или иной показатель.

В процессе внедрения, прежде всего, необходимо возложить ответственность за реализацию проекта на менеджеров среднего звена. Как отмечается, проблема отсутствия поддержки со стороны руководителей является наиболее сложной в процессе внедрения системы [2, с. 128]. В случае отсутствия поддержки на верхних уровнях муниципального менеджмента долгосрочный проект, существенным образом перестраивающий систему управления, затрагивающий всех муниципальных служащих, требующий значительных усилий и ресурсов, обычно не может быть полностью реализован. Как показывает практика, на стадии формирования отчетности или разработки перспективных целей ряд руководителей может фальсифицировать полученные результаты, искусственно занижать остроту исходного состояния, особенно по отношению к показателям, определяющим размеры материального вознаграждения.

К группе проблем, связанных с человеческим фактором при внедрении BSI следует отнести: 1) незрелость системы управления, неготовность руководителей к внедрению BSI; 2) ориентация на директивные методы управления, «чистое» администрирование; 3) неразвитость корпоративной культуры, неготовность муниципальных служащих к переходу на новые принципы деятельности; 4) отсутствие достаточного опыта, знаний и умений в стратегическом управлении, внедрения системы сбалансированных показателей; 5) нежелание рядовых работников включаться в работу за пределами своих должностных инструкций; 6) стремление переложить всю работу на консультантов; 7) доминирование одного или нескольких руководителей над группой разработки BSI; 8) фальсификация уровня достижения целевых значений; 9) нежелание действующей администрации осуществлять изменения из-за ощущения временности своей власти.

Для подавляющего большинства муниципальных образований использование данной системы означает кардинальный переворот во всех аспектах деятельности. Финансовые показатели не могут отразить состояние этих видов активности администрации муниципального образования. Необходима комплексная система, охватывающая различные стороны деятельности и включающая как финансовые, так и нефинансовые показатели. Однако показатели не должны представлять хаотичный набор данных. Все они должны быть надлежащим образом систематизированы на интегральной основе –

стратегии муниципального образования. Как отмечается [1, с. 305], направленность BSI на цели верхнего уровня через механизм причинно-следственных связей обеспечивает верный тактический ход в оптимизации деятельности муниципальных служащих.

Муниципальным образованиям приходится корректировать и детализировать стратегии, что с учетом сложных механизмов взаимодействия власти, бизнеса и сообщества является трудоемким, затратным процессом. Разработка BSI для муниципальных образований осложняется также отсутствием эталонной модели и большим разнообразием приоритетных целей. Как показывает практика, при использовании сбалансированных показателей существенным образом изменяется отношение муниципальных служащих к своим обязанностям, связанным с реализацией стратегических целей и задач, что подчеркивает необходимость их внедрения, использования для существенного повышения эффективности муниципального финансового менеджмента

#### **Список литературы:**

1. Гутман Г.В. Стратегия развития муниципалитета. – М.: ЮРКНИГА, 2003. – 256 с.
2. Нивен Пол Р. Сбалансированная Система Показателей – шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пер. с англ. Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. – 328 с.

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОЛЕВОГО СТРОИТЕЛЬСТВА**

*Ховралева Елена Владимировна*  
студентка, СГАСУ, г. Самара  
E-mail: [collibre@mail.ru](mailto:collibre@mail.ru)

*Фролов Анатолий Михайлович*  
канд. экон. наук, СГАСУ, г. Самара  
E-mail: [collibre@mail.ru](mailto:collibre@mail.ru)

Наиболее приемлемой формой финансирования жилищного строительства в условиях изменения экономической ситуации в стране

является использование так называемого договора долевого участия в строительстве. При этом, данная форма отношений, развивающаяся с начала 90-х годов, обладает рядом преимуществ в сравнении с прямой покупкой жилья на первичном и вторичном рынках – это:

- поэтапная оплата;
- затраты на приобретение жилья при долевом участии, как правило, ниже рыночной стоимости готового жилья на 10-30%;
- возможность учета интересов дольщика при планировке жилого помещения.

Для застройщика же договор долевого участия в строительстве также представляет значительный интерес, чем и объясняется его практическая распространенность, так как позволяет эффективно аккумулировать средства большого количества инвесторов. Объединяя разные по величине вклады частных лиц, застройщику удастся сформировать достаточные для строительства финансовые активы.

Таким образом, долевое участие в строительстве вышло на первый план по сравнению со всеми иными формами финансирования строительства жилья: такими, как долгосрочное и краткосрочное банковское кредитования, ипотечное кредитование и т.д.

Федеральный закон от 30.12.2004г. № 214-ФЗ «Об участии в долевом строительстве многоквартирных домов и иных объектов недвижимости и о внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ» устанавливает единый порядок заключения, изменения и расторжения договора об участии в долевом строительстве, регламентирует некоторые существенные условия, при отсутствии которых договор считается незаключенным [1, с. 12]. Определяет императивные нормы, регулирующие правоотношения между застройщиками и участниками долевого строительства, вводит жесткие требования к застройщикам, предусматривает меры ответственности для участников договора об участии в долевом строительстве.

В связи с постоянным повышением цен на жилье в настоящее время наиболее популярно среди граждан становится приобретение жилья через финансовое участие в строительстве жилых домов. Юридическим оформлением таких отношений являются заключаемые гражданами с юридическими лицами договоры о долевом участии в строительстве либо договоры с иным названием, но во всех случаях результатом таких правоотношений является передача гражданам квартир после окончания строительства дома.

Прежде всего, отметим, что договор долевого участия в строительстве прямо не предусмотрен нормами Гражданского кодекса,

а правоприменительная практика по данному вопросу крайне противоречива.

Суть же такого договора заключается в обмене денежных средств дольщика на объект недвижимости (как правило, квартира в многоквартирном доме), который в момент заключения договора еще не существует, а создается организацией-застройщиком. Денежные средства дольщика при этом используются на оплату его строительства в течение определенного периода времени.

Договор долевого участия в строительстве является договором смешанного типа, поскольку он включает в себя элементы нескольких видов договоров, таких как [2, с. 18]:

- договор строительного подряда: подрядчик по заданию застройщика обязуется построить объект недвижимости, а дольщик вносит средства на строительство части этого объекта;

- договор оказания возмездных услуг: дольщик поручает застройщику оказать услуги по организации строительства квартиры и оплатить их, а застройщик обязуется совершить эти услуги в сроки и в порядке, определенных в договоре;

- договор простого товарищества: дольщики вкладывают свои денежные средства для достижения единой цели и поручают застройщику выполнение определенных действий в своих интересах;

- договор купли-продажи: застройщик создает для дольщика объект недвижимости и передает его за плату в собственность по окончании строительства, также договор долевого участия в строительстве подлежит обязательной государственной регистрации, как и договор купли-продажи недвижимого имущества.

В отличие от многих договоров договор долевого участия в строительстве не может быть исполнен в момент заключения, поскольку для достижения требуемого результата следует затратить определенное время на выполнение работы.

В целях защиты прав дольщика в заключаемом договоре долевого участия в строительстве жилья должны быть предусмотрены ниже обозначенные конкретные условия, т.к. при изучении конкретных договоров долевого участия в строительстве позволяет сделать вывод о том, что стороны договора, как правило, подходят к заключению договоров и определению предмета договора юридически недостаточно грамотно. Из текстов заключенных договоров зачастую неясно, какое конкретное помещение передается, какова его площадь, на каком этаже, поэтому такие договоры могут привести к спорам. Поэтому в договоре должны быть прописаны конкретно следующие условия [2, с. 31]:

- географические, геометрические, качественные и иные характеристики, индивидуализирующие строящуюся квартиру;
- фиксированная цена квартиры, или, в крайнем случае, понятный, исключающий многозначность порядок ее формирования и изменения;
- календарный график внесения средств дольщиком на строительство квартиры и оплату услуг застройщика – в пределах установленной цены.

Все вышеперечисленные признаки должны составлять предмет договора, чтобы в случае возникновения спора, квартира была индивидуализирована. И до введения закона была проблема с индивидуализацией предмета договора. Но и в настоящее время спорным остается вопрос о том, можно ли с достаточной степенью определенности идентифицировать объект, который еще не существует, но должен быть создан. Верховный суд Российской Федерации в «Обобщении практики рассмотрения судами Российской Федерации дел по спорам между гражданами и организациями, привлекающими денежные средства граждан для строительства многоквартирных жилых домов» (от 19.09.2002г.) указал, что «в силу ст.554 ГК РФ в договоре продажи недвижимости должны быть указаны данные, позволяющие определенно установить недвижимое имущество, подлежащее передаче покупателю по договору, в том числе данные, определяющие расположение недвижимости на соответствующем земельном участке либо в составе другого недвижимого имущества.

К сожалению, в настоящее время в силу разных обстоятельств в заключаемых договорах о долевом участии в строительстве жилья такие жесткие условия не предусматриваются, что часто приводит к незапланированным финансовым затратам дольщика и/или к изменению качественных характеристик квартиры.

На данный момент все риски, связанные со строительством объектов недвижимости, Федеральным законом от 30.12.2004г. № 214-ФЗ «Об участии в долевом строительстве многоквартирных домов и иных объектов недвижимости и о внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ» полностью возложены на застройщика, дабы сделать деятельность застройщика «прозрачной» для потенциальных инвесторов и контролирующих органов.

На основании анализа положений Закона № 214-ФЗ можно выделить основные положения, являющиеся новшеством в законодательстве на рынке строительства недвижимости [2, с. 43]:

1. введены строгие требования к документации и финансовым показателям застройщика, который вправе привлекать денежные средства инвесторов для строительства объектов недвижимости;

2. определен вид договора, заключаемый между участниками долевого строительства с установлением существенных условий, без указания которых договор считается незаключенным;

3. законом установлена обязанность включать в договор положение, конкретизирующее срок передачи объекта недвижимости непосредственно самому инвестору по акту передачи;

4. установлены особенности рекламы строящихся объектов недвижимости;

5. закреплена обязанность застройщика обнародовать проект строительства с введением в оборот нового документа - «проектная декларация»;

6. установлен перечень информации о застройщике и проекте строительства, представление которой по требованию заинтересованного лица является обязанностью застройщика;

7. введена государственная регистрация договоров участия в долевом строительстве и договоров уступки прав по указанным договорам;

8. установлен начальный срок, с которого застройщик вправе заключать договоры долевого участия в строительстве;

9. закреплено требование о целевом использовании денежных средств, привлеченных застройщиком;

10. включена норма, распространяющая законодательство о защите прав потребителей на инвесторов – граждан, участвующих в строительстве не в предпринимательских целях;

11. регламентирована ответственность застройщика перед инвестором при невыполнении обязательств;

12. введен минимальный гарантийный срок на объект недвижимости, в течение которого инвестор вправе предъявить требования к качеству объекта недвижимости;

13. определен момент перехода риска случайной гибели объекта недвижимости.

В целом Федеральный закон «Об участии в долевом строительстве многоквартирных домов и иных объектов недвижимости» упорядочил привлечение средств граждан в долевое строительство, а также повысил защищенность граждан от недобросовестных застройщиков. Заключая такой договор, зная все нюансы, описанные выше, его юридического обоснования гражданин теперь может рассчитывать на то, что в итоге он станет обладателем

интересующего его объекта недвижимости либо, в крайнем случае, обезопасит себя от финансовых потерь.

**Список литературы:**

1. Федеральный закон "Об участии в долевом строительстве многоквартирных домов и иных объектов недвижимости и о внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации" от 30 декабря 2004 года 214-ФЗ-М., М.: Проспект, 2007. - 76 с.
2. Афолина А.В. Практическое применение Жилищного кодекса РФ и ФЗ "Об участии в долевом строительстве многоквартирных домов и иных объектов недвижимости" [Текст] / А.В. Афолина. - Альфа-Пресс, 2005. - 175 с.



## **СЕКЦИЯ 5: ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ**

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПЛАТФОРМЫ 1С В ПРОБЛЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА**

***Бельский Богдан Владимирович***

*аспирант ВГАСУ, г. Воронеж*

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

***Акулова Инна Ивановна***

*д-р экон. наук, профессор ВГАСУ, г. Воронеж*

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

*Издание осуществлено при финансовой поддержке РГНФ  
проект № 10-02-56205а/Ц.*

Региональный строительный комплекс (РСК) представляет собой организованную совокупность экономических субъектов региона, обеспечивающих и непосредственно осуществляющих единый технологический процесс создания необходимой для жизнедеятельности населения строительной продукции. Это активная динамическая мезосистема, относящаяся к классу стохастических систем. Ее развитие обусловлено действием большого количества природно-географических, социально-экономических, демографических, производственно-технологических и организационно-управленческих факторов [1].

Управление данной системой является достаточно сложным и трудоемким процессом, эффективность которого определяется комплексным рассмотрением широкого спектра вопросов, касающихся прогнозирования динамики и структуры строительства в регионе на ближне- и долгосрочную перспективы, оценки потребностей в строительных материалах и изделиях, технической оснащенности и размещения производственной базы строительства, а также оценки сырьевого, кадрового и инвестиционного потенциалов РСК и др.

При этом принимаемые управленческие решения должны обеспечивать сочетание, «консенсус» конъюнктурных интересов «субъектов» регионального строительного комплекса – производителей строительных материалов, строительных и проектных

организаций с приоритетами комплексного социально-экономического и промышленного развития региона [2].

Внутренним «регулятором» функционирования строительного комплекса выступает категория архитектурно-строительной системы (АСС) здания, на которой, как раз и пересекаются интересы всех субъектов РСК, включая инвесторов и потребителей. АСС диктует тип применяемых строительных материалов, изделий и конструкций, строительные технологии и технологии производства материалов, обуславливает конкурентоспособность, экологические качества, ресурсоемкость строительства, последующие эксплуатационные затраты и, в конечном итоге, обуславливает рыночную стоимость зданий и сооружений [1, 6].

В этой связи принципиально важным при выработке управленческих решений по проблеме развития регионального строительного комплекса оказывается оценка эффективности АСС зданий для условий конкретного региона.

Основным элементом архитектурно-строительной системы является конструктивная система, представляющая собой совокупность вертикальных и горизонтальных несущих конструкций здания, обеспечивающих его прочность, устойчивость и необходимый уровень эксплуатационных качеств [3].

В соответствии с видом вертикальной несущей конструкции различают пять основных типов конструктивных систем зданий: каркасную, бескаркасную (стеновую), объемно-блочную, ствольную, оболочковую. Помимо основных применяются также комбинированные конструктивные системы.

В зависимости от конкретных географических условий региона, рельефа местности, требований к прочности, пожаробезопасности, этажности и других отличительных особенностей АСС выбор конструктивной системы здания, как правило, ограничивается тремя или четырьмя вариантами. Решающим в этом выборе является, по нашему мнению, величина удельных затрат на создание и последующую эксплуатацию зданий ( $\Pi_h^y$ )

$$\Pi_h^y = \sum_{l=1}^L C_{glm} \rightarrow \min, \quad (1)$$

где  $h$  – вид архитектурно-строительной системы здания,  $h = 1, \dots, H$ ;  $m$  – тип конструктивной системы здания,  $m = 1, \dots, M$ ;  $l$  – тип конструктивного элемента здания,  $l = 1, \dots, L$ ;  $g$  – вид материала конструктивного элемента здания,  $g = 1, \dots, G$ ;  $C_{glm}$  – удельные

затраты на создание и эксплуатацию 1-го конструктивного элемента из  $g$  – того материала в  $m$  –той конструктивной системе здания.

В свою очередь

$$C_{glm} = R_{lm} \cdot (C_{lg} + Z_{lg}^M + Z_{lg}^g), \quad (2)$$

где  $R_{lm}$  – норма расхода 1 –того конструктивного элемента на  $1 \text{ м}^2$   $m$  –той конструктивной системы здания;  $C_{lg}$  – цена 1 – того конструктивного элемента, выполненного из  $g$  – того материала;  $Z_{lg}^M$  – затраты на монтаж 1 – того конструктивного элемента, выполненного из  $g$  – того материала;  $Z_{lg}^g$  – эксплуатационные расходы 1 – того конструктивного элемента, выполненного из  $g$  – того материала, за весь срок службы.

Таким образом, выбор конструктивной системы следует осуществлять в рамках оценки эффективности архитектурно-строительной системы здания в целом. При этом для соблюдения корректности расчетов данная оценка должна проводиться для зданий, имеющих близкие объемно-планировочные решения: этажность, количество и состав квартир, конфигурацию плана здания, площадь и т.д.

Информационная база для расчета по приведенной схеме формируется на основе метода морфологического анализа, предложенного швейцарским астрофизиком Ф. Цвики. Суть метода заключается в построении таблицы, в которой перечисляются все основные элементы, составляющие объект исследования, и максимально возможное количество вариантов реализации этих элементов [4].

С учетом сущности указанного метода оценка эффективности архитектурно-строительных систем зданий должна осуществляться по следующим этапам: 1) формулирование проблемы; 2) определение важнейших элементов АСС; 3) определение вариантов исполнения элементов АСС; 4) формирование морфологической таблицы; 5) оценка эффективности вариантов реализации АСС на основе критерия  $\Pi_h^y$ ; 6) выбор оптимального варианта.

Принципы морфологического анализа и обозначенные этапы оценки эффективности АСС зданий могут быть реализованы с помощью компьютерных средств, в том числе и средствами технологической платформы 1С: Предприятия 8, являющейся специализированным (предметно-ориентированным) средством

разработки прикладных решений для бизнеса, иначе называемых приложениями.

Одним из преимуществ системы 1С: Предприятие 8 являются два режима работы: конфигуратор, предназначенный непосредственно для разработки и написания программы, и пользовательский режим, адаптированный с помощью настроенного в конфигураторе интерфейса для широкого круга пользователей [5]. Необходимо отметить, что данная система является открытой, то есть существует возможность доработки и расширения функционала программы, она предоставляет возможность для интеграции практически с любыми внешними программами на основе общепризнанных открытых стандартов и протоколов передачи данных.

Платформа 1С: Предприятия 8 содержит фиксированный набор объектов метаданных, представляющих собой формальное описание группы понятий предметной области со сходными характеристиками и одинаковым предназначением. Для решения задачи выбора эффективной АСС здания необходимо использовать следующие виды объектов метаданных:

- *справочники* для перечисления перечня конструктивных элементов зданий, материалов и пр.;
- *регистры сведений* для задания актуальной цены на материалы или на готовые конструктивные элементы и для ввода информации о расходе конструктивных элементов и материалов;
- *документы*, фиксирующие факт произведенного расчета;
- *отчеты*, отображающие в удобной форме результаты расчета.

В общем случае в 1С: Предприятия 8 использование языка программирования ограничено решением тех задач, которые действительно требуют алгоритмического описания. Применительно к решаемой задаче оценки эффективности АСС зданий создается программный код для расчета удельных затрат на  $1\text{м}^2$  общей

площади здания ( $\Pi_h^y$ ). Блок-схема алгоритма этого расчета представлена на рисунке.

Представленная блок-схема может быть использована не только для оценки эффективности архитектурно-строительных систем зданий, но и для оценки потребностей региона в строительных материалах, изделиях и конструкциях, что является важной информацией для принятия управленческих решений по вопросам развития регионального строительного комплекса.

Для этого в алгоритм расчета необходимо добавить нормативные значения расхода строительных материалов (цемента, извести, песка, щебня и др.) на единицу конструктивного элемента здания, а также величину прогнозируемых потребностей региона в объектах определенного назначения (например, в жилье). Полученные в результате такого расширенного расчета данные при сравнении с фактическими показателями деятельности предприятий строительной индустрии могут служить основанием для увеличения производственных мощностей региона по тем или иным видам строительных материалов.

Таким образом, средства технологической платформы 1С следует рассматривать в качестве эффективного инструмента поддержки управленческих решений по вопросам перспективного развития регионального строительного комплекса.

#### Список литературы:

1. Акулова И.И. Прогнозирование динамики и структуры жилищного строительства в регионе: Монография / И.И. Акулова; Воронеж. гос. арх.-строит. ун-т. – Воронеж, 2007. – 132 с.
2. Акулова И.И., Чернышов Е.М. Проблемы, методология и стратегия управления развитием производственной базы регионального жилищно-строительного комплекса // Современные технологии в промышленности строительных материалов и стройиндустрии: Мат-лы. Международного конгресса: Ч. 4. – Белгород: Изд-во БелГТАСМ, 2003. – С. 82-84.
3. Маклакова Т.Г., Нанасова С.М. Конструкции гражданских зданий

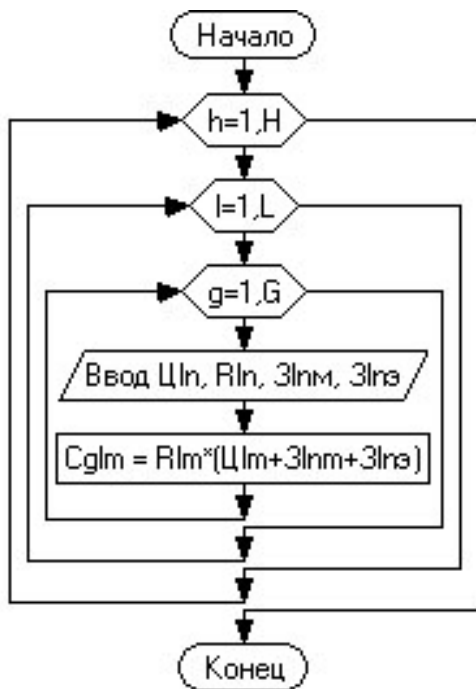


Рис. Блок-схема оценки эффективности АСС зданий

- // М.: Ассоциации строительных вузов, 2000. –280 с.
4. Назаров А.А. Морфологическое прогнозирование развития военной техники // Министерство обороны СССР. – 1986. – С. 28-29.
  5. Нуралиев С. Платформа «1С:Предприятие» как средство разработки бизнес-приложений // "PC Magazine/RE", № 11, ноябрь, 2006
  6. Хихлуха Л.В. Ресурсосбережение при строительстве и реконструкции жилья // Строительные материалы. – 1995. - № 5. – С. 2 – 5.

