



ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

*Сборник статей по материалам I международной
заочной научно-практической конференции*

Новосибирск
2015

УДК 65.0
ББК 65.050.2
П69

Ответственный редактор: Васинович М.А.

Редакционная коллегия:

Д.В. Елисеев – канд. техн. наук, доцент, бизнес-консультант Академии менеджмента и рынка, ведущий консультант по стратегии и бизнес-процессам, «Консалтинговая фирма «Партнеры и Боровков»,

Г.В. Леонидова – канд. экон. наук, доц., зав. лабораторией исследований проблем трудового потенциала ФГБУН «Институт социально-экономического развития территорий РАН»,

Л.А. Толстолесова – д-р экон. наук, доц., проф. кафедры финансов, денежного обращения и кредита Тюменского государственного университета.

П69 Практические аспекты современного менеджмента / Сб. ст.
по материалам I междунар. заочной науч.-практ. конф. Новосибирск:
Изд. АНС «СибАК», 2015. 70 с.

ISBN 978-5-4379-0437-4

Учредитель: АНС «СибАК»

Сборник статей «Практические аспекты современного менеджмента» включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

При перепечатке материалов издания ссылка на сборник статей обязательна.

ББК 65.050.2

ISBN 978-5-4379-0437-4

© АНС «СибАК», 2015

Оглавление

Секция 1. Теория и практика современного менеджмента	5
ИЛЛЮЗИЯ ИЕРАРХИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ И МОТИВОВ Корнеенков Сергей Семенович Уженцев Владимир Александрович	5
КЛАССИФИКАЦИЯ И ИНТЕГРАЛЬНАЯ ПРИРОДА ПОТРЕБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА Корнеенков Сергей Семенович Уженцев Владимир Александрович	10
ФОРМИРОВАНИЕ МАЛЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ГРУПП Плеслов Анатолий Алексеевич	16
О СОСТОЯНИИ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕГИОНА Четошникова Любовь Александровна Романенко Дарья Сергеевна	22
Секция 2. Управление персоналом: современные концепции и эффективные технологии	29
ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ Масилова Марина Григорьевна	29
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Ермоленко Ангелина Александровна Ядрихинская Анастасия Олеговна Швец Ирина Юрьевна	33
Секция 3. Проблемы функционирования рыночной экономики	40
ОЦЕНКА ФАКТОРОВ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ Корпош Елена Михайловна Петрова Валерия Владимировна	40

Секция 4. Налоговая система РФ в условиях циклического развития экономики	46
АНАЛИЗ НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ СОЗДАНИИ КОНСОЛИДИРОВАННЫХ ГРУПП НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКОВ	46
Федирко Елизавета Александровна Рыкунова Валентина Леонидовна	
Секция 5. Прикладные исследования социально-экономических систем	54
СБОР ИНФОРМАЦИИ О ПОТРЕБНОСТЯХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ПРАВИТЕЛЬСТВА МОСКВЫ В СТАЖЕРАХ (НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ СТАЖИРОВОК В 2014 Г.)	54
Лаврик Анастасия Александровна	
Секция 6. Современные вызовы российской экономики и перспективы ее дальнейшего развития	60
ЗНАЧИМОСТЬ РАЗВИТИЯ РЫБНОЙ ОТРАСЛИ В РЕГИОНЕ НА ПРИМЕРЕ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	60
Лапынина Марина Олеговна Безпалов Валерий Васильевич	

СЕКЦИЯ 1.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

ИЛЛЮЗИЯ ИЕРАРХИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ И МОТИВОВ

Корнеенков Сергей Семенович

канд. психол. наук, доцент кафедры психологии,
Дальневосточного федерального университета,
РФ, г. Владивосток,
E-mail: korneenkovss@yandex.ru

Уженцев Владимир Александрович

канд. техн. наук, доцент, кафедра экономики управления
и информационных технологий, Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса, Артемовский филиал,
РФ, г. Артем,
E-mail: vau46@mail.ru

ILLUSION OF HIERARCHY OF NEEDS AND MOTIVES

Sergey Korneenkov

candidate of Psychological Sciences, Associate Professor
of Far Eastern Federal University, Psychology Chair,
Russia, Vladivostok