## **МОДЕЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА С ПРИМЕНЕНИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

***Жук Марина Алексеевна***

*канд. экон. наук, доцент ОГУ, г. Оренбург*

*E-mail: [pi@unpk.osu.ru](mailto:pi@unpk.osu.ru)*

***Омельченко Татьяна Валентиновна***

*ОГУ, г. Оренбург*

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

В настоящее время процессы, происходящие на региональных рынках труда, представляют собой актуальный предмет для исследования в силу высокой социальной значимости в посткризисном экономическом пространстве России. Анализ определений рынка труда показал, что рынок труда можно определить как экономическую среду или пространство, как механизм или как систему. Проведя сравнительный анализ различных определений, и изучив сущность и особенности рынка труда, было сформировано следующее его определение: «Рынок труда – это динамичная экономическая система, в которой конкурирующие работодатели и наёмные работники вступают в социально-трудовые отношения на взаимовыгодных условиях, в результате чего устанавливаются определенный уровень занятости и заработной платы».

Приведённое определение отражает сущность рынка труда, но не учитывает то, что рынок труда выполняет множество функций, важнейшими из которых являются социальная и экономическая.

Рынок труда не должен быть полностью саморегулирующимся только за счёт собственных механизмов, так как незащищённые слои населения не смогут стабильно принимать участие в социально-трудовых отношениях. По указанным и другим менее значительным причинам рынок труда должен регулироваться со стороны государства.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и их представители, а также наёмные работники. Государство является также субъектом рынка труда, который возлагает на себя функции регулирования социально-трудовых отношений между работодателями и наёмными работниками. Государство как активный участник рынка труда в условиях рыночной экономики обладает возможностью создания новых рабочих мест, тем самым внося вклад в развитие рынка труда и экономики в целом.

Современное состояние рынка труда в России не отвечает требованиям растущей экономики, так как наличие несоответствия спроса и предложения на рынке труда носит не временный, а продолжительный характер [3].

Дисбаланс спроса и предложения выражается в двух формах. Первая подразумевает количественное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, что выражается в виде наличия безработицы или дефицита трудовых ресурсов. Вторая форма представляет собой несоответствие квалификационной структуры спроса и предложения, что находит своё выражение в виде нехватки работников требуемой квалификации или их избытка.

Для Оренбургской области уровень зарегистрированной безработицы последние пять лет колеблется около 1%, что говорит о том, что выраженного количественного несоответствия между спросом и предложениям на рынке труда нет. Но данный показатель колеблется около нижней границы естественного уровня безработицы, что граничит с ситуацией дефицита на рынке труда, приводящего к замедлению экономического роста.

В условиях дефицита на рынке труда следует принимать меры государственные меры по регулированию, позволяющие приводить к максимальному соответствию структур спроса и предложения на рынке труда. С одной стороны, низкий уровень безработицы свидетельствует о том, что практически всё экономически активное население области задействовано в трудовых отношениях и в этом случае можно говорить о полной занятости. Но с другой стороны, если проанализировать уровень жизни населения области, то можно сделать вывод о том, что занятость полная, но не эффективная.

Для регулирования рынка труда на уровне города с целью достижения эффективной занятости следует применять современные информационные технологии, позволяющие не только способствовать автоматизации сбора, хранения, обработки и передачи информации, но и ускорять и упрощать выработку мер по его регулированию. К таким технологиям относятся интеллектуальные информационные технологии, предназначенные для решения неструктурированных и слабоструктурированных проблем с учётом слабо формализуемых факторов [1, 4].

Для решения задач регулирования рынка труда необходимо хранение информации о рынке труда и оперативное получение сведений о динамике его показателей и структуры. Все это требуется для выработки комплекса мер по регулированию рынка труда. Для определения стратегии развития необходима детальная и сводная информация за определенный прошедший период времени и прогнозная информация по ряду показателей.

Прогнозирование должно быть основано на статистической информации, сбор и обработка которой требует материальных и временных затрат. К тому же прогнозы строятся с использованием математических и статистических моделей, построение которых также требует времени, и изменение параметров моделей может потребовать их адаптации к вновь возникшим условиям.

Недостатком данного подхода является то, что он является затратным и не позволяющим оперативно получать информацию в требуемых разрезах, а также то, что он даёт возможность лишь частично повысить обоснованность принятия решений, а конечное управленческое решение может быть получено только человеком. Интеллектуальные информационные системы позволяют вырабатывать решения, подобно человеку и накапливать не только информацию, но и знания, а также опыт управления в виде знаний.

Основу интеллектуальных информационных систем представляет собой база знаний и механизм логического вывода. База знаний организуется на основе выбранной модели представления знаний. Выбор модели происходит в зависимости от предметной области, функционального назначения интеллектуальной системы и сложности объектов.

В рамках проведённого исследования рынка труда и анализа существующих моделей представления знаний была выбрана и разработана фреймовая модель представления знаний. Данная модель состоит из двух иерархических фреймовых структур спроса и предложения.



Разработанная модель позволяет хранить знания об объектах рынка труда, их отношениях, условиях взаимодействия, возможных ситуациях, которые могут произойти с этими объектами. Фреймовая модель даёт возможность хранить также не просто знания, а «глубинные» знания, которые могут затрагивать не только процессы распознавания возникающих ситуаций, но и такие процессы как мышление и воображения [5]. Поэтому с помощью разработанной модели представления знаний имеется возможным моделирование не только текущего состояния рынка труда, но и «проигрывание» различных воображаемых ситуаций. Происходит это за счёт того, что для каждого объекта фреймовой модели имеется свой набор действий и набор условий, при выполнении которых они будут задействованы.

Важным преимуществом фреймовой модели является то, что она хранит одновременно декларативные и процедурные знания, что позволяет за счёт присоединённых процедур осуществлять заполнение базы знаний. База знаний в свою очередь может пополняться некоторыми ситуациями, которые встречаются на рынке труда и могут считаться стереотипными. Такие ситуации при включении в базу данных могут быть активизированы и после проверки условий становятся объектами базы знаний.

Логический вывод во фреймовых моделях не является жёстко заданным, что позволяет избежать постоянного изменения и доработки систем, разработанных на базе этих моделей [2]. К достоинствам модели относится также то, что она может быть реализована с помощью стандартных СУБД.

Первоначально разработанная фреймовая модель была реализована с помощью Microsoft Visual FoxPro 9.0. Созданная интеллектуальная информационная система была работоспособной, но имела недостатки:

- разработка самой интеллектуальной информационной системы заняла достаточно много времени и потребовала значительных усилий;

- каждый фрейм с учётом особенностей его структуры представлялся в базе данных как отдельная таблица с множеством полей, стандартных для определённого класса объектов и уровня фреймовой иерархической структуры, а также неограниченным количеством строк, которое увеличивалось по мере работы с системой и зависело от количества отношения с другими объектами;

- разработка внутренних присоединённых процедур осуществлялась в несколько этапов, а их отладка занимала много времени;

– выполнение внешних процедур сопоставления иерархических структур спроса и предложения выполнялась долго при большом количестве фреймов;

– наборы слотов для описания фреймов были фиксированными, и их изменение требовало перестройки программы с повторной отладкой и изменениями присоединённых процедур.

В связи с перечисленными недостатками разработанной системы была предпринята попытка её реализации с помощью системы «1С: Предприятие», как одной из часто используемых на малых и средних предприятиях и обладающей широким набором функциональных возможностей, которые могут быть использованы для реализации фреймов. Выбор данной системы позволил значительно ускорить и упростить процесс реализации фреймовой модели представления знаний, усовершенствовать способы описания процедурных и декларативных знаний, обеспечить их наглядное представление, расширить функциональные возможности разработанной модели и оптимизировать процедуру логического вывода.

Разработанная интеллектуальная система предназначена для выполнения следующих основных функций:

– сбора, обработки, хранения, использования и передачи информации о состоянии рынка труда на уровне города;

– аккумуляции знаний о рынке труда, возникающих проблемах, опыте их решения и эффективности применяемых мер регулирования рынка труда;

– предоставления информации о структуре спроса и предложения на рынке труда, несоответствиях в этих структурах;

– выработки мер по регулированию рынка труда с учётом изменений, происходящих как в структуре спроса, так и предложения, а также возможных тенденций развития этих структур;

– разработки рекомендаций по совершенствованию структуры набора в учебные заведения в зависимости от изменяющейся структуры предложения.

Разработанную систему следует применять в службе занятости, которая располагает данными по состоянию рынка труда, имеющихся безработных, свободных вакансиях, а также может пополнять информацию за счёт получения её от предприятий по имеющимся вакансиям и уже занятым рабочим местам и от образовательных учреждений по предполагаемым выпускам.

Предложенная интеллектуальная система может использоваться при выработке комплекса мер по регулированию рынка труда, при

разработке стратегий социально-экономического развития, при определении структуры набора в учебные заведения, а также при разработке программ подготовки и переподготовки безработных граждан.

**Список литературы:**

1. Андрейчиков, А.В. Интеллектуальные информационные системы / А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 424 с. – ISBN 5-279-02568-2.
2. Гаврилова, Т.А. Базы знаний интеллектуальных систем/ Т.А. Гаврилова, В.Ф. Хорошевский – СПб.: Питер, 2001. – 384 с. – ISBN 5-272-00071-4.
3. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с. – ISBN 5-7598-0086-8.
4. Романов, В.П. Интеллектуальные информационные системы в экономике: учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. Н.П. Тихомирова. – М.: Экзамен, 2007. – 496 с. – ISBN 5-377-00090-0.
5. Смолин Д.В. Введение в искусственный интеллект. – М.: Физматлит, 2007. – 264 с. – ISBN 978-5-9221-0862-1.

## СЕКЦИЯ 6: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

### КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОМЫШЛЕННЫХ КОРПОРАЦИЙ, ОСНОВАННЫЙ НА ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ

*Афанасьева Регина Михайловна*

*ст. преподаватель, Филиал РГГУ, г. Магадан*

*E-mail: [jlo20032003@mail.ru](mailto:jlo20032003@mail.ru)*

Промышленные корпорации являются основными системообразующими элементами многих жизненно важных сфер государства, в частности таких как: экономическая - базис образования стоимости; бюджетная - источники наполнения; территориальная; научная и образовательная - двигатели развития, потребители и источники знаний; социальная - места реализации человеческих возможностей и обеспечения средствами существования; налоговая - источники поступлений; финансовая - мультипликаторы денег [1]. Внесение весомого вклада промышленных корпораций в экономику способствует постепенному приближению качества жизни в России до уровня технологически развитых стран, что определит их ведущую роль и место в обеспечении важнейших стратегических интересов государства.

В промышленном комплексе существуют проблемы, обусловленные такими факторами: несовершенством состава промышленности, низким уровнем переработки и высокой ресурсозатратного производства, консервативным технологическим укладом и как следствие - ограниченной платежеспособностью субъектов внутреннего рынка, недостаточной мощностью финансово-кредитной системы, большим общим налоговой нагрузкой и несовершенным нормативно-правовым обеспечением.

Целью государственной политики в сфере промышленности является обеспечение динамичного развития промышленных корпораций, способных удовлетворить потребности граждан и жителей России в разных промышленных отраслях экономически эффективным образом, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Концептуальный подход развития промышленных корпораций Российской Федерации, основанный на взаимодействии

государственных органов управления, определяет основные направления формирования единой государственной политики. В концептуальном подходе сформулированы цели, задачи, направления и способы обеспечения интересов России в сфере эффективного управления промышленными корпорациями государственными органами управления.

Исходя из основных проблем промышленных корпораций в концептуальном подходе определяются цель развития промышленных корпораций в Российской Федерации государственными органами управления, а также задачи по выводу их из кризисного состояния и обеспечению эффективного развития.

В связи с этим предполагается разработка концептуального подхода к совершенствованию организационно-экономического механизма развития промышленных корпораций, основанного на взаимодействии с государственными органами управления.

Целью этого концептуального подхода должны являться следующие принципы:

- обеспечение динамичности развития промышленности, снятие препятствий на пути этого развития;
- обеспечение баланса между интересами производителей и потребителей, отвечающего потребностям развития общества;
- экономическая эффективность, означающая прибыльную работу промышленных корпораций, минимизацию расточительства в использовании ресурсов и продукции;
- долгосрочный характер реализации трех предыдущих принципов.

Достижение этой цели требует формирования комплексного подхода к совершенствованию организационно-экономического механизма развития промышленных корпораций в Российской Федерации, создания эффективной системы управления и предусматривает решение следующих задач:

- разработка нормативной правовой базы в области управления развитием промышленных корпораций, соответствующей задачам их эффективного развития;
- формирование и реализация механизма государственной поддержки развития промышленных корпораций;
- расширение проведения научных исследований и разработок в области промышленной политики, совершенствование методов управления промышленными корпорациями, развитие научно-технического потенциала и усиление инновационной направленности развития промышленности корпораций;

- совершенствование системы обеспечения действенного государственного контроля за формированием комплексных мер по развитию;
- разработка мер государственной поддержки;
- создание условий для формирования развитого внутреннего рынка и его эффективной функциональной инфраструктуры;
- развитие системы информационного обеспечения;
- разработка государственной стратегии в области развития промышленных корпораций.

Основными направлениями реализации концептуального подхода к совершенствованию организационно-экономического механизма развития промышленных корпораций, основанного на взаимодействии государственных органов управления, являются:

- совершенствование управления развитием промышленных корпораций;
- создание и регулирование условий для активации государственных усилий;
- создание условий для работы российского промышленного комплекса;
- совершенствование проведения отраслевых научных исследований и системы образования.

Этапы реализации концептуального подхода к совершенствованию организационно-экономического механизма развития промышленных корпораций, основанного на взаимодействии с государственными органами управления:

Первый этап. На данном, подготовительном, этапе предусматривается создание условий для активизации усилий по развитию промышленных корпораций государственными органами управления, в том числе:

- осуществление комплекса мероприятий, направленных на совершенствование деятельности и усиления координации работы органов исполнительной власти в сфере трансформации промышленного комплекса;
- определение системы целевых программ и проектов развития отдельных секторов промышленности и совершенствования воспроизводственных пропорций;
- усиление стимулирующей функции государства по поощрению деловой активности промышленных корпораций в деле возрождения и развития промышленного производства путем достижения оптимальных пропорций форм собственности, проведение

налоговой реформы и внедрения совершенных корпоративных моделей управления.

Второй этап. На втором, среднесрочном, этапе предусматривается дальнейшая реализация основных трансформаций, которые должны обеспечить превращение промышленного комплекса в высокоэффективную систему на принципах самовоспроизводства и стабильного ускоренного развития промышленных корпораций государственными органами управления. Основные задачи этого этапа таковы:

- формирование эффективной структуры промышленного производства с повышением удельного веса наукоемких отраслей по производству продукции углубленной переработки и конечного потребления с высокой долей добавочной стоимости;

- реализация инновационной модели развития промышленных корпораций с укреплением материально-технической базы научных учреждений, институциональным обеспечением осуществления государственной научно-технической и инновационной политики;

- создание нормативно-правовой базы эффективного функционирования и развития промышленных корпораций, обеспечение эффективного хозяйствования и использование прав собственности, антимонопольного регулирования и развитию конкуренции.

Третий этап. На третьем, долгосрочном, этапе предусматривается расширенное инвестирование и использование, которое опирается на достижение предыдущих этапов осуществления мероприятий промышленной политики государственными органами управления, чтобы обеспечить:

- формирование технологических кластеров приоритетного развития промышленности, прежде всего в наиболее наукоемких и высокотехнологичных отраслях и производствах, способных кардинально изменить экономический и научно-технический потенциал промышленных корпораций;

- широкое внедрение новых технологий с улучшенными технико-экономическими показателями, уменьшенной энерго- и ресурсоемкости производства, комплексной автоматизацией и информатизацией производственных процессов, существенным повышением производительности труда и социального обеспечения работников промышленных корпораций;

- повышение конкурентных возможностей промышленного производства корпораций, расширение рынков за счет вхождения в

приоритетных и наиболее эффективных для национальной экономики секторов мирового рынка (авиакосмического, судостроительного, военной техники, транспортного и сельскохозяйственного машиностроения) и удовлетворение потребностей внутреннего рынка высоких технологий за счет отечественного производства;

– обеспечение качественных изменений в характеристиках развития промышленных корпораций, основанные на использовании преимущественно внутренних источников инвестирования, обеспечении динамичной модернизации производства, реализации жизненных интересов страны.

На ближайший период определены основные цели промышленной политики: первая - это устойчивое развитие промышленных корпораций, модернизация и строительство материально-технической базы; вторая - рост конкурентоспособности промышленных корпораций на основе финансовой устойчивости и модернизации; третья - привлечение потенциальных инвесторов.

Цель развития промышленных корпораций заключается в создании современного, интегрированного в мировое производство промышленного комплекса, способного в условиях интеграции и глобализации решать основные задачи социально-экономического развития и утверждения России как высокотехнологического государства.

#### **Список литературы:**

1. Костин Д. Государственная поддержка // Военно-промышленный курьер. - 2009. - №3. - С. 11.

## **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ**

*Князева Мария Васильевна*

*Ассистент, ГИЭИ (филиал) ИжГТУ, г.Глазов*

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

Главными целями деятельности любого хозяйствующего субъекта является рентабельность производства, конкурентоспособность конечного продукта на внутреннем и внешнем рынке. Но функционируя в условиях риска и неопределенности, выбранная цель, ради которой принимались хозяйственные решения,



может быть не достигнута. Поэтому чтобы достичь поставленной цели и воспользоваться открывающимися новыми возможностями в рыночной обстановке, важно создать на предприятии систему управления рисками [3, с. 58]. При этом, ключевая проблема заключается не в том, как создать систему, а как сделать так, чтобы она была эффективной и приносила реальную пользу. Эффективность управления рисками зависит от способов контроля и своевременного оповещения обо всех изменениях в программе управления рисками, то есть должен проводиться мониторинг системы управления рисками [4, с. 2].

Механизм реализации мониторинга основывается на поступательной детализации рисков и выделении ключевых индикаторов, а также разработке плана корректирующих мероприятий.

Начнем с детализации рисков. По характеру деятельности хозяйственные риски подразделяются на: производственные, инвестиционные, экологические, кредитные, предпринимательские, технические, финансовые, коммерческие, политические и юридические [1, с. 26].

Так под производственными рисками понимают опасность нанесения ущерба предприятию вследствие нарушения нормального хода производственного процесса (повреждения или утери производственного оборудования и транспорта, разрушение зданий и сооружений и т.д.).

Инвестиционные риски связаны с возможностью недополучения или потери прибыли в ходе реализации инвестиционных проектов.

Под экологическим риском понимается вероятность наступления правовой ответственности за нанесение ущерба окружающей среде, а также жизни и здоровью третьих лиц.

Кредитные риски связаны с возможным невозвратом суммы кредита и процентов по нему. Невозврат может произойти по различным причинам: незавершение строительства, изменение рыночной и общеэкономической ситуации, чрезвычайные события.

Предпринимательские риски различают внешние и внутренние. Внешние риски связаны с нанесением убытков и неполучением предпринимателем ожидаемой прибыли вследствие нарушения контрагентами своих обязательств или по другим, независимым от него обязательствам.

Технические риски сопутствуют строительству новых объектов и их дальнейшей эксплуатации. Это утеря или повреждение строительных материалов и оборудования вследствие неблагоприятных событий, нарушение функционирования объекта

вследствие ошибок при проектировании и монтаже. Технические риски могут быть составной частью производственных, предпринимательских и инвестиционных рисков.

Финансовые риски возникают в процессе управления финансами организации и подразделяются на валютные (убытки или недополучение прибыли в результате изменения обменного курса), процентные (увеличение процентных ставок на основные кредитные ресурсы), портфельные риски показывают влияние различных макро- и микроэкономических факторов на активы предпринимателя или инвестора.

Коммерческие риски, связанные с возможностью недополучения прибыли или возникновения убытков в процессе проведения торговых операций (неплатежеспособность покупателя к моменту оплаты товара, изменение цен на продукцию после заключения контракта и т.д.).

Политические риски заключаются в возможности недополучения дохода или потери собственности иностранного предпринимателя или инвестора вследствие изменения социально-политической ситуации в стране.

Юридические риски представляют собой возможные потери в результате изменения законодательства, налоговой системы и т.д.

Кроме того, на предприятиях в зависимости от их специализации могут возникать особые риски, характерные только для конкретного вида деятельности. Так, например, для сельскохозяйственных предприятий являются характерными риски, связанные с изменением климатических условий, заболеваниями растений и т.д.

В системе управления рисками ключевые индикаторы риска являются основными инструментами, целью которых является прогнозирование неблагоприятного события и предотвращение возможных потерь при его реализации.

Индикаторы по своей природе бывают опережающими (предикативными) и историческими (по факту) [2, с. 121]. На практике индикаторы рисков непосредственно связаны с потерями, которые по определению считаются реализованными. Поэтому средние значения исторических потерь служат, как правило, базой для оценки уровня ожидаемых потерь в будущем.

Особый интерес представляют опережающие индикаторы риска – показатели, свидетельствующие о наличии факторов риска до наступления рискового события.

Обозначим основные требования к ключевым индикаторам риска:

- индикаторы риска должны быть информативны и должны охватывать все многообразие операций хозяйствующего субъекта;
- индикаторы риска должны быть обеспечены достоверной информацией, необходимой для их расчета;
- при установке нормативных значений для индикаторов риска необходимо всесторонне проанализировать специфику деятельности предприятия и текущие условия его функционирования;
- расчет индикаторов должен производиться на постоянной основе при использовании оперативной актуальной информации.

При выборе индикаторов риска возникает проблема, какие экономические индикаторы свидетельствуют о рисках.

Выделим некоторые опережающие индикаторы наличия рисков для предприятий.

Производство:

- рост коэффициента износа активной части основных фондов;
- количество часов простоя оборудования из-за поломок за период;
- увеличение доли выпуска бракованной продукции.

Коммерция:

- нарушения договорных обязательств поставщиков сырья, материалов;
- доля бракованного сырья, материалов, поставленных поставщиками за период.

Финансы:

- рост процентных ставок по кредитам;
- отрицательное сальдо денежных потоков операционной деятельности предприятия.

Юридические:

- рост налоговых ставок.

Инвестиции:

- повышение ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

Важно не только выявить потенциальные риски, но и своевременно провести корректирующие мероприятия по снижению степени риска.

К основным корректирующим мероприятиям относят:

1. Уклонение от рисков

Основывается на отклонении инвестиционного проекта в случае обнаружения каких-либо ненадежных действий партнеров,

контрагентов, поставщиков, разработанных и предоставленных заказчику документов.

2. Распределение рисков между участниками проекта

3. Локализация источников риска

Используется в тех случаях, когда удастся достаточно четко и конкретно вычлениить и идентифицировать источники риска.

4. Диссипация риска

Заключается в распределении общего риска путем объединения с другими участниками (с посторонними физическими или юридическими лицами), заинтересованными в успехе общего дела.

5. Компенсация рисков

Относится к упреждающим методам управления путем стратегического планирования деятельности организации. Для этого на стадии планирования расчет плановых показателей ведется с учетом резервов в целях компенсации будущих трудностей и неопределенностей.

6. Страхование риска

Заключается в образовании специального страхового фонда, его распределении и использовании для преодоления разного рода потерь и ущерба путем выплаты страхового возмещения.

7. Хеджирование

Позволяет застраховать, снизить риск от потерь, обусловленный неблагоприятными для организации изменениями рыночных цен на товары в сравнении с теми, которые учитывались при заключении договора.

Таким образом, применение механизма реализации мониторинга системы управления рисками на предприятиях позволит снизить уровень риска, а также уменьшить неопределенность деятельности.

### **Список литературы:**

- 1 Балабанов И.Т. Риск-менеджмент [Текст] / И.Т. Балабанов – М.: Финансы и статистика, 1996. – 192 с.
- 2 Вяткин В.Н. Риск-менеджмент: учебник [Текст] / В.Н. Вяткин, И.В. Вяткин, В.А. Гамза, Ю.Ю. Екатеринославский, Дж. Дж. Хэмптон – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2003. – 512 с.
- 3 Райзберг Б.А. Предпринимательство и риск: учеб. пособие [Текст] / Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 267 с.

- 4 Шаповалов В. Как управлять рисками // Финансовый директор. – 2003. - № 9. [электронный ресурс] – Режим доступа. URL: <http://www.fd.ru/reader.htm?id=4365#>

## МОДЕЛИРОВАНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЖИЛИЩНОГО ФОНДА

*Ларин Сергей Николаевич*

*канд. тех. наук, снс ЦЭМИ РАН, г. Москва*

*E-mail: [larinsn@cemi.rssi.ru](mailto:larinsn@cemi.rssi.ru), [sergey77707@rambler.ru](mailto:sergey77707@rambler.ru)*

*Лазарева Лариса Юрьевна*

*канд. экон. наук, гл. спец. ООО «НикаСтрой», г. Москва*

До недавнего времени формирование программ воспроизводства жилищного фонда посредством проведения его капитального ремонта осуществлялось на основе применения сетевых моделей, которые основывались на поточных методах выполнения ремонтных работ и позволяли рассчитывать планы их проведения по каждому типу объектов. Одним из существенных недостатков применения этих моделей являются завышенные требования к точности расчетов, вследствие чего возникала необходимость обработки значительных объемов информации, большая часть которой, в конечном счете, оказывалась избыточной. Кроме того, сетевые модели не позволяли учитывать существенные ограничения в расчетах, накладываемые различными сроками поступления средств, различными источниками финансирования, а так же их варьирования по объемам. В результате затраты времени и усилия на разработку точных планов перестали себя оправдывать, поскольку на практике только что разработанный план через короткий промежуток времени нуждался в проведении разного рода корректировок и новом перерасчете.

Для устранения отмеченных недостатков предлагается новый подход к реализации программ воспроизводства жилищного фонда, который обеспечивает эффективные результаты как с позиций затрачиваемого времени, так и с точки зрения оптимизации ресурсного, прежде всего финансового, обеспечения. В основу этого подхода положено распределение работ между объектами программы не по времени, а по объемам, что более точно отражает зависимость

между смежными работами и не требует предварительных расчетов продолжительности работ. Для нахождения оптимального варианта набора работ, проведение которых обеспечит реализацию выделенного объема финансовых ресурсов, используется математический аппарат методологии эволюционных вычислений (генетических алгоритмов), позволяющей наиболее эффективно решать задачи поиска глобального экстремума для сложной системы с учетом всей совокупности финансовых ограничений [2, 3]. Такой подход позволяет повысить чувствительность модели к ограничениям по ресурсам и уйти от использования жестких сетевых моделей.

В процессе работы генетического алгоритма многократно применяются операторы отбора, скрещивания, мутации и редукции. Поскольку операторы по своей сути направлены на улучшение каждой отдельной особи (работы), то под их воздействием происходит постепенное улучшение популяции (плана работ) в целом [1, с.9]. Это обстоятельство является одним из важнейших преимуществ, определивших выбор генетических алгоритмов в качестве методологической основы решения рассматриваемой нами задачи.

Основным ограничением при формировании программ воспроизводства жилищного фонда является объем финансирования. Этот показатель определяется как суммарная величина инвестиций собственников жилья, а так же средств бюджетов всех уровней (федерального, регионального, местного), которые в условиях мирового экономического и финансового кризиса, скорее всего, будут рассчитываться как некие значения лимитов. Поэтому необходимо определить такую последовательность реализации программы воспроизводства жилищного фонда, чтобы за один период финансирования (календарный год) был выполнен максимальный объем работ пропорциональный общей сумме финансирования с учетом ограничений по его объему. Не достижение этого приведет, с одной стороны, к неполному использованию средств бюджетов разного уровня и других источников финансирования, а с другой – к снижению ожидаемого социального эффекта от реализации программы.

Для учёта конструктивных особенностей включенных в программу объектов, сгруппируем всё множество многоквартирных жилых домов (МКД) в  $m$  типов и обозначим номер типа индексом  $i$ . Каждый тип здания характеризуется определённым набором конструктивных элементов. Номер конструктивного элемента обозначим через  $j$ . Общее количество конструктивных элементов у здания категории  $i$  обозначим через  $n_i$ . Приняв, что формирование

программы воспроизводства жилищного фонда ведётся на временном периоде длительностью  $T$ , обозначим за  $y_{kijt}$  вид работ по капитальному ремонту  $j$ -го конструктивного элемента  $k$ -го здания, относящегося к категории  $i$ , в момент времени  $t$ ;  $k = 1, \dots, K$ ,  $i = 1, \dots, m$ ,  $j = 1, \dots, n_i$   $t = 0, \dots, T-1$ .

В качестве исходных данных для решения задачи формирования программы воспроизводства жилищного фонда используются ряды последовательных оценок для каждого вида работ по капитальному ремонту конструктивных элементов  $y_{kij}(t)$ , полученные в результате обследования жилищного фонда: ориентировочная продолжительность ремонтных работ  $\tau_{ij}(y)$ , объём финансовых затрат  $c_{ij}(y)$ , расчетный экономический эффект  $e_{ij}(y)$ , где  $j$  – тип конструктивного элемента,  $i$  – тип здания (см. табл.1).

Таблица 1

Технико-экономические зависимости для здания  $i$ -й категории

Коэф. физ. износ а	Конструктивные элементы МКД				
	Фундаменты ( $j = 1$ )		Стены ( $j = 2$ )		... Электроборудование ( $j = n_i$ )
0,1	$\tau_{i1}(0,1)$ $c_{i1}(0,1)$	$e_{i1}(0,1)$	$\tau_{i2}(0,1)$ $c_{i2}(0,1)$	$e_{i2}(0,1)$	... $\tau_{in_i}(0,1)$ $e_{in_i}(0,1)$ $c_{in_i}(0,1)$
...	...	...	...	...	...
0,9	$\tau_{i1}(0,9)$ $c_{i1}(0,9)$	$e_{i1}(0,9)$	$\tau_{i2}(0,9)$ $c_{i2}(0,9)$	$e_{i2}(0,9)$	... $\tau_{in_i}(0,9)$ $e_{in_i}(0,9)$ $c_{in_i}(0,9)$

Решение задачи построения плана ремонтных работ ведётся в дискретном времени. Номер отрезка времени обозначим индексом  $t = 0, \dots, T$ , где  $T$  – длительность планового периода.

Для обеспечения объектной и временной привязок ремонтных работ представим перспективный план в виде множества временных диаграмм, каждая из которых соответствует одному виду работ. Диаграммы разбиты на  $T$  отрезков, соответствующих моментам времени  $t = 0, \dots, T$ , в качестве которых могут выступать неделя, декада, месяц, квартал. Каждой ячейке временной диаграммы ставится

в соответствие булева величина  $x_{kijt}$ , принимающая значение 1, если запланирован ремонт  $j$ -го конструктивного элемента  $k$ -го здания  $i$ -й категории, в момент времени  $t$  и 0 в остальных случаях. Совокупность переменных  $x_{kijt}$  определяет план работ. Таким образом, экономический эффект и затраты при выполнении ремонтной работы  $j$ -го элемента  $k$ -го здания  $i$ -й категории в момент времени  $t$  определяются произведениями  $x_{kijt} \times e_{kijt}$  и  $x_{kijt} \times c_{kijt}$  соответственно.

Экономический эффект  $S$  используется в качестве целевой функции:

$$S = \sum_{t=0}^{T-1} \sum_{k=1}^K \sum_{j=1}^{n_i} x_{kijt} (e_{kijt} - c_{kijt}) \rightarrow \max. \quad (1)$$

Ограничение на объём финансовых ресурсов запишем в виде:

$$\sum_{t=0}^{T-1} \sum_{k=1}^K \sum_{j=1}^{n_i} x_{kijt} c_{kijt} \leq C, \quad (2)$$

где  $C$  – максимальный (установленный) объём финансирования.

Предельно допустимое значение физического износа определяется предварительно заданными константами:  $\hat{y}_{ij}$ ,  $i = 1, \dots, m$ ,  $j = 1, \dots, n_i$ . Если фактическое значение физического износа отдельного конструктивного элемента оказывается меньше этой величины, то он может быть включен в программу.

В результате ремонта значение физического износа уменьшается до величины, определяемой функцией неустраняемого износа  $d_{ij}(y_{kijt})$ . Изменённый в результате ремонта физический износ обозначим  $\tilde{y}_{kijt}$ , тогда условие безаварийности записывается в виде:

$$\forall k, j, t: \tilde{y}_{kijt} \leq \hat{y}_{ij}. \quad (3)$$

Ограничение на количество одновременно проводимых работ:

$$\max_{\forall t} \left( \sum_{k=1}^K \sum_{j=1}^{n_i} w_{kijt} \right) \leq W, \quad (4)$$



$$\text{где } w_{kjt} = \begin{cases} 1, & \text{если } t \in [t_l; t_l + \tau_{kijt}] \forall l, j, k; \\ 0, & \text{иначе} \end{cases},$$

$t_l$  – время начала  $l$ -го вида ремонтных работ по  $j$ -му конструктивному элементу  $k$ -го здания (многоквартирного жилого дома).

Это ограничение устанавливается опытным путем, исходя из возможности привлечения подрядных и субподрядных организаций к выполнению определенных видов работ на основании заключенных договоров подряда.

Ограничение на начало ремонтных работ, исключающее выход процесса ремонта за границы периода планирования  $T$ :

$$x_{kijt} = 0, \text{ если } t \geq T - \tau_{ij}(y_{kijt}), k = 1, \dots, K, \\ i = 1, \dots, m, j = 1, \dots, n_i \quad (5)$$

На переменные  $x_{kijt}$  также налагаются ограничения, связанные с определенной последовательностью выполнения отдельных видов работ. Начальным условием выполнения отдельных видов работ на объекте будет невозможность начала последующей работы до тех пор, пока не закончена определенная часть предыдущей работы. Общая продолжительность выполнения работы определяется величиной  $\tau_{kijt}$ . Для определения части предыдущей работы, по завершении которой становится возможным выполнение последующей работы используются коэффициенты совмещения работ по началу ( $K_H$ ) и по окончанию ( $K_O$ ). Величина коэффициентов совмещения определяется пользователем, исходя из технологических особенностей каждого вида работ по капитальному ремонту.

Обозначим  $t_l$  – время начала  $l$ -й работы.

$$x_{kijt} = 0, \text{ если } t \in [t_{kijl}; t_{kijl} + K_H \times \tau_{kijt}] \forall l, i, j, k, \quad (6)$$

Ремонтная работа конструктивного элемента здания не должна проводиться параллельно с работой, имеющей индекс 0.

$$x_{kijt} = 0, \text{ если } t \in [t_{ki0l}; t_{ki0l} + \tau_{ki0l}] \forall l, i, k \quad (7)$$

В случае невозможности выполнить ограничение безаварийности (3) целесообразно преобразовать его в критерий оптимальности, минимизирующий наибольший (8) или средний (9) ожидаемый износ на протяжении периода планирования:

$$Y = \max(\tilde{y}_{kijt}) \rightarrow \min, \quad \forall k, j, t, \quad (8)$$

$$\bar{D} = \frac{1}{P \cdot \sum_{k=1}^K n_{rk}} \sum_{t=0}^{T-1} \sum_{k=1}^K \sum_{j=1}^{n_i} y_{kijt} \rightarrow \min. \quad (9)$$

Общая схема формирования программы капитального ремонта жилищного фонда включает 2 этапа:

- 1) получение допустимого решения с использованием критерия локальной оптимальности;
- 2) проведение оптимизации допустимого решения при помощи генетического алгоритма.

Целью первого этапа является поиск допустимого варианта решения задачи близкого к оптимальному при условии выполнения ограничений. Алгоритм получения допустимого варианта решения задачи предусматривает, что первоначально все переменные  $X_{kijt}$  равны 0. Это означает, что ни одна работа не запланирована. На каждом шаге алгоритм присваивает одной из переменных значение 1 (заносят в план одну работу на момент времени  $t$  для  $j$ -го конструктивного элемента  $k$ -го здания,  $i$ -й категории) в соответствии с критерием локальной оптимальности и ограничениями. Для вычисления критерия локальной оптимальности используются ряды оценок затрат и эффекта:

$$h_{kijt} = e_{kijt} : c_{kijt} \quad (10)$$

В ячейку плана, соответствующую максимальному значению критерия, в соответствии с ограничениями заносится 1. Последовательность описанных шагов повторяется до тех пор, пока не будут исчерпаны финансовые средства  $C$ .

Полученное на первом этапе решение используется в качестве начального в алгоритме оптимизации допустимого варианта программы воспроизводства жилищного фонда с применением генетических алгоритмов на втором этапе. В качестве исходных данных (начальной популяции) используются расчетные значения сметной стоимости  $c_{kijt}$ , соответствующие каждой позиции вектора, то есть каждому блоку ремонтных работ. Тогда исходным решением нашей задачи в формализованном виде для варианта  $m$  будет ограничение на объём финансовых ресурсов (2), которое можно записать следующим образом:

$$C^m = \sum_{t=0}^{T-1} \sum_{k=1}^K \sum_{j=1}^{n_j} x_{kijt} c_{kijt} P_j^m \leq C \quad (11),$$

где  $P_j^m$  - вероятность воспроизведения вида работ (его реализации в рамках программы) с учетом установленных исходных значений сметной стоимости, которая определяется по формуле:

$$P_j^m = C^m : \sum_{m=1}^Q C^m \quad (12)$$

Поскольку основные характеристики ремонтных работ не претерпевают изменений, то условие (11) можно представить в таком виде

$$C^m = \sum_j c_{kijt} \times P_j^m = (c, P^m) \quad (13)$$

В формуле (13) запись  $(c, P^m)$  означает скалярное произведение вектора  $c = \{ c_{kijt} \}$  на вектор  $P^m = \{ P_j^m \}$ , а проекции вектора  $P_j^m$  принимают значения 0 или 1. Таким образом, формула (13) описывает значение целевой функции, для которой необходимо найти максимум при ограничении вида

$$\sum C^m \leq C \quad (14),$$

где  $C$  – объем средств, выделенных для реализации программы.

Первым шагом применения генетического алгоритма является поиск в исходной популяции (программе воспроизводства жилищного фонда) потенциальных решений (наборов ремонтных работ) размером  $Q$ , который реализуется посредством генерации случайных выборок из нулей и единиц с последующим отбором элементов (видов работ), удовлетворяющих условию (14). Отбор осуществляет оператор на основе максимальных расчетных значений показателя вероятности воспроизведения видов работ (их реализации в рамках программы) с учетом установленных исходных значений сметной стоимости их выполнения. В результате становится возможным отсортировать исходную популяцию видов работ на объектах программы по вероятности их потенциальной реализации. Исходя из формулы (2), будет естественным предположить, что наибольшими значениями

этого показателя будут обладать виды работ с максимальной сметной стоимостью.

Следующим шагом работы генетического алгоритма является создание новой популяции при помощи использования стандартных операторов скрещивания и мутации осуществляется выбор наиболее эффективных элементов (имеющих наибольшие значения расчетного показателя вероятности воспроизведения).

В результате многократного применения операторов отбора, скрещивания и мутации происходит формирование нового поколения – оптимального варианта реализации программы.

Шаг алгоритма завершается объявлением нового поколения текущим и его проверкой на выполнение критерия оптимальности.

Описанная последовательность будет повторяться до тех пор, пока на одном из потомков исходной популяции (программы воспроизводства жилищного фонда) не будет достигнуто условие  $\Sigma C^n = C$ . Если это условие не достигнуто, а число итераций не превышает предельно допустимого значения  $I_{max}$  (обычно устанавливается перед началом расчетов), то из всех полученных вариантов снова отбираются  $Q$  лучших по показателю новой расчетной вероятности воспроизведения и процесс повторяется, начиная с сопоставления вероятности воспроизведения.

Алгоритм формирования и оптимизации программы воспроизводства жилищного фонда в любом случае будет конечным, поскольку расчеты заканчиваются либо в случае достижения абсолютного результата ( $\Sigma C^n = C$ ), либо в случае достижения установленного значения предельно допустимого числа итераций  $I_{max}$ .

В ходе проведенных исследований нами установлено, что использование генетических алгоритмов для формирования программ воспроизводства жилищного фонда позволяет не только находить решение оптимизационных задач большой размерности и проводить сами расчеты при изменении значений исходных параметров, но и учитывать различные изменения существующих ограничений. Применение генетических алгоритмов позволяет легко видоизменять и дополнять решение оптимизационной задачи при помощи операторов отбора, скрещивания и мутации. Таким образом, применение генетических алгоритмов оправдано не только на этапе формирования программы капитального ремонта жилищного фонда, но и при ее непосредственной реализации, поскольку обеспечивает поиск наиболее эффективных вариантов ее реализации при изменении целевых объемов финансирования или значений ограничений по ресурсам.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект №10-02-00244а «Разработка организационно-экономических механизмов воспроизводства жилищного фонда в условиях кризиса».

**Список литературы:**

1. Еремеев А.В. Генетические алгоритмы и оптимизация. Учебное пособие. [Текст] / А.В. Еремеев. – Омск: ОмГУ, 2008. – 23с.
2. Панченко Т.В. Генетические алгоритмы. Под ред. Ю.Ю. Тарасевича. [Текст] / Т.В. Панченко. – Астрахань: ИД «Астраханский университет», 2007. – 87с.
3. Goldberg D.E. The Design of Innovation: Lessons from and for Competent Genetic Algorithms [Текст] / D.E. Goldberg // Kluwer Academic Publishers, Boston, MA 2002.

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ  
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ  
РОССИИ**

*Линючев Вячеслав Фёдорович*

*Директор Операционного Офиса «Саратов №1» Ф. «Самара»*

*ЗАО «Банк Русский Стандарт»*

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

Около 10 лет российская экономика росла высокими темпами. С 1998 года ВВП России рос в среднем на 7% в год. Но начавшийся в 2008 году мировой финансовый кризис поставил под сомнение устойчивость роста российской экономики.

По данным международной консалтинговой компании McKinsey & Company на сегодняшний день производительность труда в России, несмотря на заметную положительную динамику последнего времени, по-прежнему низка: в среднем она составляет лишь 26% от уровня производительности в США. До кризиса рост ВВП России на 2/3 был обеспечен приростом производительности труда, которая увеличивалась в среднем на 6% в год. В целом за 10 лет производительность труда в России увеличилась в 1,7 раза. Фундаментом дальнейшего экономического роста России станет повышение производительности труда во всех хозяйственных сферах.