Vladimir Uzhentsev

candidate of Technical Sciences, Associate Professor
of Vladivostok State University of Economic and Service, Artem Branch,
Department of Economics Management and Information Technology,
Russia, Artem

АННОТАЦИЯ

Проводится критический анализ широко распространенной теории иерархии потребностей. Дается авторское определение понятию «потребность». Утверждается, что у целостной и саморазвивающейся системы, какой является человек, нет иерархии потребностей, первичного или вторичного желания, есть гомеостазис, естественное движение энергии и информации между ее структурными элементами. Иерархия существует только в уме человека. Первичной, актуальной потребностью является та, которая жизненно необходима сейчас и здесь.

ABSTRACT

A critical analysis of the widespread theory of the needs hierarchy is carried out. The author's definition of the concept "need" is given. It is stated that a holistic and self-developing system which is a person, there is no hierarchy of needs, primary or secondary desires, there is homeostasis, the natural movement of energy and information between its structural elements. The hierarchy exists only in the human's mind. The primary, actual need is the one that is vital here and now.

Ключевые слова: иерархия потребностей; мотивы; индивидуальное сознание; энергия; информация; гармония; активность личности; зависимость.

Keywords: hierarchy of needs; motives; individual consciousness; energy; information; harmony; personality's activity; dependence.

Современные ученые природу человека как социально-исторического существа дополняют пониманием, что человек еще и космическое существо, и его эволюция осуществляется не за счет удовлетворения физиологических, витальных и социальных потребностей, которые являются следствием, но за счет проявления в физическом теле энергии индивидуального сознания (души). Раскрытие индивидуального сознания проявляется в виде психических процессов, свойств, состояний, качеств личности. Потребности и мотивы отражают направление движения сознания человека, это следы его многообразной деятельности.

Телесной, биологической жизнью человек вроде бы ничем не отличается от животных. Потребности биологического человека своим внешним содержанием напоминают потребности животного существа, и в основном они построены на двух основных инстинктах: инстинкт самосохранения и инстинкт продолжения рода, что обеспечивает жизненное существование тела. Но инстинкты человека,

как потребности и мотивы, имеют не только биологическую природу, но и духовную, так как тело человека одухотворено, то есть надделено сознанием. Удовлетворение потребностей обеспечивается согласованной работой всего организма от биологической клетки до мозга и функциональных систем. Человек постоянно испытывает потребность в обмене энергией и информацией внутри самого себя, с природой и обществом, что он и осуществляет благодаря многообразной деятельности, зрительным, слуховым, обонятельным, вкусовым, осязательным рецепторам, терморекцепторам, проприо- и вестибуларекцепторам. Сенсорная информация, поступающая в мозг, используется для формирования психической деятельности, которая осознается или остается неосознанной.

У целостной и саморазвивающейся системы, какой является человек, нет иерархии потребностей, первичного или вторичного желаний, есть гомеостазис, естественное движение энергии и информации между ее структурными элементами [2, с. 191]. Во Вселенной, как полагают физики, нет места детерминации, существует внепричинный порядок [1]. Человек – это та же Вселенная в миниатюре. Данное положение заставляет задуматься об истинных, объективных причинах жизнедеятельности человека, которые лежат за пределами социальной личности.

Любой вид деятельности по удовлетворению любой потребности в конечном итоге сводится к получению (приему) и отдаче (передаче) энергии и информации, которые являются основой жизни человека. Человек принимает, накапливает, вырабатывает и передает энергию и информацию самого разнообразного качества. На этой основе можно сформулировать рабочее определение: «потребности и мотивы – это психофизиологическое, энергоинформационное возбуждение, напряжение в системе «человек – природа – космос», связанное с настройкой ума человека на одну из своих подсистем. По уровню настройки и силе напряжения сознания можно судить о силе потребности и наоборот. Развивая коммуникативные способности, получая и передавая все более качественную энергию-информацию, человек эволюционирует» [2, с. 192]. На языке физики это означает, что человек стремится овладеть все более энергоемким источником. Грубые потребности порождаются низкими вибрациями и сдерживают раскрытие индивидуального сознания в материи. Эти вибрации необходимо сводить к минимуму и настраиваться на восприятие более высоких вибраций. Но «высокие» и «низкие» вибрации не есть что-то раздельное, это сама жизнь, и мозг обладает способностью реагировать на разные частоты Вселенной.