Разные источники дают различные определения производительности труда. В зарубежной литературе определение производительности труда рассматривается с двух сторон. С одной стороны ее считают итоговым показателем, характеризующим эффективность деятельности предприятия; с другой отождествляют понятия производительности и эффективности труда [4]. В российской литературе производительность труда раскрывается как проявление эффективности хозяйственной деятельности. Наиболее часто российскими экономистами производительность труда определяется как частный случай эффективности использования рабочей силы и средств производства, объединенных единым производственным процессом [3].

Вместе с тем производительность труда рассматривается отдельными авторами как соотношение объема произведенных продуктов и затрат труда [10].

Автор согласен с приведенными выше определениями производительности труда. Производительность труда, рассчитывается как объем произведенной продукции или оказанных услуг на одного работника. Иными словами производительность труда – это продуктивность производственной деятельности людей [7].

Вопрос повышения производительности труда в банковских структурах особенно остро встал в связи с кризисом банковской ликвидности в 2008-2009 годах. В условиях экономического кризиса задача повышения производительности труда является необходимым условием восстановления и сохранения экономического роста и повышения конкурентоспособности банка. В настоящее время производительность труда в банковском секторе России в 5 раз меньше чем в США [9].

За последние год-два резко изменилась конъюнктура банковского рынка. До кризиса российский банковский сектор рос наиболее быстрыми темпами, особенно это касалось потребительского кредитования в сфере обслуживания физических лиц. В этом секторе доходы российских банков росли быстрее, чем в других странах БРИК и в целом в мире. Сейчас мы видим, что замедлился рост и сократились доходы банков. Это связано со многими факторами и основным здесь является снижение темпов роста производительности труда в банках.

По данным исследований международной консалтинговой компании McKinsey & Company у наших банков около 80% дохода генерируется за счет процентного дохода от кредитования, то есть дохода, который получают банки от выдачи кредитов [3]. Но в кризис в связи с ограничением выдачи кредитов и снижением потребительской

активности кредитные портфели банков резко сократились, а также резко возросли потери связанные с кредитными рисками из-за высокой просрочки выплаты очередных платежей по кредитам и из-за индивидуальных дефолтов частных заемщиков.

Для повышения производительности труда у банков есть несколько возможностей. Это такие традиционные пути как:

1. Сокращение операционных расходов и численности персонала.

2. Повышение эффективности сбора задолженности

У современных российских банков операционные расходы по отношению к доходам (показатель Cost/Income Ratio) составляют 50-60% [3]. При этом целевой показатель Cost/Income Ratio составляет 40-45%. При анализе затрат банков выясняется, что самая большая статья расходов у банков это персонал. Только около 60% персонала банков это сотрудники отделений, то есть те, кто непосредственно заняты клиентским обслуживанием, остальной персонал это поддерживающие подразделения и руководство.

Опыт российских банков показывает, что на 30% можно сократить потери по кредитам за счет более грамотной сегментации клиентов и более продуктивной работы рядовых сотрудников подразделений по сбору. По разным оценкам средний уровень просрочки по кредитам у российских банков составляет 12%, доходя у отдельных банков до 30% [2]. Сбор просроченной задолженности по кредитам должны осуществлять специализированные подразделения. Напротив сбор долгов, осуществляемый продающими подразделениями не эффективен [1]. Подразделения ответственные за продажи, не могут обеспечить качественный сбор задолженности. Тщательная сегментация клиентов и грамотные меры воздействия позволяют банкам выявлять должников на ранних этапах и предлагать клиентам гибкие условия погашения, особенно если они временно оказались в затруднительном финансовом положении.

По данным исследования консалтинговой компании McKinsey Global Institute у российских банков производительность труда в пять раз меньше, чем у американских и в десять раз меньше, чем у шведских [8]. Причин для этого много. Это избыточный персонал, не развитость IT-технологий, менталитет россиян и, во многом, специфичное регламентирование банковской деятельности в России со стороны ЦБ, увеличивающее затраты.

Вместе с тем у банков уже сейчас есть много новых возможностей для увеличения производительности труда.

Автор предлагает рассмотреть несколько резервов для повышения производительности труда в банковской сфере:

1. Перевод клиентского потока из отделений банка на дистанционные каналы банковского обслуживания. Дистанционное или удаленное банковское обслуживание заключается в перенаправлении потока клиентов из отделений в каналы автоматизированного самообслуживания. Это могут быть автоматические кассы, банкоматы, платежные терминалы, электронные сервисы по управлению своим банковским счетом через Интернет-банк и мобильный банк. Таким образом, по простым, не сложным операциям, например, внесение денег на счет, перевод средств, оплата товаров и услуг, снятие денег и т.п. клиент, обученный современным банковским технологиям, не нуждается в помощи сотрудника банка, а сам выполняет их со своего домашнего компьютера, мобильного телефона или банкомата. Только 6% россиян сегодня охвачено интернет-банкингом против 67% в Канаде, 54% в Швеции, 50% в Великобритании и 44% в США [2]. Проведение электронных платежей через Интернет, мобильный телефон или банкомат требует в 12 раз меньше трудозатрат, чем совершение подобных операций в отделении банка. Отсюда обратная статистика: в России две трети платежей производится в отделениях банка, а в Нидерландах — 10% и в Соединенных Штатах — 7%. В реальной действительности в России столько же банкоматов сколько и в других европейских странах. Предпочтение отделений для совершения переводов и платежей связано с тем, что российские клиенты считают электронные каналы более сложными, а также им проще оплачивать все наличными деньгами. Этой особенностью менталитета россиян можно объяснить примерно треть отставания в производительности труда российских банков от банков США.

Платежный бизнес – это важное направление деятельности банков, которое может генерировать до 50% доходов за счет комиссий от платежей. Этот бизнес интересен банкам тем, что, проводя переводы денег клиентов, банк исключает кредитные риски по не возврату долгов. Однако полноценно развивать платежный бизнес возможно только через удаленные каналы банковского самообслуживания клиентов, так как мощности отделений не позволяют концентрировать такие гигантские потоки клиентов.

Таким образом, развитие дистанционных каналов банковского обслуживания решает задачу снижения клиентского потока в отделения и уменьшает нагрузку на операционистов. Это в конечном итоге позволяет оптимизировать персонал, а также переориентировать



сотрудников отделений с выполнения однообразных функций по клиентскому обслуживанию на продажи банковских продуктов. В итоге отделения банка начинают заниматься продажами банковских продуктов, что повышает производительность труда сотрудников отделений.

2. Овладение сотрудниками отделений банка смежных операций. Отдельная тема повышения производительности труда связана с тем, что функции персонала банков избыточно регламентированы, то есть операционист не может подменять кассира, а начальник смены не может возложить на рядового сотрудника (операциониста) контролирующие функции по документации и т.п. Это означает, что резервы для повышения производительности труда лежат в упразднении должностных перегородок с целью рационального распределения нагрузки на сотрудников. Особенно это касается региональных подразделений банка, в которых при небольших объемах деятельности минимальное количество персонала выполняет разнообразные специализированные операции. Решение этого вопроса позволяет эффективно управлять загруженностью персонала, снижать численность персонала, экономить фонд оплаты труда, при этом увеличивая скорость и качество выполнения банковских операций.

3. Упрощение банковских операций и централизация функций бэк-офиса. Есть банковские операции, от выполнения которых можно отказаться или существенно их упростить. Это, например, подготовка различных выписок, которые делают сотрудники исходя из процедуры, необходимой для хранения документов в архиве и которые не нужны непосредственно клиентам. Эти операции могут осуществляться централизованно с целью экономии времени и оптимизации бизнес-процессов. Другой пример - это централизация архивов банков. Хранение архивов занимает много площадей и жестко регламентировано ЦБ. Эти операции тоже можно собрать в бэк-офисах операций, так как не нужны клиентам. Выделение бэк-офисных функций в центральном подразделении банка приводит к повышению качества обслуживания клиентов, а также увеличивается скорость проведения переводов, зачисления денег [6]. Таким образом, увеличивается производительность труда за счет повышения загруженности и специализации подразделений банка.

Централизация может касаться и такой функции как сбор просроченной задолженности. Централизация подразделений по сбору долгов позволяет набирать в них профессионалов, специально обученных работать даже с самыми трудными клиентами-

неплательщиками. Поскольку сотрудники по сбору долгов в таких подразделениях проходят одинаковую подготовку, то и действуют четко, хорошо понимая стратегию банка и обладая исчерпывающей информацией о клиентах. Централизация сбора долгов способствует более четкому управлению рисками по невозврату кредитов. Таким образом, повышение эффективности сбора просроченных долгов значительно влияет на рентабельность банков и производительность труда в банковской сфере.

Другим направлением по централизации операций в банках может быть централизация кредитного центра. То есть подразделения, принимающего окончательное решения о кредитовании каждого конкретного клиента. Так, например, в Сбербанке внедрена новая технология — «Кредитная фабрика», которая основана на скоринговых технологиях автоматизированного принятия решения исходя из анкетных данных клиента и его кредитной истории. Введение единого кредитного центра позволяет стандартизировать введение заявок на кредитование в целом по банку, сократить время принятия кредитного решения, исключить человеческий фактор, сократить управленческий персонал, отвечающий за принятие кредитного решения и, отсюда, значительно уменьшить риски невозврата кредитов [5]. В итоге централизованный кредитный центр позволяет снизить риски, а отсюда уменьшить резервирование, экономить затраты, увеличить прибыль, что в целом ведет к росту производительности труда.

Упрощение банковских операций и централизация функций бэк-офиса позволяет экономить время за счет специализации сотрудников или отдельных сложных операций, а также появляется возможность территориально размещать такие подразделения в местах с привлекательной ценой рабочей силы и стоимостью аренды помещений, а это экономия на издержках и путь к повышению производительности труда.

4. Следующим фактором повышения производительности труда является автоматизация процессов в подразделениях клиентского обслуживания. Это очень важная проблема, так как плохая автоматизация увеличивает время обслуживания клиентов. Это и проблема двойного ввода данных в разные информационные системы и отсутствие автоматического ввода анкетных данных клиента в различные заявления, анкеты и т.п. Все это решается инвестициями в ИТ-систему, иными словами в процессинг банка. Инвестиции в ИТ-системы позволяют банку быстро реагировать на изменения требований рынка, оперативно внедрять новые банковские продукты,

накапливать информацию о своих клиентах для дифференцированного предложения им определенных продуктов и в конечном итоге это повышает конкурентоспособность банка и его рентабельность. Кроме этого за счет автоматизации можно значительно снизить расходы на оплату труда, оптимизировав персонал, сократить очереди, повысить качество обслуживания клиентов.

На основании своих исследований старший партнер консалтинговой компании McKinsey & Company Ирина Швакман считает, что за счет перечисленных выше мер, можно на 25-30 процентов сократить персонал в отделениях в относительно небольшой промежуток времени без значительных инвестиций в IT системы, улучшая при этом качество обслуживания [8].

5. Важным направлением повышения производительности труда в банках является развитие новых информационных технологий. В настоящее время российские банки в основном финансируют поддержание существующих сложных информационных систем, а развитием новых приложений, обновлением и внедрением нового функционала занимаются неохотно. Поэтому за счет унификации, рационализации и систематизации имеющихся приложений можно получить ощутимую экономию. Полученные от экономии средства нужно reinvestировать в новые информационные технологии. Особенно это касается вопроса ведения информационных баз данных о клиентах. Так руководитель Сбербанка Герман Греф выделяет такую приоритетную задачу для успешного развития банка как перевод всех подразделений банка на единую информационную систему и создание единой базы данных клиентов [5]. Часто в банках информация о клиентах содержится одновременно в нескольких информационных системах. В конечном итоге это мешает банкам активно продвигать свои услуги в рамках имеющейся клиентской базы. В любом случае развитие информационных технологий позволяет снижать трудоемкость операций, уменьшить количество персонала и в итоге повысить производительность труда.

6. Следующий резерв для повышения производительности труда это повышение квалификации персонала. Банки вынуждены заняться обучением персонала. Для целей повышения производительности труда очень хороший эффект показывает применение Lean-методов или методов бережливого производства. При этом ставится конечная цель по формированию команды единомышленников, в которой каждый член команды заинтересован в конечном результате труда. Инвестиции в персонал окупаются тем, что повышается квалификация сотрудников, уменьшается количество ошибок, которые требуют дополнительного

времени и ресурсов для исправления, увеличивается мотивация персонала, заинтересованность в качестве выполнения операций, сокращается время выполнения самих операций, уменьшаются очереди и повышается качество обслуживания клиентов банка.

7. Еще один резерв повышения производительности труда в банковской сфере связан с деятельностью Центрального Банка. Трудностью здесь является большое количество требуемой Центральным Банком отчетности ежедневной, ежемесячной, квартальной, годовой. В настоящее время к российским банкам со стороны ЦБ предъявляется много требований, которые уже отменены в мировой банковской сфере. Это, например, обязательные требования по хранению бумажных носителей документов, что увеличивает расходы банков. Избыточное регулирование бизнес-процессов со стороны Банка России снижает их эффективность. Другой пример, в соответствии с инструкциями Центрального банка России при внесении наличных средств на счет клиента в отделении банка как минимум два сотрудника — операционист и кассир участвовали в этой операции. В США такую операцию в банке выполняет один операционист. Более жесткое регулирование со стороны ЦБ приводит к тому, что самые простые операции в российских банках занимают в 2-5 раз больше времени, чем в банках США. В идеале банки должны стремиться к тому, чтобы на совершение любой базовой транзакции должно уходить не более двух минут [8].

Таким образом, оптимизация отчетности в ЦБ, упрощение инструкций ЦБ позволило бы упростить бизнес-процессы в банках, уменьшить персонал, снизить затраты на оплату труда. То есть движение в сторону повышения производительности труда в российских банках должно идти не только со стороны самих банком, но и со стороны государства, как регулятора банковской деятельности.

В заключение можно сказать, что, у российских банков есть много резервов повышения производительности труда. Традиционные пути повышения производительности труда банков связанные с оптимизацией операционных расходов и повышением качества сбора просроченной задолженности часто уже исчерпаны. Поэтому, на наш взгляд, на первый план выступают такие резервы повышения производительности труда как развитие дистанционных каналов банковского обслуживания, централизация функций бэк-офиса и поддержки, автоматизация бизнес-процессов и повышения квалификации персонала с внедрением методов научной организации труда которые пока не достаточно используются российскими банками.

Потенциал роста российского банковского сектора России огромный и мы находимся только в начальном пути его развития.

**Список литературы:**

1. Баер Т., Карджян Р., Романовски П. Хорошие приемы для плохих долгов // *The McKinsey Quarterly*, 2007 ноябрь.
2. Ивантер А. Забудьте о легких прибылях // *Эксперт*. 2010 № 49. 13-19 декабря.
3. Кузьбожев Э.Н., Рябцева И.Ф. Прогресс и производительность труда. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 174 с.
4. Мескон Майкл, Альберт Майкл, Хедоури Франклин. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1997. - 704 с.
5. Наиля Аскер-заде Деньги – очень плохой ориентир, - Герман Греф президент Сбербанка России // *Ведомости*. 2010 № 228 (2746) 02 декабря.
6. Романовски Пётр Требовательный рост // *Вестник McKinsey*, 2008, № 18.
7. Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник И.Ю. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность. – М.: Научный эксперт, 2010. – 248 с.
8. Тальская М. Банкам пора удвоить эффективность // *Эксперт*. 2010 № 18. 10-16 мая.
9. Хренников И. Трудовые резервы. Как российским банкирам, строителям и сталеварам догнать Америку по производительности труда // *Ведомости*. 2009 № 15. 27 апреля.
10. Экономика труда / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2011. – 671 с.

## ОЦЕНКА МЕНЕДЖМЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА ЧЕРЕЗ РЕЙТИНГОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

*Печерская Эвелина Павловна*

*Д.п.н., профессор Самарского государственного экономического  
университета, г. Самара*

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

*Астафьева Ольга Викторовна*

*Аспирант Самарского государственного экономического  
университета, г. Самара*

*E-mail: [astafeva86@mail.ru](mailto:astafeva86@mail.ru)*

В настоящее время в условиях демографического спада и ограниченности ресурсов вузам приходится решать серьезные разнонаправленные задачи, направленные на обеспечение качества образовательного процесса, подготовку конкурентоспособных высококвалифицированных специалистов, удовлетворение требований различных групп потребителей, формирование и развитие профессиональных компетенций персонала, внедрение инновационных образовательных программ и продуктов, информационных технологий, совершенствование организационной структуры, создание финансового благополучия. Реализация данных задач требует интегрированного комплексного подхода, включающего стратегическое, тактическое, оперативное управление развитием образовательного учреждения, продуманную четкую стратегию, учитывающую изменения внешней конкурентной среды, а также наличие системы показателей, позволяющих осуществлять оценку и контроль деятельности вуза.

В стандарте ИСО 9000:2000 (ГОСТ Р ИСО 9000-2001) определены восемь **принципов менеджмента**, которым руководству вуза рекомендуется следовать в целях улучшения деятельности университета. Перечислим их:

- принцип 1 – ориентация на потребителя;
- принцип 2 – лидерство руководителя;
- принцип 3 – вовлечение сотрудников;
- принцип 4 – процессный подход;
- принцип 5 – системный подход к менеджменту;
- принцип 6 – постоянное улучшение;

- принцип 7 – принятие решений, основанное на фактах;
- принцип 8 – взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Эти принципы образуют основу для построения системы менеджмента качества организации. Эффективное развитие организации строится благодаря анализу и оценке внутренних процессов. Процесс (от латинского processus – продвижение) представляет собой совокупность последовательных действий для достижения какого-либо результата. В ГОСТ Р ИСО 9000-2001 термин «процесс» определен как «совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, преобразующая входы в выходы». Для осуществления процесса требуются следующие ресурсы [4, с.10-11]:

- человеческие ресурсы с их компетентностью;
- инфраструктуру, включающую помещения, средства труда и оборудование, информационные и коммуникационные технологии и др.;
- производственную среду, включающую атмосферу в коллективе, условия труда, обеспечение безопасности и т.д.;
- информацию, включающую как фундаментальные данные, так и базы знаний, необходимые для принятия решений;
- финансовые ресурсы, партнеры, поставщики.

Ресурсы, параметры и характеристика процесса в ходе его осуществления, результаты процесса периодически или непрерывно подвергаются мониторингу и оцениваются. В настоящее время происходит активный процесс формирования механизмов общественной оценки качества образования, развития независимых форм участия граждан, работодателей, профессиональных сообществ в решении вопросов образовательной политики. Соглашаясь с мнением к.э.н., сотрудника Владивостокского государственного университета экономики и сервиса М.В. Нязовой, приведем четыре группы оценочных показателей деятельности вуза в зависимости от целей оценки (табл.1) [3].

Таблица 1

**Методики оценки деятельности ВУЗа**

<b>Подход</b>	<b>Методика оценки</b>	<b>Цель оценки</b>	<b>Источник инициативы</b>
Комплексная оценка	1)Повторное лицензирование; 2) аттестация; 3)государственная	Оценка качества образовательных услуг и деятельности вуза с точки зрения	Государство

	аккредитация	соответствия минимальным государственным стандартам и нормам.	
Общественно-независимая оценка	1) Образовательный аудит (АККОРК-Агентство по общественному контролю качества образования); 2) рейтинг вузов РФ	Оценка образовательного процесса по его итоговым результатам. Выявляет, каким образом содержание, структура, применяемые технологии и система управления образовательной деятельностью в вузе влияют на формирование общих и специальных компетенций выпускника. Ориентация потенциальных потребителей образовательных услуг вузов, представленных на рынке.	Бизнес-сообщество и общественные организации
Самооценка	1) Типовая модель системы качества вуза; 2) модель Премии Правительства РФ в области качества	Подготовка к любому виду оценки со стороны внешней среды: вуз самостоятельно оценивает свой потенциал по известным показателям.	Вуз
Учетно-аналитическая оценка	1) Финансово-экономический анализ; 2) система сбалансированных показателей	Эффективное управление вузом: целевое использование и управление бюджетными средствами, выявление резервов.	Вуз

Из таблицы 1 следует, что комплексная и общественно-независимая оценки относятся к **оценке внешней средой**, учетно-аналитическая и самооценка – к **оценке вуза внутренней средой**.

Наиболее продвинутые вузы ставят целью разработку собственных оценочных показателей, что позволяет построить



оценочный профиль, характеризующий деятельность вуза и степень достижения поставленных целей. Эффективным инструментом оценки вуза внутренней средой, позволяющим реализовывать стратегические приоритеты и соответствующую систему оперативных действий в условиях динамичной внешней среды, а также разрабатывать аналитические показатели и сопоставлять фактические значения с целевыми ориентирами, является **сбалансированная система показателей (ССП, balanced scorecard – BSC)**, предложенная Робертом Капланом и Дэвидом Нортонем (Harvard Business Review, январь-февраль, 1992).

В таблице 2 представлены ведущие университеты, которые сформировали и используют в своей практике управления ССП [1].