В науке устоялось мнение, что в основе жизнедеятельности человека лежат потребности, они являются причиной его разнообразной деятельности. А что порождает саму потребность? Она возникает как следствие нарушения энергоинформационного гомеостаза в системе «человек-природа-космос». Для восстановления нарушенного равновесия индивиду необходимо провести соответствующую деятельность, что проявляется в виде той или иной потребности. Потребность – это следствие, а причина заключается в дисбалансе, в величине прихода и расхода энергии в организме. Для восстановления энергии, приема и передачи необходим метод или способ, в качестве таковых и выступают потребности и мотивы. Бодрствует человек или спит, активен он или пассивен, смеётся или плачет, проявляет эмоции и чувства, занимается ментальной или физической деятельностью – все эти состояния и действия направлены на сохранение, поддержание гармонии в своей биосоциопсихокосмической системе, или энергоинформационной матрице.

Если учесть современный взгляд науки на природу человека, что не существует проблемы первичности материи или сознания, что материя (энергия) и сознание (информация) – это одна неразрывная реальность, получается, что человек есть целостное существо. В целостном человеке, как космической системе, нет иерархии или доминанты каких-либо качеств (установок, потребностей, мотивов, эмоций, мыслеобразов). Это означает, что нет первичной, вторичной или третичной потребности, основной или второстепенной. «Первичной, актуальной потребностью для целостного человека является та, которая ему жизненно необходима сейчас и здесь... Иерархия существует только в уме человека, при данном настрое (установке) им управляют силы потребностей, мотивов и эмоций. Человек в своем развитии должен научиться управлять энергией, информацией, силами, чтобы стать истинным творцом самого себя. Существующая парадигма, где потребности и мотивы управляют человеком, является тормозом к осознанию своей природы, такое видение никогда не освободит человека от всех видов зависимости» [2, с. 193].

Иерархия между людьми, иерархия власти, потребностей и мотивов существует тогда, когда нечто привнесенное управляет человеком и отсутствует, когда человек осознает свою истинную природу и предназначение. Развитие потребностей и мотивов часто связывают с установлением определенной иерархии в их структуре. Построение всех видов иерархий связано с мышлением и указывает на то, как человек понимает свою природу, что он желает видеть в себе

и других людях. Суть иерархии заключается в поиске доминанты, в признании власти того или другого образования в психическом поле индивида и социума над другими образованиями. Такая зависимость, в конечном итоге, приводит к санкционированию и оправданию власти одного человека над другим. Иерархия потребностей, личной и социальной власти носит надуманный характер и приобретает значимость только при прагматичном, утилитарном подходе к «проблемам» человека. Иерархия указывает, что человек не есть свободное существо, что он зависит от тысяч причин, и что эта зависимость есть норма его жизни. Но человек изначально свободен и источник свободы находится в нем самом, об этом никогда не стоит забывать. Человек ищет то, что никогда не терял. Свобода – это творящее начало индивидуального сознания по преобразованию материи, это не привязанность к чему бы то ни было.

При удовлетворении жизненно необходимой потребности в виде энергии/информации снимается духовное, психическое напряжение с десятков «узких мест», изменяется вся структура психики человека. Удовлетворяя биологические потребности, например в еде, человек одновременно удовлетворяет и свои духовные потребности. Потребность в пище так же материальна, как и духовна. Для неразвитого человека принятие пищи будет пониматься как удовлетворение биологической (физиологической) потребности, развитый человек этим же актом удовлетворяет и духовные потребности, т. е. насыщается сознательно, расширяет сознание. То же самое относится и к любой другой потребности. Потребность сама по себе нейтральна, она не является ни высшей, ни низшей, ни материальной, ни духовной, ибо это процесс проявления энергии и информации, но тем или иным содержанием и пониманием ее наделяет ум человека. «Потребность – это форма проявления энергии в биосоциопсихокосмическом поле человека» [2, с. 194]. Человек своим сознанием, мыслью перерабатывает многочисленные виды энергии и создает необходимую для себя форму и материю. В зависимости от того, какие коммуникативные каналы задействованы, такая энергия (потребность, мотив, эмоция и т. д.) и будет проявляться. Осознающий себя индивид сам регулирует свою деятельность независимо от воздействующих и иницирующих его систем и сил).