Таблица 2

**Университеты, использующие в практике управления ССП**

№ п/п	Страна	Университеты, использующие ССП
1	Великобритания	- Университет Эдинбурга (University of Edinburgh); - Открытый университет (Open University); - Каледонский университет Глазго (Glasgow Caledonian University)
2	США	- Калифорнийский университет Беркли (University of California); - Государственный университет Огайо (Ohio State University); - Университет им. Джона Пурдью (Purdue University)
3	Австралия	- Университет Ньюкасла (University of Newcastle)
4	Россия	- Томский политехнический университет - Владивостокский государственный университет экономики и сервиса; - Сибирская академия финансов и банковского дела

В настоящее время активно развивается **рейтинговая оценка** университетов на базе различных научно-педагогических и научных ассоциаций и объединений как инструмент оценки вуза внешней средой. Преимущества составления рейтингов: во-первых, рейтинг позволит абитуриенту выбрать себе качественный вуз, а во-вторых, рейтинг станет зримым отражением конкуренции в сфере высшего образования. Рейтинг вузов является «механизмом внешней оценки

качества высшего образования», а его создание - важный элемент реформы высшего образования [2]. В таблице 3 представлены ведущие мировые и отечественные рейтинги университетов.

Таблица 3

**Ведущие рейтинги вузов**

Составитель рейтинга	Предмет рейтинга	Основные критерии оценки
<b>Ведущие мировые рейтинги</b>		
Институт высшего образования Шанхайского университета, Китай	Ведущие вузы мира	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество образования: число выпускников, получивших Нобелевскую премию или медаль Филдса.</li> <li>• Преподавательский состав: число преподавателей - лауреатов Нобелевской премии или медали Филдса; число часто цитируемых исследователей, работающих в 21 предметной области.</li> <li>• Результаты исследований: количество статей, опубликованных в журналах Nature и Science; общее число статей, вошедших в SCIE и/или SSCI.</li> </ul>
Издание The Times Higher Education Supplement, Великобритания	Ведущие вузы мира	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество образования: мнение научного сообщества (опрос 3703 ученых по всему миру о ведущих вузах в их области знаний); мнение работодателей (опрос 736 кадровиков).</li> <li>• Преподавательский состав: соотношение числа студентов и преподавателей; число иностранных преподавателей и сотрудников.</li> <li>• Состав студентов и образовательный процесс: доля иностранных студентов.</li> <li>• Научная активность:</li> </ul>

Составитель рейтинга	Предмет рейтинга	Основные критерии оценки
		соотношение показателя цитируемости сотрудников университетов и числа исследователей в вузе.
Академический Консультационный Совет QS World University Rankings, Великобритания	Ведущие вузы мира	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Индекс академической репутации.</li> <li>• Индекс репутации среди работодателей.</li> <li>• Соотношение профессорско-преподавательского состава к числу студентов.</li> <li>• Индекс цитирования (данные предоставляются Scopus).</li> <li>• Доля международных преподавателей.</li> <li>• Доля международных студентов.</li> </ul>
Журнал US News & World Report, США	Национальные вузы, колледжи, местные университеты в США	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество образования: опрос 4089 вузовских администраторов.</li> <li>• Состав студентов и образовательный процесс: критерии отбора абитуриентов; доля поступивших, доучившихся до второго курса и сумевших окончить вуз в срок; размер помещений, количество студентов на одного преподавателя.</li> <li>• Финансовые показатели: расходы вуза на преподавание, исследования, дополнительные услуги студентам; показатели средней зарплаты преподавателей; размеры пожертвований выпускников.</li> </ul>
Рейтинг «Eduniversal»,	Ведущие вузы мира	➤ Критерии международной значимости:

Составитель рейтинга	Предмет рейтинга	Основные критерии оценки
Франция		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Международные аккредитации, полученные вузом (AACSB, EQUIS, AMBA и др.).</li> <li>• Участие в международных академических ассоциациях (EFMD (European Foundation for Management Development), EMBA (Executive MBA), CEEMAN (Central and East European Management Development Association), CLADEA (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administracion), AAPBS (Association of Asia-Pacific Business Schools).</li> <li>• Сети партнерства Деканов и Бизнес-школ на местном и международном уровне.</li> <li>• Место, занимаемое в основных международных и локальных рейтингах (Financial Times, Shanghai Jiao Tong, Business Week, Asiaweek, Wall Street Journal, America Economia, Times Higher Education Supplement, SMBG).</li> <li>• Количество упоминаний о вузе в основных публикациях в СМИ и на сайтах, признанных в сфере высшего образования. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Голосования деканов - деканы 1000 вузов, входящих в список Официального отбора, голосуют за другие заведения, чтобы дать им рекомендацию и сравнить их между собой. Рекомендации отвечают на вопрос: «Какие вузы Вы бы в первую очередь посоветовали</li> </ul> </li> </ul>

Составитель рейтинга	Предмет рейтинга	Основные критерии оценки
		желающему получить образование в данной стране?»).
<b>Ведущие отечественные рейтинги вузов</b>		
Благотворительный фонд Владимира Потанина по итогам его Федеральной стипендиальной программы	Ведущие российские вузы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интеллектуальный и личностный потенциал студентов.</li> <li>• Профессиональный уровень молодых преподавателей.</li> </ul>
Независимое рейтинговое агентство в сфере образования «РейтОР»	Высшие учебные заведения России и мира	Характеристики объекта сравнения, которые планируются измерять в зависимости от уровня рейтинга: локальный – сравниваются вузы одного микрорегиона (например, субъекта федерации); национальный – сравниваются вузы одного государства; региональный – сравниваются вузы одного макрорегиона; глобальный – сравниваются вузы мира.
Общественная организация «Деловая Россия»	Ведущие вузы мира	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Востребованность выпускников ВУЗов у работодателей.</li> <li>• Оплата их работы и продвижение на рынке труда.</li> <li>• Усилия ВУЗа по обеспечению качества подготовки.</li> <li>• Использование и оценка результатов вузовской подготовки.</li> </ul>
Международная информационная Группа	Вузы, находящиеся в семи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Образовательная деятельность вуза.</li> <li>• Научно-исследовательская</li> </ul>

Составитель рейтинга	Предмет рейтинга	Основные критерии оценки
"Интерфакс" и радиостанция "Эхо Москвы"	городах федеральных округов страны	деятельность вуза. • Социализаторская деятельность вуза. • Международная деятельность вуза. • Бренд вуза. • Общественное мнение о деятельности вуза.
Журнал «Forbes»	Российские вузы (за исключением вузов силовых ведомств, медицинских, а также Северо-Кавказского федерального округа)	• Средний балл ЕГЭ у абитуриентов. • Минимальный проходной балл ЕГЭ по университету. • Общее количество студентов, зачисленных на бюджетные места. • Количество призеров олимпиад, зачисленных на бюджетные места.

Рассмотрим ведущие мировые рейтинги, основные показатели и весовые коэффициенты, используемые в методиках подсчета, и проанализируем, какое место в рейтингах занимают те международные вузы, которые используют в своей управленческой практике сбалансированную систему показателей.

### ***Шанхайский рейтинг университетов***

Академический рейтинг университетов мира (Academic Ranking of World Universities - ARWU) составляется в институте высшего образования Шанхайского университета Цзяо Тун и включает в себя основные высшие учебные заведения [5]. С помощью ARWU оцениваются научно-исследовательские достижения университетов. Всего при составлении рейтинга учитываются 6 показателей (табл. 4). После подсчета значений показателей по всем вузам по каждому показателю определяется вуз, получивший самый высокий балл. Это значение приравнивается к 100 баллам, а оценки остальных вузов рассчитываются как процент от максимальной оценки. Баллы по каждому показателю суммируются с учетом весовых коэффициентов для получения окончательной общей оценки данного вуза.

Максимальная общая оценка приравнивается к 100 баллам, оценки остальных вузов рассчитываются как процент от максимального значения. Вузы в рейтинге располагаются в порядке убывания: чем выше балл, тем более высокая позиция. При этом вузы первой сотни получают собственный ранг, а занявшие места со 101-го по 500-е объединяются в группы по 50-100 (данная группировка больше похожа на таблицу лиг) и в рамках этих групп располагаются уже в алфавитном порядке.

Таблица 4

**Показатели и весовые коэффициенты рейтинга ARWU**

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Код</b>	<b>Вес (%)</b>
Качество образования	Общее число выпускников вуза, получивших Нобелевскую премию или медаль Филдса	Alumni	10
Уровень преподавателей	Общее число работников вуза, получивших Нобелевскую премию или медаль Филдса	Award	20
	Число часто цитируемых исследователей, работающих в 21 предметной области	HiCi	20
Результаты исследований	Количество статей, опубликованных в журналах Nature и Science*	N&S	20
	Общее число статей, вошедших в SCIE и/или SSCI	PUB	20
Размер института	Результат деления суммы баллов по предыдущим пяти показателям на число эквивалентов полной ставки (FTE) академического персонала	PCP	10
Общее количество			100
*Для учреждений, специализированных на гуманитарных науках и общественных науках, таких как лондонская Школа Экономики, не рассматривают N&S, и вес N&S перемещен к другим индикаторам.			

В таблице 5 приведены показатели мировых вузов, входящих в рейтинг ARWU и использующих в своей практике ССП.

Таблица 5

## Показатели мировых вузов в рейтинге ARWU-2010г., использующих ССП

Мировой ранг	Университет	Регион	Региональный ранг	Страна	Национальный ранг	Alumni	Award	HiCi	N&S	PUB	PCP	Общий счет
2	University of California, Berkeley	Americas	2	United States	2	67.6	79.3	69.0	70.9	70.6	54.2	72.4
59	The Ohio State University - Columbus	Americas	42	United States	40	15.1	0.0	41.7	22.8	62.0	19.1	29.6
151-200	The University of Glasgow	Europe	57-74	United Kingdom	15-19	10.7	0.0	21.6	15.5	42.8	17.8	
301-400	The Open University	Europe	124-168	United Kingdom	31-35	0.0	0.0	12.5	13.8	21.7	12.5	
301-400	University of Newcastle	Asia/Pacific	44-68	Australia	10-13	0.0	0.0	10.2	7.6	29.5	20.8	
401-500	Indiana University-Purdue University at Indianapolis	Americas	163-187	United States	138-154	0.0	0.0	0.0	6.3	39.1	13.0	



### **Рейтинг лучших университетов мира Times Higher Education**

Самое авторитетное в мире издание о высшем образовании, созданное для профессионалов, работающих в сфере высшего образования и научных исследований, Times Higher Education (тематическое приложение по высшему образованию к британской газете «Таймс», ранее — Times Higher Education Supplement) публикует ежегодный рейтинг 200 лучших университетов мира THE World University Rankings [6]. Отметим, что ранее список готовился совместно с организацией QS Quacquarelli Symonds, а с 2010 года партнёром THE стал известный производитель деловой и научной информации Thomson Reuters. Рейтинг QS World University Rankings будет представлен ниже. Методика выявления лучших университетов мира у двух составителей отличается. Если QS делает акцент на мнения экспертов, то THE в большей степени руководствуется формальными показателями.

Таблица 6

#### **Показатели и весовые коэффициенты рейтинга THE World University Rankings**

Блок оценки	Критерии оценки	Вес (%)
Образовательная деятельность	Опрос академического сообщества – оценка уровня образовательной деятельности вуза	15
	Доля ППС с учеными степенями	6
	Соотношение числа обучающихся и ППС (число студентов на одного преподавателя)	4,5
	Доход от преподавательской деятельности, приведенный на одного преподавателя	2,25
	Отношение числа присваиваемых научных степеней (PhD) и званий бакалавра	2,25
Цитируемость	Цитируемость, унифицированный показатель влияния результатов исследований	32,5
Научно-исследовательская деятельность	Академический опрос: оценка уровня научно-исследовательской деятельности	19,5
	Доход от научно-исследовательской	5,25

	работы (масштабируемый)	
	Число научных публикаций, приходящихся на одного преподавателя и исследователя	4,5
	Доля дохода от научно-исследовательских разработок по государственным программам в общем объеме дохода от научно-исследовательской работы	0,75
Интернационализация	Доля иностранных сотрудников	3
	Доля иностранных студентов	2
Передача знаний, инновационная деятельность	Доход от внедрения инноваций (доход от результатов исследований по заказу бизнеса)	2,5
Общее количество		100

Таблица 7

**Показатели мировых вузов в рейтинге  
THE World University Rankings-2010г., использующих ССП**

Мировой ранг	Университет	Страна/ регион	Общая оценка	Образовательная деятельность	Интернационализация	Передача знаний, инновационная	Научно-исследовательский	Цитируемость
8	University of California Berkeley	United States	91.1	84.2	39.6	Data not supplied	99.3	97.8
66	Ohio State University	United States	62.1	63.5	64.0	Data not supplied	54.9	67.2
106	Purdue University	United States	56.2	57.0	62.6	Data not supplied	67.8	43.9
128	University of Glasgow	United Kingdom	54.2	45.6	55.1	61.0	50.3	65.1

### **Рейтинг QS World University Rankings-2010**

Рейтинг QS World University Rankings-2010 стремится оценить качество исследовательской деятельности; мнение работодателей и карьерный потенциал; преподавательскую, образовательную и международную ориентации университетов. Эти показатели охватывают ключевые стратегические миссии университетов мирового класса, за которые они отвечают перед участниками процесса: академическим сообществом, работодателями, студентами и родителями. Академический Консультационный Совет QS World University Rankings состоит из 20 экспертов академического сообщества, статистиков и специалистов по рейтингам из 12 стран. Расчеты позиции в QS World University Rankings основаны на данных, собранных в категории и весовые пропорции (табл. 8) [7].

Таблица 8

#### **Показатели и весовые коэффициенты рейтинга QS World University Rankings-2010**

<b>Блок оценки</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Вес (%)</b>
Образовательная деятельность	Соотношение профессорско-преподавательского состава к числу студентов	20
Цитируемость	Индекс цитирования (данные предоставляются Scopus)	20
Научно-исследовательская деятельность	Индекс академической репутации	
Интернационализация	Доля международных преподавателей	5
	Доля международных студентов	5
Репутация в профессиональной среде	Индекс репутации среди работодателей	10
Общее количество		100

Исследование академического сообщества QS Global Academic Survey собрало ответы 15,050 профессоров и руководителей университетов со средним стажем в науке 19,6 лет. В опросе работодателей QS Global Employer survey приняло участие 5,007 компаний из 94-х стран мира.

Таблица 9

**Место в мировом рейтинге QS World University Rankings-  
2010 вузов, использующих ССП**

<b>Мировой ранг</b>	<b>Университет</b>	<b>Страна/регион</b>
22	University of Edinburgh	Великобритания
28	University of California, Berkeley (UCB)	США
77	University of Glasgow	Великобритания
87	Purdue University	США
125	Ohio State University	США

Проанализировав наиболее признаваемые среди вузов, общественности и СМИ рейтинги и показатели ведущих университетов, использующих ССП, можно представить сводную таблицу 10.

Таблица 10

**Ведущие вузы, использующих ССП, в мировых рейтингах**

<b>Страна</b>	<b>Вузы</b>	<b>Academic Ranking of World Universities</b>	<b>THE World University Rankings</b>	<b>QS World University Rankings -2010</b>
Великобритания	Университет Эдинбурга (University of Edinburgh)			+
	Открытый университет (Open University)	+		
	Каледонский университет Глазго (Glasgow Caledonian University)	+	+	+
США	Калифорнийский университет Беркли (University of California)	+	+	+

	Государственный университет Огайо (Ohio State University)	+	+	+
	Университет им. Джона Пурдю (Purdue University)	+	+	+
Австралия	Университет Ньюкасла (University of Newcastle)	+		

Как видно, все вузы, использующие ССП, представлены в рейтингах и имеют высокие показатели. Данное положение является обоснованным, так как сбалансированная система показателей связана с системой менеджмента качества, основана на мониторинге и ориентирована на обеспечение высоких результатов работы, что отражается в ведущих мировых рейтингах. ССП дает возможность оценить вклад каждого проводимого мероприятия и выявить перспективные направления деятельности, потенциал которых используется недостаточно.

Таким образом, оценка деятельности вузов предполагает сбалансированное соответствие высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы) многообразным потребностям, целям, требованиям, нормам (стандартам) и направлена на повышение эффективности управления реализацией стратегии вуза и одновременно совершенствование ее под влиянием изменений потребностей клиентов, внутренней конъюнктуры, развития научно-технических достижений, что позволит вузу готовить высококвалифицированных специалистов, принимать научно-обоснованные, инновационные, технологические решения, приносящие пользу окружающему социокультурному пространству, региону, национальному государству.

### **Список литературы**

1. Баранов И.Н. Оценка деятельности вуза: возможности использования Сбалансированной системы показателей. Материалы проекта «Анализ и совершенствование управления экономикой вузов» (факультет менеджмента СПбГУ совместно ГУ-ВШЭ по заказу Министерства образования и науки и Министерства экономического развития и торговли РФ), 2004.

- [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.fup.unn.ru/center/upload/docs/Baranov.pdf>
2. Лучшие ВУЗы России [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=100&pub=1884>
  3. Ниязова М.В. Оценка результатов деятельности ВУЗа и система сбалансированных показателей // Проблемы современной экономики, N 4(24), 2007. [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=23213>
  4. Шлыков Г.П. Система менеджмента качества университета. Руководство по качеству и избранные документированные процедуры. – М.: НТК «Трек», 2008. – 300 с.
  5. Academic Ranking of World Universities - ARWU [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.arwu.org/>
  6. THE World University Rankings [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2010-2011/top-200.html>
  7. QS TOPUNIVERSITIES [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/home>

## **СЕКЦИЯ 7: УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

### **ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМОЙ В РАМКАХ ИСПОЛНЕНИЯ ГОСЗАКАЗА**

***Ларичева Мария Владимировна***

*Аспирантка СФМЭИ(ТУ), г. Смоленск*

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

***Иванова Елена Ивановна***

*Студентка 5 курса СФМЭИ(ТУ), г. Смоленск*

*E-mail: [helenivanova\\_89@mail.ru](mailto:helenivanova_89@mail.ru)*

Инициация участия предприятия в конкурсных или иных соревновательных процедурах требует подготовки и соответствующих затрат. Очевидно, что инновационная составляющая условий конкурса потребует от участников обладания определенным научно-исследовательским и конструкторским заданием. Финансировать создание такого задания предприятия могут из собственных средств: к ним в первую очередь относятся доходы: прибыль от реализации товарной продукции, научно-технической продукции, от финансовых операций и др. Подобное финансирование осуществляется, как правило, за счет использования средств из фонда амортизационных отчислений и дополнительных доходов от аренды и продажи самостоятельных структурных подразделений предприятия или отдельных видов оборудования. В зависимости от организационно-экономической структуры предприятия финансирование осуществляется либо в рамках общей финансовой деятельности, либо в рамках проектного финансирования.

Кроме того, инновационно-активные предприятия могут использовать заемное финансирование инноваций, когда получение средств для финансирования инновационной деятельности осуществляют за счет получения кредитов локальных финансовых организаций, как правило – банковских структур или инвестиционных фондов, либо их филиалов.

В общем виде кредитование, проводимое банками и инвестиционными фондами, может быть проектным (специализированным) и корпоративным. При проектном кредитовании финансовые средства выделяются под конкретный

проект на основе представленного заемщиком бизнес-плана (в котором, однако учесть условия последующего конкурсного участия зачастую бывает невозможно), а кредитор осуществляет полный контроль над использованием выделенных средств. При корпоративном инвестировании кредитор не контролирует жестко использование средств, и заемщик получает возможность осуществления гибкого финансового управления. Как правило, основой такого способа финансирования служит административный ресурс, а также предыдущий опыт сотрудничества указанных субъектов.

Непосредственно после конкурса актуальным как для производителя, так и для государственного агента вопросом является обеспечение контракта. Согласно законодательству РФ контракт (государственный либо муниципальный), может быть заключен по итогам конкурса, и после того, как победившее в конкурсе лицо предоставит обеспечение исполнения государственного контракта. Ст. 22, п. 15.2 Закона от 21 июля 2005 г. N 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» гласит, что государственный заказчик имеет полное право на обеспечение суммы в размере 10 - 30% от стоимости заказа. В случае если размер Государственного заказа составляет более 50 млн. руб. (а сумма контракта крупных инновационных контрактов с машиностроительными предприятиями превышает указанную сумму на порядки), требование должно быть установлено в обязательном порядке. Ст. 29, п. 4 того же закона указано, что исполнитель имеет право выбирать один из видов обеспечения - депозит, банковская гарантия, либо договор страхования [1].

В случае, когда исполнитель в качестве обеспечения государственного заказа выбирает депозит, государственный заказчик получает в качестве залога определенную сумму, равную сумме государственного заказа. Однако данный вид обеспечения имеет определенные недостатки и неудобства. Например, в период времени, в течение которого действует государственный контракт, достаточно крупная сумма денежных средств остается без обращения (замороженной). Кроме того, очень часто при возврате данной суммы (списание по претензиям), возникают определенные трудности, и, как следствие, депонирование средств является неактуальным и используется крайне неохотно.

В случае, когда в качестве обеспечения выбрана банковская гарантия, банк выступает гарантом того, что все обязательства клиента



будут исполнены. Чаще всего банк требует, чтобы все денежные средства были размещены на счету (счетах) банка, банк также предлагает приобрести ценные бумаги (векселя). Иногда банковская гарантия выдается под определенный залог в роли которого, как правило, выступают торговые или материальные ценности, при условии, что залог в свою очередь должен быть застрахован. При этом банк имеет полное право при любой претензии со стороны государственного заказчика списать без согласия другой стороны, денежные средства, находящиеся на счетах банка. При этом стоит учесть тот немаловажный факт, что стоимость банковской гарантии составляет 2% от размера суммы обеспечения.

Страхование ответственности по государственному контракту является наиболее выгодным для победителя конкурса (аукциона) способом обеспечения исполнения контракта. По сравнению с банковской гарантией тарифы на страхование госконтракта ниже и, в зависимости от опыта и деловой репутации исполнителя, предмета контракта, периода страхования и размера обеспечения, составляют от 0,14% от требуемой суммы обеспечения.

В отличие от залога денежных средств, страхование государственного контракта не требует от исполнителя большого резерва свободных денег. Не последнюю роль в выборе способа обеспечения исполнения обязательств по контракту играет скорость оформления документов: принятие решения по банковской гарантии занимает до 2-3 недель, в то время как оформление и согласование договора страхования ответственности по контракту возможно в течение нескольких суток.

В силу того, что страхование госконтрактов является относительно новой практикой, существует ряд проблем с такой формой обеспечения условий. Отсутствуют единые условия страхования ответственности по контракту, а также стандартные тарифы; в результате к страховым компаниям со стороны госзаказчика могут предъявляться необоснованные законодательно требования. В частности, муниципальные и государственные органы не хотят признавать право страховщиков на проведение процедуры признания страхового случая. Процедуры доказательства и признания страхового случая, проведения различного рода экспертиз носят весьма путаный характер. Поэтому страховка условий контракта, обуславливающих инновационность продукции, может оказаться затруднительной.

Одним из основных инвестиционных показателей эффективности инновационной деятельности является дисконтированный денежный поток, в связи с чем, логично

проанализировать его изменение по этапам осуществления госзакупочной и инновационной деятельности.

Результатом исполнения контракта является передача заказчику готового образца или серии. В этот момент, как правило, дисконтированный денежный поток у предприятия положителен и составляет расчетную проектную величину. В случае постоплатного финансирования контрактных обязательств дисконтированный денежный поток исходит к расчетному к сроку окончания контракта.

В дальнейшем финансовое обеспечение инновационного проекта зависит от коммерческого успеха произведенного продукта. Практика показывает, что успешное инновационное изделие имеет шансы закрепиться не только на национальном, но и международном рынке. В то же время, некоторые изделия, выполненные, в том числе, с привлечением государственного и муниципального финансирования, остаются в единственном экземпляре или выпускаются небольшой опытной серией.

Следовательно, рыночные перспективы инновационной продукции не могут быть точно спрогнозированы на послеконтрактный период, поэтому финансовое планирование и финансовое регулирование инновационных бизнес-проектов следует ограничить рамками государственного контракта.

При этом при сценарном планировании возможно предусмотреть несколько исходов бизнес-проекта на постпрогнозный период. При пессимистическом сценарии возможность увеличить чистый денежный поток для предприятия представляет продажа интеллектуальной собственности: ноу-хау, патентов, если иное не предусмотрено контрактом. Оптимистичный сценарий предусматривает крупносерийное производство успешной модели с последующей ее модернизацией.

При прогнозировании финансовых потоков параметры бизнес-проекта следует как подсчитывать, так и проводить сравнение финансовых и инвестиционных показателей на даты, не ранее окончания срока государственного контракта. В противном случае при авансовом финансировании а также использовании стандартных автоматизированных инструментов инвестиционного проектирования возможны искажения, связанные с резкоположительной динамикой дисконтированного денежного потока на этапе заключения конкурсного контракта.

Описанные выше основные аспекты и особенности финансирования инновационной деятельности должны обязательно

учитываться при финансовом прогнозировании и планировании, а также в процессе мониторинга исполнения госзаказа.

#### **Список литературы:**

1. Федеральный закон Российской Федерации от 21 июля 2005 г. N 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.rg.ru/2005/07/28/goszakaz.html>

## **ИННОВАЦИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

*Руцкич Юлия Олеговна*

*Аспирант СПбАУиЭ,*

*Заместитель директора по логистике ЗАО «Первая помощь»,*

*г. Санкт-Петербург*

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

Современное развитие мирового сообщества характеризуется системной интеграцией экономик государств, международной концентрацией капитала, интеграцией мировых рынков и глобализацией хозяйственной деятельности компаний. Важнейшими его факторами становятся научно-технический прогресс и интеллектуализация основных факторов производства. Экономическое и технологическое доминирование США, Японии и стран Европейского Содружества основано на наукоемких и высокотехнологичных отраслях промышленности и обеспечивает этим странам политическое господство в мире. Осознавая важность и исключительное значение инновационной сферы деятельности, правительства этих государств перешли к агрессивной инновационной политике посредством государственной поддержки и специальных государственных программ. Это позволит сделать мощный технологический рывок компаниям, имеющим место базирования в этих государствах, и обеспечит еще больший разрыв по всем макроэкономическим показателям в этих странах по сравнению с остальными.

В связи с этим стратегическое значение государственной политики приобретает инновационная деятельность компаний, содержанием которой является разработка и вывод на рынок новых

товаров, разработка и внедрение новых технологий, создание и применение новых знаний [2, с 267].

Значительные успехи в управлении инновационной деятельностью достигнуты рядом крупных зарубежных компаний. Изучение их практического опыта в области разрешения проблем управления инновационной деятельностью может оказаться весьма полезным и для российских компаний.

Современный метод планирования и прогнозирования деятельности компании, который называется роудмаппинг, рассмотрен в работах многих авторов. Термин роудмаппинг дословно означает в переводе с английского языка – движение по дорожной карте. Впервые он появился в конце XX столетия и рассматривался как изыски в управленческой деятельности. Однако в начале текущего столетия роудмаппинг был признан как самый эффективный метод планирования, прогнозирования и управления деятельностью глобальных корпораций.

Роудмаппинг предусматривает построение так называемых «дорожных карт» – маршрутов развития компании в будущем по основным сферам деятельности: рынок, продукты, технологии, конкуренты и т.п. В терминах теории управления роудмаппинг представляется как взаимосвязанное конкретное долгосрочное планирование наиболее важных сфер деятельности, направленное на повышение эффективности управления, как отдельных сторон ее деятельности, так и компании в целом. Основной акцент роудмаппинга – это инновации и новые технологии.

Глобальная организация НИОКР становится чрезвычайно актуальной задачей, так как компании организуют свои исследовательские лаборатории в различных странах и на различных континентах, распределяя между ними выполнение отдельных проектов НИОКР. Рассмотрим несколько зарубежных примеров.

Microsoft использует стратегию, при которой параллельное выполнение чего-то происходит с частичной синхронизацией. Целью при этом является дисциплина в процессе разработки без непрерывного контроля каждый день. Большие проекты проще в планировании и управлении, если они выполняются четко определенными функциональными группами, по точным правилам и под контролем. Этот подход, однако, не способствует инновациям и переоценивает важность синхронизации. Это заставляет Microsoft делать то, что делается в малых компаниях и при индивидуальных исполнителях – обеспечивать свободную работу в параллель. Подход Microsoft «синхронизация – стабилизация» дает ценные уроки в том,

как управлять большими командами по проекту и как интегрировать работу многих подкоманд или отдельных лиц.

У фирмы Sony имеется две основные причины глобализации НИОКР в конце 70-х годов. Первая касается возможностей модификации экспортной продукции для локальных рынков, импорта продвинутых зарубежных технологий и технической поддержки местного производства. Вторая причина состоит в том, что корпоративная история и культура Sony предполагает глобализацию НИОКР. Лозунг компании звучал так: «Думать и производить с глобальной перспективой и предпринимать шаги для экспорта своей продукции». До начала 80-х годов компания Sony практиковала децентрализованный подход к управлению зарубежными НИОКР, а затем наметился переход к смешанной форме управления. Одно из иностранных подразделений компании (в США) имело две собственных лаборатории. Сходным образом, из европейских подразделений одно стало головным для европейских лабораторий. В дальнейшем было решено ввести централизованный подход. В 1983 году Sony перешла к следующему этапу реорганизации и передавала ответственность за деятельность каждой из зарубежных лабораторий тому или иному отделению фирмы в Японии. Корпорация установила «зональную систему менеджмента». В этой системе мировой рынок Sony был разделен на четыре ареала: Япония, Америка, Европа и Юго-восточная Азия. В каждом ареале были созданы штаб-квартиры фирмы.

Послевоенный период развития науки и техники в СССР был, прежде всего, ориентирован на обеспечение военно-политического равновесия с США и реализацию ряда мирных научно-технических программ, имеющих мощный демонстрационный эффект – прежде всего космические программы. Политические и экономические преобразования 1991–1996 годов нанесли научному комплексу России огромный ущерб. Масштабы и глубина кризиса этого сектора превосходят показатели общеэкономического спада. Резко сократился объем проводимых исследований и разработок.

Особую роль в обеспечении инновационного роста страны должна сыграть стратегия Российской Федерации в области развития науки и инноваций. Цель стратегии в области развития науки и инноваций состоит в разрешении следующего системного противоречия: темпы развития и структура российского сектора исследований и разработок не отвечают потребностям системы обеспечения национальной безопасности и растущему спросу со стороны ряда сегментов предпринимательского сектора на передовые

технологии; при этом предлагаемые российским сектором исследований и разработок отдельные научные результаты мирового уровня не находят применения в российской экономике ввиду несбалансированности национальной инновационной системы, а также вследствие общей низкой восприимчивости к инновациям российского предпринимательского сектора.

На современном этапе Государственная инновационная политика России заключается в формировании таких нормативно-правовых и экономических условий, которые всемерно стимулировали бы субъектов экономической деятельности к проведению исследований, разработок, НИОКР, приобретению новых знаний и технологий, выпуску новых высококонкурентоспособных товаров и освоению производств. Инновационная политика РФ сводится к реализации следующих задач:

1. Создание законодательной базы, стимулирующей и поддерживающей инновации и инновационную деятельность, к которой в первую очередь относятся законы: об общих принципах организации инновационной деятельности и проведения исследований и разработок; о защите интеллектуальных прав на объекты научных исследований и разработок; о льготном налогообложении и налоговом стимулировании субъектов инновационной деятельности; о создании особых экономических зон и ином стимулировании субъектов инновационной деятельности;

2. Создание в РФ развитой и эффективной инновационной инфраструктуры, которая заключается: в государственном финансировании фундаментальных и прикладных исследований, осуществляемых высшими учебными заведениями, исследовательскими институтами и прочими субъектами инновационной деятельности, имеющих стратегическое национальное значение; создание и поддержка технопарков, инновационных инкубаторов, наукоградов и т.д. при финансовой поддержке высшего и профессионального образования для подготовки специалистов по управлению инновационной деятельностью.

3. Прямое финансирование отдельных стратегических национальных программ НИОКР, в том числе с привлечением частного инвестиционного капитала.

Сформированная таким образом государственная инновационная политика и инновационная система России вполне может содействовать трансформации опыта зарубежных компаний.

В настоящее время в России действует ряд финансовых институтов, созданных с участием государства и призванных

стимулировать процессы коммерциализации. К ним, например, относятся Российский фонд технологического развития (РФТР), Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере (Фонд содействия), Венчурный инновационный фонд (ВИФ). Планируется создание близ Москвы ультрасовременного научно-технологического комплекса по разработке и коммерциализации новых технологий инновационного центра «Сколково».

Современное экономическое развитие характеризуется ведущим значением научно-технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства. На долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании, образовании кадров, организации производства в развитых странах приходится от 80 до 95 % прироста ВВП. Внедрение новых технологий стало ключевым фактором успеха в рыночной конкуренции, основным средством повышения эффективности производства и улучшения качества товаров и услуг. Нововведения являются необходимым условием успеха в конкурентной борьбе, позволяя передовым фирмам добиваться сверхприбылей за счет монопольного присвоения интеллектуальной ренты, образующейся при освоении новых продуктов и технологий.

В XXI веке, как считает С. Глазьев [1, с. 83], глобальная конкуренция будет вестись не столько между странами, сколько между транснациональными воспроизводственными системами, каждая из которых объединяет национальные системы образования населения, накопления капитала, организации науки и производственно-предпринимательские структуры, работающие в масштабах мирового рынка. Мировую экономику будет формировать несколько таких систем, тесно связанных друг с другом и определяющих глобальное экономическое развитие.

#### **Список литературы:**

1. Глазьев С., «Сравнительные преимущества и перспективы развития России в XXI веке». Тезисы доклада на Всероссийской научной конференции Россия – XXI век. – М: 1999
2. Гольдштейн Г. Я. Стратегический инновационный менеджмент. Таганрог: ТРГУ, 2002.

## СЕКЦИЯ 8: МАРКЕТИНГ

### МАРКЕТИНГОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ ВЫБОР УСЛУГ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

*Кайдашова Анна Кимовна*

*старший преподаватель Орского филиала МФЮА, г. Орск*

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

Профессиональное образование было и остается важнейшим фактором политического, экономического и технического прогресса, как основы экономического роста любого государства. Под воздействием общих трансформационных процессов рынок высшего профессионального образования (далее ВПО) России за последние годы претерпел серьезные изменения. Предложение образовательных услуг резко возросло и практически ничем не ограничено, при этом потребительский спрос на услуги высшей школы имеет обратный вектор развития, из-за жестких демографических условий. Таким образом, наблюдается дисбаланс – рост предложения ВУЗов не находит отклика со стороны абитуриентов. Обостряющаяся конкуренция на рынке высшего профессионального образования требует от образовательных учреждений принятия и внедрения маркетинговой философии, главной идеей которой является ориентация на потребности потребителя. При этом структура потребителей услуг ВПО отличается неоднородностью и сложностью взаимосвязей. Поэтому разработка вузами своего товарного предложения нуждается в научно обоснованных предсказаниях перспектив развития рынка, и, прежде всего, потребительского спроса.

Потребительский выбор специальностей сегодня продолжает оставаться инерционным. Ему необходимо придать качественно новую форму и направления посредством целенаправленного формирования спроса с активным использованием маркетингового инструментария.

Данная задача осложняется необходимостью достижения динамического соответствия между выбором абитуриентов и запросами работодателей, в связи, с чем важно иметь системное представление о процессе взаимодействия субъектов рынка ВПО и рынка труда с целью согласования их интересов.

Постоянное воспроизводство дисбаланса между рынком труда и профессиональным образовательным полем приводит к осознанию важности регулирования потребительского спроса и идентификации



маркетинговых инструментов коммуникационного воздействия на выбор абитуриентов.

Считаем, что одним из основных механизмов, позволяющих регулировать потребительский спрос на услуги высшей школы и привести его в соответствие с потребностями рынка трудовых ресурсов, являются маркетинговые коммуникации, представляющие собой специально разработанный и управляемый процесс обмена информацией между различными субъектами рынка в целях достижения взаимопонимания.

Маркетинговые коммуникации относятся к числу контролируемых факторов, оказывающих влияние на величину потребительского спроса. Их воздействие позволяет классифицировать спрос на [3, с. 191]:

- первоначальный - существует даже при отсутствии маркетинговых усилий, но является минимальным;
- текущий - складывается при определенном уровне использования инструментов маркетинга;
- рыночный потенциал - представляет предел, к которому стремится потребительский спрос при приближении маркетинговых усилий к такой величине, что их дальнейшее увеличение уже не приводит к росту спроса.

Следовательно, спрос на профессиональные образовательные услуги при определенных маркетинговых усилиях имеет свойство расширяться, поэтому маркетинговые коммуникации можно рассматривать как один из главных механизмов воздействия на потребительский выбор.

Комплекс маркетинговых коммуникаций в сфере высшего образования может быть представлен следующими методами (см. рис. 1).

Традиционным, но не доминирующим методом распространения информации на рынке образования, является реклама. Носителями образовательной рекламы могут выступать различные СМИ, к которым привержены потенциальные абитуриенты: пресса, телевидение, радио и др. В рекламе образовательных услуг должен соблюдаться баланс информативности и эмоциональности, что ведет к более глубокому восприятию рекламного сообщения [2, с. 182].



Рисунок 1 Направления коммуникационного воздействия на потребительский спрос в сфере ВПО

Развитие современных коммуникационных технологий повышает интерес к инструментарию прямого маркетинга (E-mail сообщения, телемаркетинг, обращения по факсу), позволяющему образовательным учреждениям находится в режиме прямого диалога со своими целевыми аудиториями. Эти инструменты открывают широкие возможности для оперативной, адресной коммуникационной деятельности вузов, требующей создания персонализированной клиентской базы данных.

Отдельного рассмотрения в комплексе маркетинговых коммуникаций заслуживают стимулирующие мероприятия, включающие краткосрочные поощрительные акции, льготы, гранты, компенсации, призы и т.д. Эти инструменты рассчитаны на быструю ответную реакцию целевой аудитории, что позволяет повысить интерес целевых групп к образовательным услугам, персонализировать мотивацию, побудить потенциальных покупателей к совершению покупки.

Важнейшей составляющей коммуникационного механизма является связь с общественностью (public relations).

Усилению роли PR в системе образования способствует необходимость решения проблемы расширения образовательного пространства учебного заведения, взаимодействия с деловыми партнерами и региональными структурами.

Итогом деятельности по связям с общественностью должно стать достижение эффекта постоянного информационного присутствия

вуза в обществе в результате создания различных информационных поводов, имеющих актуальное значение для целевых аудиторий.

Следует отметить, что в большей или меньшей степени PR-усилия предпринимаются в любом образовательном учреждении, однако мероприятия носят бессистемный, фрагментарный характер и часто сводятся к рекламным объявлениям и участию в выставках. Для эффективного функционирования и развития образовательного учреждения этого недостаточно [1, с. 4]

Основными направлениями PR-деятельности образовательного учреждения должны стать:

1. Формирование и поддержание позитивного имиджа ВУЗа и его продуктов.
2. Работа с потребителями (реальными и потенциальными).
3. Создание новых общественных организаций в сфере образования; участие в существующих (обмен мнениями; поиск партнеров и единомышленников; лоббирование).
4. PR-поддержка региональной политики образовательного учреждения (отношения с регионами).
5. Взаимосвязь с другими образовательными учреждениями (поиск форм сотрудничества; обмен информацией; реализация совместных образовательных программ).
6. Взаимодействие с федеральными и региональными органами управления образованием, а также с местными органами власти.
7. Взаимодействие с бизнесом (организация прохождения практики, трудоустройство выпускников, реализация корпоративных образовательных программ).

Представляется, что PR-усилия в настоящее время должны стать одним из приоритетных элементов коммуникационного механизма. Именно они способны привести к соответствию интересов абитуриентов и работодателей, а значит помочь в решении задач федерального и регионального уровня в сфере ВПО.

Считаем, что комбинация последних трех направлений имеет право на автономное существование в комплексе маркетинговых коммуникаций под названием «сотрудничество». Это необходимо для того, чтобы подчеркнуть особую важность и значение данных инструментов в условиях усиления разрыва между запросами работодателей и спросом на услуги высшей школы. Поэтому коммуникационный механизм для высшей школы может быть отличен от классического и представлен пятью методами, включая сотрудничество

В сочетании с другими коммуникационными элементами – рекламой, инструментами прямого маркетинга, стимулирующими мерами, PR-усилиями - сотрудничество поможет активно воздействовать на потребительский выбор, регулируя количественный и качественный состав абитуриентов.

Таким образом, перечисленные методы маркетинговых коммуникаций можно рассматривать в качестве основных направлений активизации спроса на услуги высшей школы. Каждый из методов, преследуя частные цели, обогащает коммуникационный механизм и в сочетании с другими методами способствует регулированию величины спроса и пропорциональному распределению потребителей в соответствии со структурой потребностей региональной экономики.

Оказание коммуникационного воздействия на целевые аудитории позволит вузам:

- обеспечить необходимую наполняемость;
- объединить интересы абитуриентов и работодателей региона;
- улучшить структуру подготовки кадров в соответствии с региональными потребностями в трудовых ресурсах.

#### **Список литературы:**

1. Багаутдинова Н.Г. Маркетинговые коммуникации в системе экономического образования // Практический маркетинг. – 2003. - № 3.
2. Ванькина И.В., Егоршин А.П., Кучеренко В.И. Маркетинг образования: учеб. пособие [Текст] – М.: Логос, 2007. - 336 с.
3. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: учебник [Текст] – СПб.: Питер Ком, 1999. – 896 с.

## **СИСТЕМА МАРКЕТИНГА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ**

*Калтаева Алуа Бериковна*

*Докторант PhD УМБ, г. Алматы*

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

При решении задачи формирования конкурентоспособности национальной экономики особую важность приобретает обеспечение

конкурентоспособности предприятия как основного его звена, так как показатель страновой конкурентоспособности определяется способностью отдельных предприятий успешно конкурировать на конкретном конкурентном поле.

В современной экономической литературе термин «конкурентоспособность предприятия» определяется как способность предприятия конкурировать, т.е. бороться или противостоять чему-либо, а различия в трактовках данного понятия у разных авторов зависят от круга рассматриваемых вопросов.

Так, Рубин Ю.Б. считает, что конкурентоспособность предприятия это реальная и потенциальная способность компании, а также имеющихся у них возможностей, способностей проектировать, изготавливать и сбывать товары, которые по ценовым и неценовым характеристикам в комплексе более привлекательны для потребителей, чем товары конкурентов [5, с. 15].

Самодуров Д.О. рассматривает его как способность предприятия разрабатывать, производить и продавать свою продукцию на рынке по цене, обеспечивающей выполнение в полном объеме его финансово-экономических обязательств, а также количественный и качественный рост его потенциала [6, с. 18].

Фатхутдинов Р.А. считает, что конкурентоспособность предприятия это свойство объекта, характеризующееся степенью удовлетворения потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке. Конкурентоспособность определяет способность выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном (внутреннем или внешнем) рынке [7, с. 356].