Искусство современного руководителя, или истинного лидера, заключается в том, чтобы помочь объединить и привести к гармонии разнообразие внешних и внутренних сил человека, осознать индивидуальные, личностные, коллективные энергии. Работать с людьми, а не против них, означает развитие всего человека

(и человечества), а не отдельных его личностно-социальных структур, потребностей и мотивов. Развитие человека связано с раскрытием сознания, развитием внутренних коммуникаций, в уменьшении зависимостей и немотивированной жизнедеятельности.

Теория и практика человеческой жизни, построенная с учетом иерархии потребностей, требует коррекции. Иерархия потребностей в развитых странах давно сместилась от материального полюса к ментальному, где мотивация труда носит глубоко личностно-интеллектуальный смысл. Новая теория управления больше ориентируется и полагается на творческую и самостоятельную активность личности и требует отказа от манипуляций человеком через искусственно создаваемую иерархию потребностей и мотивов. На смену приходит новое видение, где главным для человека является сохранение гармонии, раскрытие сознания в процессе всевозможных видов деятельности. Управление человеком посредством создания у него постоянной зависимости превращает последнего в орудие труда, в механизм и отчуждает от самого сокровенного – самого себя и природы.

Список литературы:

1. Девис П. Суперсила. – М.: Мир, 1989. – 272 с
2. Корнеенков С.С. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки: учеб. пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 381 с.

КЛАССИФИКАЦИЯ И ИНТЕГРАЛЬНАЯ ПРИРОДА ПОТРЕБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА

Корнеенков Сергей Семенович

*канд. психол. наук, доцент кафедры психологии
Дальневосточного федерального университета,
РФ, г. Владивосток
E-mail: korneenkovss@yandex.ru*

Уженцев Владимир Александрович

*канд. техн. наук, доцент, кафедра экономики управления
и информационных технологий, Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса, Артемовский филиал,
РФ, г. Артем
E-mail: vau46@mail.ru*

CLASSIFICATION AND INTEGRAL NATURE OF HUMAN'S NEED

Sergey Korneenkov

*candidate of Psychological Sciences, Associate Professor
of Far Eastern Federal University, Psychology Chair,
Russia, Vladivostok*

Vladimir Uzhentsev

*candidate of Technical Sciences, Associate Professor
of Vladivostok State University of Economic and Service, Artem Branch,
Department of Economics Management and Information Technology,
Russia, Artem*

АННОТАЦИЯ

Проводится краткий анализ классификаций потребностей на основе различных оснований. Цель статьи: 1. Предложить интегральную теорию потребностей на основе природного строения человека: дух-душа-тело. 2. Показать, что вся деятельность человека сводится к удовлетворению только одной потребности – это потребность в энергии и информации. Дается авторское понимание понятию «потребность» – это процесс, движение жизненной энергии/информации между противоположностями (духом и материей, душой и личностью), что обеспечивает развитие сознания души и личности.

ABSTRACT

A brief analysis of the needs of classifications based on various grounds is carried out. The purpose of the article: 1. To submit an integral theory of needs based on the natural structure of the human: spirit-soul-body. 2. To show that all human's activities is reduced to the satisfaction of the needs of only one need; it is the need for energy and information. The author's understanding of the concept "need" is given; it is the process, the movement of life energy / information between opposites (spirit and matter, soul and personality) that ensure the development of soul consciousness and personality.

Ключевые слова: классификация потребностей; материальные потребности; витальные потребности; духовные потребности; жизненная энергия; психическая энергия; информация; тримерия человека: дух-душа-тело.

Keywords: classification of needs; material needs; vital needs; spiritual needs; life energy; psychic energy; information; trimers of person: spirit-soul-body.