Таким образом, объединяя вышеуказанные и другие определения, конкурентоспособность предприятия можно определить, как способность предприятия эффективно использовать свои производственные, финансовые и человеческие ресурсы для производства товаров, которые по ценовым и неценовым характеристикам отвечают потребностям потребителей более полно, чем аналогичные товары предприятий-конкурентов.

Данное определение позволяет выделить, в первом приближении, факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятия, разделив их на внешние и внутренние.

К внешним факторам относятся:

– факторы производства, влияющие на формирование конкурентного преимущества предприятия в течение всего ее производственного процесса, например, наличие в стране или отрасли

прогрессивной технологии, инвестиционных возможностей, сильной научно-исследовательской базы, высококвалифицированных кадров и др.;

- активность конкурентов;
- факторы спроса, характеризующие спрос, его величину и динамику, например, эластичность спроса по цене; фазы жизненного цикла спроса; требовательность потребителей к качеству товаров и другие;
- наличие родственных и поддерживающих отраслей в экономике страны;
- действия правительства;
- степень приватизации предприятий данной отрасли;
- случайные события.

К внутренним факторам относятся:

- рыночная эффективность, т.е. максимально возможное удовлетворение потребителей [2, с. 98];
- экологическая эффективность,
- эффективность издержек, т.е. соответствие общей стратегии фирмы, оптимизации послепроизводственных издержек и координации связей, возникающих, когда метод какого-либо вида деятельности предприятия - производство, маркетинг, управление финансами и т.д., влияет на стоимость или эффективность других [8, с. 97];
- эффективность менеджмента.

На внешние факторы, кроме случайных событий, предприятие может оказывать лишь косвенное влияние, поэтому для осуществления управления конкурентоспособностью необходимо оказывать воздействие на внутренние факторы.

На данном этапе развития казахстанских предприятий, на наш взгляд, среди вышеназванных внутренних факторов наибольшего внимания заслуживает рыночная эффективность, подразумевающая наиболее полное удовлетворение потребителей, оперативное реагирование на изменения во внешней среде и адаптацию к ним внутренних факторов производства, что обуславливает необходимость переориентации их деятельности на маркетинговую концепцию управления.

Объективная необходимость в ее применении на казахстанских промышленных предприятиях давно признана как научным, так и бизнес-сообществом, однако, для отечественных предприятий более характерно использование отдельных инструментов и средств маркетинга, чем применение его как целостной концепции рыночного

управления. Между тем, все более очевидно, что в изменяющихся экономических условиях стабильное функционирование предприятий непосредственно зависит от их умения предвидеть и эффективно управлять открывающимися возможностями, создавать, реализовывать и удерживать конкурентные преимущества, оказывая управляющее воздействие на свою конкурентоспособность посредством системы маркетинга.

В современной западной экономической литературе конкретно-содержательного определения понятия «система маркетинга» нет, в российской экономической литературе содержание данного понятия раскрывается с различных аспектов, что обуславливает наличие множества определений, имеющих противоречивый характер.

В публикациях российских авторов даются следующие определения этого понятия: «...Маркетинговая система включает в свой состав различные элементы, потребителей и фирму, деятельность которой является предметом исследования и анализа...» [3, с. 3]. Данное определение не раскрывает сущность понятия «система маркетинга» применительно к предприятию.

Для уровня предприятия дается следующее определение «...под системой маркетинга (СМ) понимается подсистема управления (менеджмента) компании, которая приводит процессы внутренней среды в соответствие с целевыми планами или программами действий компании по отношению к внешней среде...» [4]. Данное определение более полно характеризует содержание рассматриваемого понятия применительно к предприятию, но определением, наиболее соответствующим назначению системы маркетинга как целостной концепции управления предприятием, на наш взгляд, является следующее: «...под системой маркетинга предприятия следует понимать совокупность разнообразных элементов — материальных и понятийных, а также людей, определенным образом связанных между собой и своим взаимодействием обеспечивающих выработку маркетинговых стратегий, а также тактических маркетинговых решений, позволяющих предприятию проводить взвешенную, обоснованную товарную и ценовую политику на рынке...» [1, с. 608].

Исходя из этого определения, система маркетинга на промышленном предприятии должна выполнять следующие функции [1, с. 76]:

– исследовательскую, т.е. осуществлять изучение рынка, конкурентов, товара и внутренней среды предприятия;

- производственную, т.е. осуществлять развитие и совершенствование потребительских свойств товара и организации производства;
- сбытовую, т.е. осуществлять реализацию произведенной продукции;
- управленческую, т.е. осуществлять организацию самой маркетинговой деятельности.

Таким образом, система маркетинга должна охватывать всю деятельность предприятия, сформированную производством и реализацией продукции, и включать в себя четыре подсистемы, каждая из которых в рамках своих задач будет участвовать в процессе принятия решений, направленных на удовлетворение потребностей людей. Систему маркетинга предприятия схематично можно представить следующим образом (рис. 1).

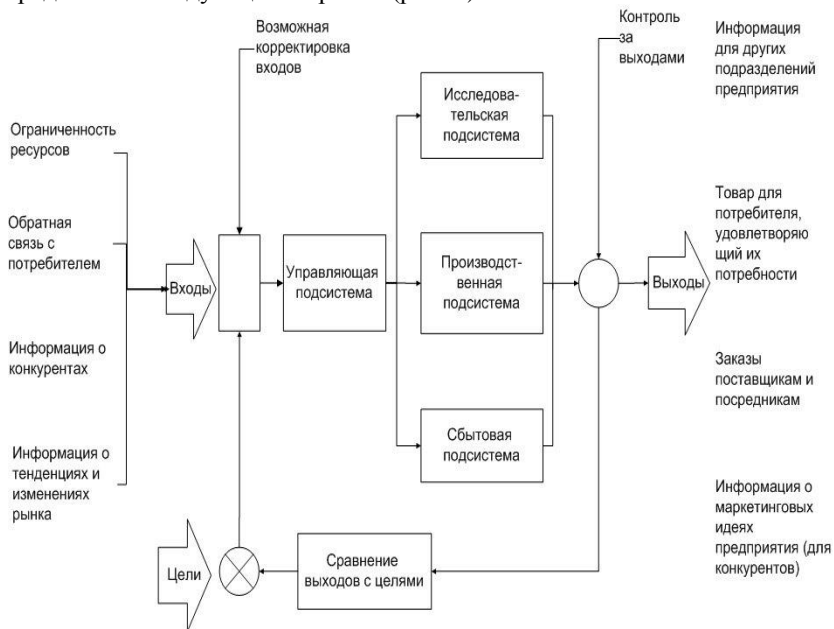


Рис. 1 – Система маркетинга предприятия

Представленная система позволяет оказывать управленческое воздействие на такие вышеперечисленные внутренние факторы конкурентоспособности предприятия, как рыночная эффективность и эффективность менеджмента, предоставляя тем самым предприятию возможность успешно функционировать в условиях конкуренции.



### **Список литературы:**

1. Беляев В.И. Маркетинг: основы теории и практики: учебник [Текст] / В.И. Беляев. — М. : КНОРУС, 2005
2. Вютрих Ганс А., Винтер Вольфганг Б. Конкурентоспособность глобальных предприятий // Проблемы теории и практики упр. - 1995. - № 3. [Текст]
3. Голубков Е.П. О некоторых основополагающих понятиях маркетинга // Маркетинг в России и зарубежом.-2005.-№5 [Текст].
4. Муратов И.М., Шведова И.А. Система маркетинга и ее внедрение на предприятии // Маркетинг в России и зарубежом.- 1999.-№6. [электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <http://www.cfin.ru/press/marketing/1999-6/05.shtml>
5. Рубин, Ю.Б. Конкуренция: реалии и перспективы [Текст] / Ю.Б. Рубин, В.В. Шустов. – М. : Знание, 1990
6. Самодуров, Д.О. Стратегическое управление конкурентоспособности предприятия на основе комплексной оценки его потенциала: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Д.О. Самодуров. – СПб.: 2000
7. Фатхутдинов, Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М. Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002
8. Шварц Г. «Мягкие» составляющие конкурентоспособности // Проблемы теории и практики упр. - 1995. - № 4.

## СЕКЦИЯ 9: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

### МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА- ВАЖНЕЙШАЯ СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА НА ПУТИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

*Андреева Юлия Александровна*

*СПбАУЭ, г Санкт-Петербург*

*ТД «Перекресток» ГМ «Карусель»*

*Старший менеджер*

*E-mail: [Fortuna-9@yandex.ru](mailto:Fortuna-9@yandex.ru)*

На современном этапе экономического развития проблема эффективного использования человеческого фактора является актуальной, как в масштабах государства, так и в масштабах отдельно взятого предприятия. Реализация потенциала работника, его способностей, влияют на решение задач роста эффективности, так как от инициативы и творческого подхода к порученному делу всех участников производства - от рабочего до руководителя – прямо зависят рациональное использование ресурсов, достижение высоких конечных показателей работы. «Неполное использование ресурсов личности, ее способностей, потенциала, ведет к экономическим и социальным потерям: ослаблению мотивации, снижению производительности труда и т.д.» [1, с. 159]

В связи с этим перед работодателем встает необходимость наиболее полного использования потенциальных возможностей человека, условий их актуализации, способов эффективного использования и развития. Для того чтобы управлять этими процессами необходимо исследование факторов, формирующих готовность человека реализовать себя, свои способности.

«Зависимость между самочувствием человека и степенью его самореализации в сфере труда имеет устойчивый характер: многочисленные социологические исследования показали, что чем выше уровень самореализации работников в труде, тем больше удельный вес людей, оценивших жизнь в целом положительно». [1, с. 175]

Ограничение возможностей для самореализации работника в конкретных условиях труда и производства создает неблагоприятный эмоциональный фон, влияющий на общее социально-психологическое самочувствие человека, создавая дискомфорт.

Отношение работника к труду, как к индивидуальной и общественной ценности, являясь условием самоутверждения личности в сфере производства, может сформироваться лишь в процессе такой трудовой деятельности, которая предоставляет человеку возможности для наиболее полного раскрытия и воплощения своего потенциала.

«В России с переходом к экономике рыночного типа в сфере труда и социально-трудовых отношений произошли принципиальные изменения. Эти изменения непосредственно отразились на жизни трудящихся, создающих материальные и духовные блага, которыми располагает общество. Сталкиваясь с необходимостью адаптировать бизнес к новым условиям, считаться с законами и требованиями рыночных отношений, работодатель должен признать возрастающую роль каждого работника в обеспечении роста результативности деятельности организации». [2].

Отношение работника к труду как к индивидуальной и общественной ценности, являясь условием самоутверждения личности, может сформироваться лишь в процессе такой трудовой деятельности, которая предоставляет человеку возможности для наиболее полного раскрытия и реализации его потенциала.

Резервуаром для решения данной проблемы, является изучение условий оценки и реализации мотивационного потенциала работника, который является катализатором трудовой активности персонала, определяя меру использования его трудовых возможностей.

Современный уровень производства не может развиваться без эффективных мотивационных систем персонала, которые должны постоянно совершенствоваться под влиянием экономических и политических условий. [1, с. 195]. Сегодня на рынке можно купить конкурентный товар, но купить на рынке конкурентоспособность и стимулы к ней невозможно. Поэтому предприятиям приходится самостоятельно искать наиболее подходящие и действенные методы организации и поощрения труда.

Мотивация - это комплексный подход к управлению персоналом, направленный на создание побудительных мотивов, целью которых является продуктивное выполнение сотрудником своих обязанностей. Создание сплоченного коллектива высокопрофессиональных специалистов, работающих на благо общей цели и собственного процветания, - это непрерывающийся процесс. «Даже если собрана отличная команда и созданы, казалось бы, все условия для работы, наступает момент, когда сотрудники теряют интерес к выполняемым обязанностям или уходят из компании. Причины могут быть самыми разными, но суть их кроется в одном – в

недостатке мотивации.».[3, с. 155]. Мотивацией являются меры, направленные на повышение заинтересованности сотрудников в своей профессиональной деятельности, которые могут иметь как материальную, так и нематериальную основу.

### **МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ**

Говорить о приоритетности материальной мотивации и ее большей эффективности, по сравнению с нематериальной, не всегда оправдано, хотя материальная мотивация имеет определенные преимущества. В частности, она является наиболее универсальной, так как, вне зависимости от занимаемого положения, работники больше ценят денежные поощрения и возможность распоряжаться полученными средствами.

### **ОПЛАТА ТРУДА**

Наиболее эффективным способом материальной мотивации является повышение оплаты труда, и при этом самым основным является определение величины изменения заработной платы. Для того чтобы получить реальную отдачу от сотрудника, размер ожидаемого вознаграждения должен быть существенным, иначе это может вызвать еще большее нежелание выполнять свои служебные обязанности.

### **ПРЕМИИ**

Одним из самых распространенных способов материальной мотивации являются квартальные или ежемесячные премии, а также премия за выслугу лет. Основной прирост процента надбавки за выслугу лет приходится на первые годы работы в компании, когда работник эффективно трудится на благо компании и старается максимально реализовать свой потенциал. С другой стороны, есть риск, что спустя 2-3 года сотрудник, по тем или иным причинам, захочет поменять место работы. Наибольшая стабильность наблюдается у персонала, проработавшего на компанию более 5 лет, тем более что к этому времени надбавка за выслугу лет уже составляет серьезные суммы.

### **ПРОЦЕНТ**

Следующий способ материальной мотивации наиболее распространен в сфере торговли и оказания различных услуг. Это процент от выручки, суть которого заключается в том, что заработок работника не имеет четко обозначенного предела, а зависит от профессионализма работника и его способности стимулировать продажу товаров или услуг.

## **БОНУСЫ**

В число материальных стимулов входят различные бонусы, с целью повышения мотивации рекомендуется использование разветвленной системы платежных бонусов.

«Для высшего управленческого звена предусмотрено дополнительное вознаграждение (тантьема), выдаваемое за его вклад в улучшение общих финансовых или хозяйственных показателей, таких как снижение издержек, повышение общей прибыли, и пр. Бонусы могут быть не только личными, но и командными. Командный бонус представляет собой премиальное вознаграждение группы за достижение определенных целей (к примеру, увеличение продаж)». [3, с. 203].

К материальной мотивации также можно отнести материальные компенсации, участие в прибыли, участие в акционерном капитале.

Следует отметить, что при всей эффективности и универсальности денежных поощрений, ограничение только материальной мотивацией не принесет желаемого результата. Члены любого коллектива – это люди с разными жизненными ценностями и установками, к тому же выдачей премий и бонусов способствовать сплочению коллектива достаточно проблематично. Во многих случаях просто необходима некая моральная компенсация и уравновешивающий фактор, в роли которого выступают методы нематериального поощрения, которые, как не странно, иногда являются наиболее приоритетными при выборе места работы.

## **НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ**

Цель нематериальной мотивации достаточно проста: повысить заинтересованность сотрудника в своей работе, которая отразится на повышении производительности труда и, соответственно, на увеличении прибыли компании.

Нематериальная мотивация в виде участия в совместных корпоративных мероприятиях способствует формированию здоровой атмосферы в коллективе, что также отражается на общей работоспособности персонала и на его желании внести свой вклад в общее дело. Многие руководители делают основную ставку на воспитание корпоративного духа в коллективе и на повышение самооценки сотрудников.

К адресной нематериальной мотивации относится, в частности, поздравление сотрудника с днем рождения от руководства и членов коллектива. Это могут быть также различные формы поощрения в виде подарков по важному поводу и материальная помощь в случаях тяжелой болезни или смерти родственников сотрудника. К адресной

мотивации относится также словесное поощрение работника за качественно выполненную работу. Практика показывает, что оценка работы, прозвучавшая из уст руководителя, очень позитивно отражается на лояльности и общем рабочем настрое работника. Особенно важна адресная нематериальная мотивация для новых сотрудников, еще не успевших привыкнуть к методам работы руководителя и к коллективу. Поощрение может быть высказано как при личной беседе, так и на общем собрании членов коллектива.

К безадресной мотивации относится проведение совместных корпоративных мероприятий, а также предоставление различных льгот – социального пакета. На сегодняшний день соцпакет является одним из самых эффективных способов мотивации сотрудников: это организация бесплатного питания, медицинская страховка, оплата транспорта и мобильной связи, льготные или бесплатные путевки в санаторий по состоянию здоровья, а также возможность повысить квалификацию или пройти обучение за счет фирмы. К безадресной мотивации относят выдачу всему персоналу спецодежды, в зависимости от выполняемой работы, а также различной атрибутики фирмы при проведении мероприятий (к примеру, футболки с логотипом фирмы).

К методам нематериальной мотивации можно отнести создание оптимальных условий труда для сотрудников: установку нового компьютерного оборудования, создание удобных рабочих зон для персонала, улучшение дизайна помещений, установку современных систем кондиционирования и отопления и пр. Существует и такое понятие, как team-building (командообразование) – сплочение коллектива посредством совместных поездок в дома отдыха или в санатории, участие в экскурсиях и общих мероприятиях. Презентации и другие акции, направленные на демонстрацию успехов фирмы, также должны проходить с участием членов коллектива для формирования у них чувства сопричастности к общему делу.

Атмосфера в компании - это дружный и сплоченный коллектив, а так же среди прочего вполне земные вещи: налаженный вокруг работы быт. Под хорошими условиями труда подразумеваются всё, что даёт возможность эффективно работать. Это и удобный стул, и кондиционер летом, и кухня (по возможности), где можно пообедать, это комната отдыха - где можно будет расслабиться и отдохнуть 10-15 минут. Человек должен ощущать себя комфортно на работе, чтобы у работников при приходе на работу были только позитивные мысли и осознание того, что его понимают. Повышение удовлетворенности трудом, ротация, обогащение трудом, обучение персонала, хорошие

условия труда, корпоративная культура, льготное кредитование, скидки на продукцию, медицинское обслуживание, программа жилищного строительства, программы связанные с воспитанием и обучением детей - все это относится к нематериальной мотивации.

Подводя итоги, можно сделать абсолютно очевидный вывод о необходимости использования методов как материального, так и нематериального поощрения для успешной деятельности любой организации. Лишь гармоничное сочетание этих двух составляющих приведет к заинтересованности работников и раскрытию потенциала личности и способностей, повлияют на решение задач роста эффективности.

Лишь гармоничное сочетание этих двух составляющих ведет к взаимному ликбезу между работником и работодателем, стимулируя рациональное использование ресурсов и достижение конечных показателей работы.

В современном мире - мире инноваций, мотивация персонала является стратегически важной задачей на пути социально-экономического прогресса.

#### **Список литературы:**

1. Удальцова М. В., Аверченко Л. К. Социология и психология управления: Практикум. М:Инфра-М, 2007.
2. Юликов Л.И. Драчева Е.Л Менеджмент. Специфика менеджмента в России. [электронный ресурс] [www.bibliotekar.ru/biznes-29/6.htm](http://www.bibliotekar.ru/biznes-29/6.htm)
3. Панкин А. И. Основы практического менеджмента: Учеб. пособие для вузов. - М.: Юнити-Дана, 2008.

## **ВЛИЯНИЕ ПРОГРАММ РОТАЦИИ НА ПРИВЕРЖЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Киселева Маргарита Михайловна***

*канд.экон.наук, доцент НГТУ, г. Новосибирск*

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

***Борисова Алена Александровна***

*канд.экон.наук, доцент НГТУ, г. Новосибирск*

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

Продолжительная работа в рамках одной должности может негативно сказываться на трудовой отдаче сотрудников. Снижение трудовой отдачи связано с профессиональным выгоранием, особенно в профессиях типа «человек - человек», утратой положительной трудовой мотивации, желания максимально реализовываться в профессиональной деятельности. Достижение пределов роста в рамках занимаемой должности провоцирует ситуации снижения результатов деятельности, поскольку работа без интереса и «огонька в глазах» не может быть максимально результативной. Отслеживание результатов деятельности и оценка меры удовлетворенности сотрудника выполняемой работой, позволяет обосновывать корректирующие действия в процедурах управления персоналом, направленных на нивелирование указанных потерь. Одним из возможных решений может быть введение процедуры ротации персонала. Под процедурой ротации предлагается понимать специально организованное перемещение сотрудников внутри подразделения (организации), со значительным изменением функциональных обязанностей сотрудника по должности.

Положительный результат введения процедуры ротации может быть в том случае, если в одном направлении устремлены интересы сотрудника и организации: для предприятия сотрудник представляет ценность, оно заинтересованно в его удержании, а сотрудника устраивает данная организация, он разделяет ее ценности, лоялен к управленческим решениям и желает профессионально реализовываться, и расти в рамках данной организации. В противном случае, разнонаправленность интересов и незаинтересованность сотрудника в профессиональном росте (а таких, к сожалению, немало в любом возрасте) может не оправдать решения системы управления и не принести экономическую отдачу вложенных средств в перемещение сотрудника.



Длительное пребывание в состоянии низкой удовлетворенности выполняемой работой, может спровоцировать уход специалиста за пределы предприятия. Как правило, человек настроенный на профессиональной развитие и карьерный рост редко меняет сферу деятельности. И нет гарантии, что сотрудник, владеющий информацией и наработавший опыт, не уйдет с «багажом» к конкурентам, где предоставят возможности профессионального роста. Симптомами низкой удовлетворенности сотрудника могут быть: низкие оценки по реализации возложенных на исполнителя задач, увеличивающие затраты ресурсов на выполнение трудовых операций, низкая трудовая мотивация и желание работать, возрастающее число конфликтных ситуаций и пр. Если сотрудник считает, что перед ним ставятся неинтересные, стандартные и рутинные поручения, а в деятельности преобладает однообразность и шаблонность решения задач, то, возможно, он перерос свою должность. Выходом из этой ситуации может быть расширение либо смена функциональных обязанностей сотрудника. Например, если сотрудник достаточно успешен и продолжительное время работает в розничном отделе продаж, а место супервайзера занято, то предложение занять должность в оптовом отделе позволит расширить профессиональное поле сотрудника.