Классификация потребностей вызывает немалые трудности, ибо нелегко решить, что положить в основу. Человеческие потребности весьма разнообразны и исторически изменчивы. Объект исследования потребностей может замыкаться на человеке, группе, коллективе, обществе, государстве или совокупности всех людей.

Цель статьи: 1. Предложить интегральную теорию потребностей на основе природного строения человека (дух-душа-тело), это: потребности духовные, душевные, психологические (ментальные, витальные) и материальные. 2. Показать, что человек изначально имеет только одну потребность – это потребность в энергии и информации, все остальные «потребности» есть только средства достижения базовой потребности.

По генезису происхождение потребностей можно подразделить на врожденные (сексуальные, голод, жажда, сон, продолжение рода, защита, свобода, исследование и т. д.), которые возникают на основе врожденных инстинктов, и на социально приобретенные (культурные, эстетические, нравственные и т. д.).

Потребности можно подразделить на разумные (способствующие добру и созиданию) и неразумные (ведущие к разрушению, болезням, ненависти). По территориальному признаку потребности делятся на глобальные, региональные, местные. Изучать потребности можно исходя из географического места проживания человека или его национальной принадлежности (живущие на севере и юге). По времени удовлетворения потребности они делятся на текущие, ближайшие и перспективные; по социальному характеру – на прогрессивные и реакционные, главные и второстепенные, исторически преходящие и устойчивые.

Можно изучать потребности в зависимости от профессиональной деятельности людей, научной дисциплины, материальной обеспеченности. Потребности мужчин и женщин, детей и взрослых, здоровых и больных, экстравертов и интровертов. Люди различаются по уровню развития сознания, интеллекту, темпераменту, внушаемости, антропометрическим данным и т. д. Приведенные выше характеристики и возможные многочисленные другие будут отражать только часть, фрагмент человеческой личности и его бытия. В идеале только при совокупности всех теорий о природе человека можно наиболее полно отразить природу его потребностей.

Исходным положением для интегральной классификации потребностей человека мы выбрали его природные компоненты, это дух, душа, психика и тело. Исходя из этого, все многообразие потребностей можно свести в четыре группы: духовные, душевные, психологические (ментальные, витальные) и телесные. Духовные потребности обычно связывают с вертикальным развитием (восхождением) сознания, с достижением высшего «Я», слиянием ума личности с душой и духом, с полной отдачей себя Богу. Душевные потребности отражают уровень и степень нравственного развития человека, с наличием добродетелей или грехов. К душевным потребностям тесно примыкают психологические – ментальные и эмоциональные (витальные). Человек наделен физическим (биологическим) телом, которое нуждается в своих видах энергии и информации. «Все виды энергоинформационных потребностей не существуют в отдельности, они включены в единую полифункциональную систему и как бы нанизаны на жизненную ось человека. Жизненная ось – это индивидуальное сознание, высшее Я» [4, с. 179].

Предлагаемая нами классификация построена на положении, что душа человека является мерой всех вещей и причиной, порождающей всевозможные жизненные потребности. Как отмечал еще Ф. Энгельс, истоки потребности народов надо искать в потребностях отдельных личностей. Другой аналитик, К.Г. Юнг, приходит к выводу, что «психология отдельного человека, однако, соответствует нации. То, что делают нации, то делает и каждый отдельный человек, и пока он это делает, это делает и нация» [9, с. 28]. Установка отдельного человека становится началом изменения психологии нации. Все проблемы человека «решались посредством обновления установки отдельного человека» [9, с. 28].

Потребности – движущая сила поведения всех живых организмов, в том числе и человека. Исходные потребности животных и человека общие, они вытекают из инстинктов. Человек имеет тело животного. Животное исполняет свой жизненный закон, не более и не менее, и у него нет индивидуальности. Человек может освободиться от влияния потребностей своего животного существа, животной души, благодаря свободной воле и духовного начала. Человек – существо разумное, наделенное индивидуальностью и самосознанием, сознание души регулирует все его поведение. «В зависимости от степени развития сознания (ступеней развития сознания много), акцент волевых усилий человека смещается в сторону развития и удовлетворения высших потребностей (душевно-духовных), что, в свою очередь, гармонизирует потребности

ментального, витального и телесного уровня развития сознания» [5, с. 105].

В последнее время внимание к изучению побудительных сил в развитии человека заметно возросло. Многие авторы, например Д.А. Кикнадзе [3], В.С. Магун [6], А.Г. Здравомыслов [2] и другие подчеркивают, что проблема человеческих потребностей является исходной в теориях, объясняющих творческую деятельность личности. Авторы приходят к выводам, что материальные потребности служат исходным пунктом причинной цепи, порождающей всякую активность. Понятие «потребность» для них семантически родственно понятиям «нужда», «дефицит», «нехватка», то есть как то, что нужно приобрести, без чего не обойтись. Но у человека ровно столько же потребностей, связанных с желанием от чего-то избавиться, освободиться. Ведь для того, чтобы что-то иметь, надо что-то отдать, то есть произвести обмен. Это относится не только к материальным вещам, но и к социально-психологическим явлениям и процессам. Отсюда логичен вывод: чем больше отдаешь, тем больше можешь принять. Потребность и способность в приобретении невозможна без потребности и способности в отдаче. Восточная психология данную мудрость утверждает очень кратким выражением: хочешь стать всем – стань никем. Не менее парадоксально суждение о человеческих ценностях у Ф. Ницше. Его Заратустра говорит: «То, что имеет цену, не имеет ценности, ценно то, что не имеет цены» [Цит. по: 7, с. 275]. Не имеет цены, то есть бесценным является то, что составляет духовное богатство человека, которое ни купить, ни обменять как товар невозможно.

Н.В. Видинеев суть потребностей определяет так: «Потребности – это необходимость (нужда) живого организма осуществлять обмен с окружающей средой веществом, энергией и информацией для ее удовлетворения» [1, с. 14]. Из этого определения видно, что потребности – это энергия, информация и она заключается во всем окружающем нас материальном и духовном (психическом) мире. Человек, по сути дела, нуждается только в энергии, которой сам же и является. Нужда в духовной энергии определяет все наши поиски на пути к истине. Отказ от своей души (духа), своей индивидуальности в пользу социального, коллективного, другого, будет антиподом высшего Я, то есть злом (грехом, падением, адом).

Энергия потребности может приобретать самые разнообразные формы и способы выражения, но путь ее определен: от высшего сознания к высшему, откуда приходит, туда и уйдет по истечению времени. Человек (дух его) приходит от того, которое едино вначале,

двойственно в своем проявлении и объединено в конце [8], – пишет великий индийский мистик Хазрат Инайят Хан.

Наше определение потребностей сводится к пониманию, что потребности – это процесс, движение жизненной энергии/информации между противоположностями (духом и материей, душой и личностью), что обеспечивает развитие сознания души и личности [5, с. 106].

Многочисленные противоположности, существующие в психическом поле человека, их единство и борьба, взаимопереход, создают напряжение, энергию, которая принимает форму потребности. К.Г. Юнг пишет, что «все человеческое относительно, потому что все основывается на внутренней противоположности, ибо все есть энергетический феномен» [9, с. 117]. Мы постоянно подчеркиваем – психическая энергия, так как речь идет о жизни человека (или живом существе), находящемся на определенном уровне развития сознания. Энергию как вид сознания невозможно осознанно воспринимать через анализаторы физического тела, это бессознательный процесс, но телесное существо оживает благодаря этой энергии. Очевидно, что для понимания психической энергии нам необходимо осознать работу анализаторов непосредственно с «тела души», то есть видеть «душевными» очами, слушать «душевными» ушами. Тогда все потребности станут осознаваемыми, видимыми, слышимыми, осязаемыми, имеющими вкус и запах (ведь говорят: выработать вкус к прекрасному, чувство справедливости, жажду познания и т. д.). В этом случае возможно более полное понимание характера и истоков потребностей, их регулирование и, в конечном итоге, – возможность полного контроля своих жизненных проявлений.