Основными назначениями организации процедуры ротации в организации являются:

- расширение профессионального кругозора, наработка аналитического мышления, решение разнообразных профессиональных задач;
- планомерность и обоснованность карьерных перемещений и профессионального развития;
- усиление положительной трудовой мотивации сотрудников организации и лояльности к управленческим решениям.

В каких ситуациях применяется процедура ротации?

1) При расширении сферы деятельности, открытии новых бизнес - направлений или развитии филиальной сети. В этих ситуациях переведенные сотрудники являются носителями организационной культуры, норм, ценностей и подходов к решению задач в новые подразделения и филиалы. При наличии такой ситуации можно использовать ротацию по типу «вращения бизнес-звезд». Чем динамичнее развивается организация, тем острее у нее кадровый голод. Особенно по ключевым должностям и сотрудникам, одно решение которых способно умножить или свести к нулю успех всей деятельности организации.

2) В ситуациях необходимости взаимозаменяемости сотрудников организации и обеспечения гарантии непрерывности производственного процесса.

3) В ситуациях формирования кадрового резерва.

4) В ситуациях профессионального развития и карьерного (горизонтального) продвижения. Не все сотрудники нацелены на вертикальное продвижение и мечтают о карьерном росте. При этом чувство неудовлетворенности выполняемой работой может также сопровождать сотрудников, не нацеленных на вертикальную карьеру. Для таких ситуаций использование горизонтальной ротации, предполагающей, например, освоение новой деятельности в другом подразделении, может быть хорошим решением в борьбе с низкой удовлетворенностью.

5) В ситуациях необходимости притока «свежей крови», новых идей, подходов, решений. Привлечение новых сотрудников, молодых, амбициозных, настроенных на карьеру и наращивание профессионализма может обеспечить продвижение организации на рынке.

Организация ротации включена в систему кадрового обеспечения и предполагает использование следующих процедур:

- оценки (в.ч. диагностики меры удовлетворенности, определения профессионального потенциала, оценки прохождения программ подготовки, выявления ограничителей карьерного роста),

- подготовки,
- обучения,
- адаптации.

При включении сотрудников в программы ротации недостаточно одного лишь желания сотрудника и продолжительного стажа работы на предприятии. Введение прозрачных процедур оценки способствует: формированию конкурентных отношений между сотрудниками, также становится возможным представлять мотивированное заключение о мере пригодности возможностей сотрудников требованиям должности, в то же время использование оценочных методик снижает вероятность ошибочных решений относительно меры пригодности сотрудника.

На этапе оценки пригодности сотрудника к ротации можно использовать двустороннюю оценку: результаты анализа потенциала сотрудника к развитию необходимо соотнести с ключевыми результатами его деятельности. Подобная оценка позволяет обосновать перечень кандидатов, которых необходимо включить в программы ротации. Реализация программ ротации имеет как

положительное, так и негативное влияние на деятельность организации.

Положительное влияние программ ротации на деятельность организации заключается в следующем:

- снижается текучесть кадров;
- актуализируется подача инициатив по предложению улучшений в деятельности предприятия (например, высокий показатель числа рационализаторских предложений со стороны работников является своеобразным импульсом для развития бизнеса;
- появляется ясное понимание механизмов взаимодействия разных структурных подразделений;
- усиливается преданность к организации и, как следствие этого, снижение утечки информации, являющейся коммерческой тайной;
- снижается уровень стрессов, вызываемых монотонностью (рутинностью) работы;
- достигается большая взаимозаменяемость и мобильность работников в случае болезней, отпусков и других ситуаций нестабильности;
- повышается трудовая мотивация и мера удовлетворенности трудом;
- улучшаются коммуникационные процессы на разных уровнях;
- обеспечивается передача знаний, опыта, традиций, способствующих быстрому распространению принятых подходов в организации к выполнению задач;
- снижается вероятность возникновения конфликтных ситуаций в подразделениях за счет проведенных кадровых перестановок;
- повышается качество оценочных процедур: работники имеют возможность сравнить между собой должности, администрация организации имеет возможность сравнить между собой людей по производительности, качеству труда и т.п.
- снижается число «тупиковых» должностей для лиц, ориентированных на «вертикальный» рост. Это особенно актуально для так называемых «плоских структур», характеризующиеся небольшим числом уровней управления;
- представляется возможность обучения сотрудников без отрыва от производства.

К отрицательным моментам в организации программ ротации можно отнести следующие:

- значительные временные, финансовые и людские ресурсы для организации и проведения программ ротации;

- падение производительности ввиду адаптации людей к новым должностям;
- при неправильном перемещении могут возникать конфликты;
- появление «клановости» при решении деловых вопросов;
- при реализации программы перемещений могут возникнуть проблемы, вызванные отказом людей, занимающих «хорошие» должности, перейти на «плохие».
- существует вероятность не окупаемости вложенных средств в оценку, подготовку и адаптацию перемещенного сотрудника, когда последний, не справляется с возложенными задачами и не оправдывает надежд.

Использование программ ротации используется как метод снижения монотонности, рутинности труда, обогащения содержания профессиональной деятельности за счет большего разнообразия функций, как один из факторов трудовой мотивации [1]. Кроме того, ротация способствует приобретению более разностороннего практического опыта, необходимого для выдвижения на ту или иную руководящую должность, что особенно важно в условиях ограниченных возможностей материального стимулирования и (или) вертикальных перемещений (характерных для небольших организаций). Программа ротации персонала направлена на профессиональный рост сотрудников, способствующий возможности развития самой организации. Поэтому обоснование мероприятий по ротации и их реализация является неотъемлемой частью работы менеджера по персоналу. При разработке программ по ротации менеджеру по персоналу необходимо:

- 1) обосновать связь между результатом проведения мероприятия с результатом деятельности организации;
- 2) провести оценку на выявление потенциальной пригодности сотрудника занять иную должностную позицию;
- 3) согласовать распределение всех видов ресурсов, необходимых для реализации программ (временных, финансовых, людских, технологических, информационных);
- 4) выявить систему мотивационных предпочтений сотрудника, связанных с переходом на другую должность;
- 5) обеспечить реализацию мероприятий и осуществить контроль и оценку результативности реализации программ ротации.

Действуя по обозначенному плану, можно достичь целей ротации и существенным образом повлиять на деятельность организации

### **Список литературы:**

1. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации.- М. Изд-во: КНОРУС, 2011., с. 123.

## **МОНЕТАРНАЯ МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ**

***Кондрукевич Елена Александровна***

*соискатель ученой степени кандидата наук ОГУ, г. Оренбург,  
главный специалист Департамента по работе с персоналом  
ОАО «МДМ Банк», г. Екатеринбург  
E-mail - [kondrukevich-1984@yandex.ru](mailto:kondrukevich-1984@yandex.ru)*

В последнее время особенно усилилось внимание к проблеме мотивации как функции менеджмента, с помощью которой руководство любой организации побуждает работников действовать наиболее эффективно для обеспечения бизнес процесса в соответствии с намеченным планом. Процесс создания либо модернизации системы мотивации неразрывно связан с разработкой систем управления персоналом, планирования и контроля затрат, а люди – это основной источник эффективного развития организации.

Для эффективной деятельности организации недостаточно только привлечь и отобрать квалифицированный персонал, многое зависит от организации работы и системы мотивации сотрудников.

Так, по мнению некоторых авторов [5, с. 384], создание эффективной системы мотивации предполагает:

- использование модели процесса мотивации: потребность – цель - действие и влияние опыта и ожиданий;
- учет факторов, влияющих на мотивацию, - набор потребностей, инициирующих движение персонала к целям и условия, при которых потребности могут быть удовлетворены;
- выявление максимального предела мотивации персонала, когда возможны явления самодовольства и инерции сотрудника.

По нашему мнению, процесс мотивации представляет собой некую взаимосвязанную цепочку с определенной степенью удовлетворенности потребностей (рисунок 1):

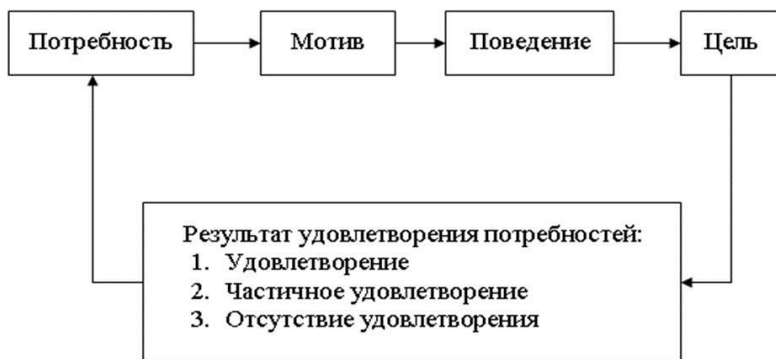


Рисунок 1 – Процесс мотивации

«Как награждаешь, так и получаешь». Кто сказал это первым? Возможно, гунн Аттила, когда одаривал самых храбрых воинов лучшими трофеями из награбленного в сражениях добра. А может, надсмотрщик при строительстве первых пирамид, который понял, что если хорошо накормить раба за добросовестную работу, то на следующий день он будет трудиться с полной отдачей. Но кто бы, ни был автором, в современном мире бизнеса это - аксиома [1, с. 256].

Однако, по мнению многих авторов, например [3, с. 638], основная масса работников в настоящее время относится к типу мотивации, мотивационное ядро которых основано на высокой (в их понимании) заработной плате. Их мотивы направлены на избежание сокращения получаемых благ.

Кроме того, в XXI в. многие менеджеры роль денежного мотиватора признавали ведущей, а другие факторы, усиливающие трудовую деятельность, либо вообще не принимались в расчет, либо их влияние считалось незначительным [2, с. 512]. И хотя очевидно, что не только экономические интересы определяют уровень мотивации и стабильности персонала, материальное стимулирование оказывает существенное воздействие и на степень удовлетворенности и на стабильность персонала [6, с. 150].

Таким образом, мотивацию персонала можно разделить на два основных направления: материальная мотивация и нематериальная мотивация. В свою очередь материальная мотивация представляет собой монетарную и немонетарную.

Собственно, монетарная мотивация представлена системой оплаты труда и денежными вознаграждениями, принятыми в организации. Это наиболее разработанный в большинстве организаций вид мотивации, который приближен к среднерыночным показателям и чутко реагирует на изменения рынка.

Изучению монетарной мотивации, ее сущности, элементам, принципам и алгоритмам формирования посвящены работы многих авторов, так один из них [4, с. 103] определяет монетарную мотивацию, как вознаграждение наемному работнику за его труд в организации, а разработку политики в области монетарной мотивации, а именно оплаты труда считает одной из важнейших стратегических задач управления персоналом. Так что представляет собой монетарная мотивация в системе менеджмента организации?

По нашему мнению, в условиях рыночных отношений организации постоянно нуждающейся в эффективной системе менеджмента, в которой мотивация выступает одним из наиболее ярких ее элементов, целью такой компенсационной политики должно являться создание экономической и социальной эффективности, сбалансированности и непротиворечивости системы монетарной мотивации и оплаты труда.

Так содержание системы монетарной мотивации на основе ряда выявленных классификационных признаков: направленности системы (внешняя и внутренняя) и объекта управления (люди, процесс), можно представить в соответствии с рисунком 2:

		<b>Направленность системы монетарной мотивации</b>	
		<b>Внешняя</b>	<b>Внутренняя</b>
<b>Объект управления</b>	<b>Процесс</b>	Социально-эффективная система, обеспечивающая положительный имидж организации как работодателя	Экономически-эффективная система, обеспечивающая достижение приоритетов и стратегических целей организации
	<b>Люди</b>	Гибкая система, позволяющая оперативно и гибко реагировать на волатильность внешней среды как в части политик оплаты труда, так и рыночного уровня компенсаций сотрудников	Сбалансированная система, обеспечивающая достижение бизнес - задач и учитывающая потребности сотрудников организации

Рисунок 2 - Содержание монетарной мотивации персонала в зависимости от классификационных признаков

Кроме того, система монетарной мотивации и оплаты труда должна являться самостоятельным конкурентным преимуществом современной организации, а для этого определение содержания и цели системы недостаточно. Для этого, необходимо детальное изучение элементов, принципов, алгоритмов формирования и управления систем монетарной мотивации в зависимости от жизненного цикла организации, и нахождение резервов их совершенствования.

**Список литературы:**

- 1 Дипроуз Д. Мотивация [Текст] / Д. Дипроуз [пер. с англ.]. – М.: Эксмо, 2007. – 256 с.



- 2 Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
- 3 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие [Текст] / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 638 с.
- 4 Новикова М. Путеводитель по кадровому менеджменту, выпуск III Компенсации и льготы [Текст] / М. Новикова. – М.: ООО «Бегин групп», 2006. – 103 с.
- 5 Тяпухин А.П. Производственный менеджмент: учеб. пособие [Текст] / А.П. Тяпухин. – СПб.: ГИОРД, 2008. – 384 с.
- 6 Ходакевич А.Н. Мотивация труда сотрудников как фактор стабильности и успешности организации: монография [Текст] / А.Н. Ходакевич. – СПб.: «Лион», 2007. – 150 с.

## **ПРЕДМЕТ АУДИТА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

***Чеботкова Светлана Юрьевна***

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом  
ГОУ ВПО «Волгоградский государственный педагогический  
университет», г. Волгоград  
E-mail: [ladylana1975@yandex.ru](mailto:ladylana1975@yandex.ru)*

Управление персоналом является одним из ключевых факторов развития социально-экономических систем в современных условиях. История развития управления персоналом начинается с 1900 г., когда по мнению исследователей, появилась специализация в этой области человеческой деятельности [1, С. 12].

Управление персоналом может рассматриваться как управленческая функция, как процедура и как особый вид административной технологии [5, С. 4]. Поскольку для эффективного функционирования организация нуждается в построении соответствующей системы, то в настоящее время при рассмотрении проблем управления персоналом предполагают проведение исследований системы управления персоналом.

По мнению Кибанова А.Я., система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений [1, С. 15].

Рогожин М.Ю. конкретизировал понимание системы управления персоналом, и определил, в рамках действующей организации, как совокупность органов управления персоналом организации, организационно-информационных связей между ними, предназначенных для осуществления деятельности по управлению персоналом и решения соответствующих задач в интересах предприятия [5, С. 24].

В соответствии с существующими управленческими структурами организаций применяются следующие уровни управления: низший уровень – технический уровень (руководители низового звена); средний уровень управления (руководители и подчиненные среднего звена); институционный уровень – высший уровень управления (руководители высшего звена). Указанная концепция позволяет оценить возможность эффективного функционирования управленческой системы организации в целом с учетом функциональных задач современной организации труда и эффективности отдельных этапов управленческой деятельности [7, С. 80].

В рамках данной статьи, система управления персоналом будет рассмотрена с точки зрения совокупности функций управления, определяющих специфику мероприятий по управлению персоналом организации, т.е. целеполагание, анализ, прогнозирование и планирование, организация, координация, мотивация, контроль.

Рассмотрим более подробно такую функцию управления персоналом как контроль. Под контролем понимается управленческая деятельность, позволяющая выявлять, исправлять и предупреждать отклонения достигнутых результатов от намеченных параметров, целей. Контроль представляет собой наблюдение за объектом и процессами с целью проверки соответствия наблюдаемого состояния объекта желаемому и необходимому состоянию, предусмотренному законами, другими нормативными актами, а также программами, планами. Он позволяет осуществлять корректирующие воздействия на объект управления, обеспечивает эффективную реализацию поставленной цели [6, С. 91].

Контролирующая функция необходима при осуществлении исследования системы управления персоналом, поскольку результатом контроля будет являться разработка и предложение наиболее эффективных вариантов построения системы управления.

Кадровый контроль в широком смысле определяет целесообразность затрат на работников в соответствии с отдачей от их деятельности. Контроль системы управления персоналом определяет:

динамику прямых и косвенных затрат на персонал (ФОТ, оборудование рабочих мест, социальные расходы, затраты на содержание кадровой службы, на подбор, обучение и т. п.); эффективность отдельных HR-технологий (найма, обучения, мотивации и т. д.); экономическую отдачу от вложений в персонал [4]. Одним из инструментов осуществления контролирующей функции системы управления персоналом является кадровый аудит или аудит системы управления персоналом.

Аудит системы управления персоналом является частью управленческого аудита. По мнению Мерзлякиной Е.М. и Никольской Ю.П. управленческий аудит представляет собой диагностическое исследование управленческих технологий с целью определения их фактической эффективности и внесения необходимых корректировок в управленческий процесс на основе методологии аудиторской деятельности и разработанных рабочих заданий [3, С. 20].

В задачи кадрового аудита входит анализ работы кадровой службы и оценка эффективности ее деятельности. Результаты аудита позволяют организации выявить степень соответствия кадрового состава общим и функциональным стратегиям развития предприятия [2, С. 145].

Необходимость в проведении аудита системы управления персоналом возникает тогда, когда организация достигает наивысшего уровня своего развития и ей требуется дополнительная информация при переходе на новый этап или наоборот, когда в организация начинает испытывать застой и спад в результатах своей деятельности. В этом случае специалисты (внешние или внутренние) помогают найти дополнительные возможности использования потенциала персонала.

Следовательно, можно сказать, что аудит системы управления персоналом – это исследование кадровых технологий, реализуемых в организации, с целью определения эффективности их реализации и разработки практических рекомендаций, направленных на совершенствование функционирования системы управления персоналом.

Предметом аудита в данном случае будет являться анализ количественных и качественных показателей, характеризующих состояние развития системы управления персоналом.

Конечной целью такого анализа является поэтапное сближение сравниваемых показателей по величине. Аудиторы проверяют: результативность, эффективность, социальную значимость, деловую

активность, уровень экономического развития производственных объектов бизнеса [9].

При этом среди количественных показателей можно выделить: производительность труда; выработку продукции; динамику затрат на персонал; динамику финансовых результативных показателей деятельности предприятия: выручка, прибыль, рентабельность и др. К качественным показателям можно отнести: трудовой потенциал; социально-психологический климат коллектива; наличие и результат карьерного роста; применение кадровых технологий и т.д.

В рамках аудита системы управления персоналом могут быть использованы следующие процедуры: анализ нормативных документов предприятия (положение, структура аппарата управления, штатное расписание, документы совещаний, анкетирование и интервьюирование сотрудников аппарата управления); анализ кадрового потенциала предприятия (укомплектованность подразделений кадрами, увольнения, поощрения, сокращения, наказания, дополнительные вознаграждения, конфликты) [8].

Таким образом, можно сделать вывод, что в качестве предмета аудита системы управления персоналом предлагается рассматривать анализ количественных и качественных показателей, характеризующих состояние развития данной системы. При этом основной целью аудита системы управления персоналом является оценка уровня компетентности сотрудников (трудового коллектива) и их готовности к эффективному взаимодействию, как во внутренней, так и во внешней среде предприятия. В ходе оценки системы управления проверяются: комплексность кадровых технологий, применяемых на предприятии, делегирование полномочий и ответственности на различных уровнях управления, наличие информационной взаимосвязи между сотрудниками, уровень соответствия должностных инструкций современным требованиям на рынке труда и качество их исполнения и т.д.

#### **Список литературы:**

1. Кибанов И.Я. Управление персоналом [Текст] / А.Я. Кибанов - 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 208 с.
2. Кузеванова А.Л. Кадровый менеджмент как фактор конкурентоспособности предприятия [Текст] / А.Л. Кузеванова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – № 10. – 2009. – С. 145.

3. Мерзликина Е.М., Никольская Ю.П. Аудит [Текст] / Е.М. Мерзликина, Ю.П. Никольская – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009, 368 с.
4. Мищенко О., Бетанова И. Под прицелом – кадровая стратегия / О. Мищенко, И. Бетанова - [электронный ресурс] – Режим доступа. - URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=9117>
5. Рогожин М.Ю. Управление персоналом [Текст] / М.Ю. Рогожин - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2010. - 320 с.
6. Теория управления : учебник [Текст] / Алексеев Ю.П., Алисов А.Н., Барышников Ю.Н., Белоусов Р.А., Беспалов П.В. и др. ; Российская академия гос. службы при Президенте РФ ; Волгоградская академия гос. службы ; Орловская акад. гос. службы ; под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. – Изд. 3-е доп. и перераб. – Москва: РАГС, 2010. – 560с.
7. Фоменко В. Н. Оценка эффективности управленческого персонала [Текст] / В.Н. Фоменко // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – № 2. – 2007. – С. 80.
8. [электронный ресурс] – Режим доступа. - URL: <http://ckm.vstu.ru/audit.htm>
9. [электронный ресурс] – Режим доступа. - URL: <http://as-audit.ru/service/list/audit/upraudit/>

## **«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

Материалы международной заочной научно-практической  
конференции

05 февраля 2011 г.

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 15.02.11. Формат бумаги 60x84/16. Бумага офсет  
№1. Гарнитура Times. Печать RISO. Усл. печ. л. 9,4. Тираж 550 экз. Заказ 10.

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.