Человек – существо духовное, имеющее физическое тело и психику как инструменты, необходимые для эволюции сознания души. Человек как духовное существо должен стать господином своего тела, своих эмоций, мыслей, а они, в свою очередь, должны стать его верными слугами и помощниками. Но в большинстве случаев эмоциональные и ментальные энергии полностью владеют ситуацией и крепко держат свой приоритет: слуга становится хозяином.

Духовно развитый человек использует свои мысли и тело как хозяин для удовлетворения тех потребностей, которые ведут не только к сытому желудку и многообразию эмоций и чувств, но к познанию себя как творческой личности, творящей совместно с Богом (сотворчество), творящей самого себя.

Говорить о первичности материальных потребностей приходится только тогда, когда человек не осознает глубины своих бессознательных влечений. Иерархия потребностей, основанная на биологи-

ческих инстинктах, слишком видима и понимаема. Иерархия душевных, духовных и ментальных потребностей значительно более динамична и интимна для сознания. Объединенные вместе они создают феномен человека, и эту тайну, как говорят на Востоке, надо не решать, а прожить.

Список литературы:

1. Видинеев Н.В. Природа интеллектуальных способностей человека. – М.: Мысль, 1989. – 176 с.
2. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 224 с.
3. Кикнадзе Д.А. Потребности. Поведение. Воспитание. – М.: Мысль, Политиздат, 1968. – 147 с.
4. Корнеев С.С. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки: учеб. пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 381 с.
5. Корнеев С.С. Психологические теории личности и ее потребностей: психосинтез: Учебное пособие. – Владивосток, Изд-во ДВГАЭУ, 1998. – 258 с.
6. Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. – Л.: Наука, 1983. – 176 с.
7. Ошо. Заратустра. Смеющийся пророк: Беседы по книге Ф. Ницше «Так говорил Заратустра». – М.: «Нирвана», 1996. – 319 с.
8. Хазрат И.Х. Мистицизм звука. – М.: Сфера, 1997. – 336 с.
9. Юнг К.Г. Психология бессознательного. – М.: Канон, 1994. – 320 с.

ФОРМИРОВАНИЕ МАЛЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ГРУПП

Плеслов Анатолий Алексеевич
канд. экон. наук, доцент, Новосибирский государственный
университет экономики и управления,
РФ, г. Новосибирск

FORMING OF SMALL INDUSTRIAL GROUPS

Anatoliy Pleslov
candidate of economic sciences, associate professor
of Novosibirsk state university of economics and management,
Russia, Novosibirsk

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается процесс синтеза корпоративного образования, состоящего из совокупности предприятий, образованных в результате процессов реструктуризации крупных хозяйствующих субъектов с сохранившейся мощной инженерной инфраструктурой и территорией. Базисное условие – единая инженерная инфраструктура – предопределяет необходимость совместной деятельности, успешность которой оказывается возможной в условиях концепции согласованного управления. Обсуждается эффективность целенаправленной программы создания МПГ из предприятий малого бизнеса.

ABSTRACT

The article describes process of corporate entity synthesis, which includes a set of enterprises, formed as a result of restructuring processes of large economic entities that have maintained a strong engineering infrastructure and territory. Basic conditions – a single engineering infrastructure – determines the need for joint activities, success of which is possible under the conditions of the concerted management concept. The article discusses the effectiveness of a targeted program of creating a small industrial group of small businesses.

Ключевые слова: дореформенное (исходное) предприятие; промышленная площадка; инфраструктурные ресурсы; малая промышленная группа.

Keywords: pre-reform (original) company; industrial sites; infrastructure resources; small industrial group.

Современное состояние промышленности России является результатом, во-первых, ускоренной индустриализации страны в прошлом, и, во-вторых, особенностей процесса ускоренного перехода экономики к рыночным отношениям. Традиционно предприятие являлось первичным субъектом экономики и базовым элементом ее жестко интегрированной структуры.

Процесс организации предприятия всегда сопровождался выделением соответствующего земельного участка (территории) и созданием на этой территории производственной среды. Производственная среда (понимается как) совокупность материально-пространственных условий деятельности людей в производственной сфере, складывающаяся из промышленных зданий и сооружений, оборудования, транспорта, дорог, инженерных коммуникаций и других компонентов. Производственная среда неразрывно связана с территорией (земельным участком), на котором располагается

предприятие. Территория, в рамках которой создана производственная среда, в практике хозяйствования определяется как промышленная площадка. Таким образом, именно в рамках промышленной площадки создавалось единичное предприятие как промышленно-хозяйственная система.

Очевидно, что само формирование и сохранение производственной среды в рамках промышленной площадки происходит через создание и функционирование инженерной инфраструктуры. Инженерная инфраструктура является базовым, определяющим элементом промышленной площадки, формирующим ее как целостное понятие, состоящим из единого и неделимого комплекса инженерных сетей, коммуникаций и служб по их ремонту и обслуживанию, необходимым для функционирования основного производства и жизнеобеспечения работающих людей. Именно инженерная инфраструктура является тем элементом, без которого процесс производства невозможен, т. е. элементом, определяющим состояние производственной среды на промышленной площадке [4].

Переход к рыночной экономике определил формирование новой парадигмы управления организациями. Организация должна обладать способностью к правильному и своевременному реформированию своего бизнеса, перманентно проводить адекватные стратегические и оперативные изменения, преобразования, реструктуризацию. Реструктуризация нормально функционирующего бизнеса носит профилактический характер предупреждения возможных кризисов, направлена на сохранение достигнутых размеров или увеличение прибылей. Реструктуризация зачастую оказывается не только эффективным, но и единственным способом избежать банкротства и ликвидации.

Обобщая, выделим несколько общих сценариев, наметившихся в ходе структурных преобразований российских предприятий: это заключение арендных договоров со структурными подразделениями; создание дочерних фирм; передача, продажа и коммерческое использование объектов социальной сферы; выделение, продажа непрофильных, не соответствующих стратегической концепции предприятия подразделений и видов бизнеса. Это происходит в процессе осуществления организационно-правовых процедур акционирования, ликвидации, банкротства, разделения, выделения, преобразования.

Все эти процессы приводят к дроблению имущественных комплексов предприятий и созданию малых предприятий, условно-зависимых организаций, обществ и товариществ с ограниченной ответственностью. В результате реструктуризации крупные и средние

дореформенные предприятия как бы генерируют большое количество самостоятельных бизнес-единиц. Сами дореформенные предприятия или полностью распадаются на бизнес-единицы (т. е. ликвидируются) или реформируются до масштаба, сравнимого с прочими вновь образованными бизнес-единицами.

Можно констатировать, что в результате реструктуризации в большинстве случаев на промышленной площадке дореформенного предприятия начинают реально функционировать несколько самостоятельных предприятий (бизнес-единиц), использующих неделимые ресурсы производственной среды общей промышленной площадки. Образовавшееся на промышленной площадке дореформенного предприятия производственно-территориальное сочетание предприятий в связи с небольшим их количеством (в пределах 10) и их малыми организационно-хозяйственными формами (в основном малые предприятия), уместно будет определить как малую промышленную группу (МПГ).

В ходе экономических реформ произошел важный структурный сдвиг – на одной промышленной площадке зачастую стало функционировать не единичное предприятие, а малая промышленная группа (МПГ) [5].

При разукрупнении выстраивается сложная система договорных отношений между новыми юридическими лицами, так как разделение общей инженерной обеспечивающей (связанной со снабжением водой, электроэнергией, паром и т. д.) инфраструктуры дореформенного предприятия невозможно.

Характер взаимодействия бизнес-единиц МПГ с инженерной инфраструктурой промышленной площадки в ходе реструктуризации дореформенного предприятия носит спонтанный неуправляемый характер, что неминуемо ведет к инфраструктурному кризису производственной среды промышленной площадки дореформенного предприятия [6].

Попытки бизнес-единиц создать автономные промышленные площадки сопряжены с проектированием и созданием своей инженерной инфраструктуры, получением разрешений на эксплуатацию, получением лимитов на энергоресурсы, воду и телефонную связь, получением и выполнением технических условий для подключения к внешним инженерным сетям, организацией полноценной инженерной, энергетической и административно-хозяйственной службы с обученным персоналом и прочим. Для создания своей промышленной площадки собственники бизнес-единиц должны иметь соответствующие административные и инженерные знания (нанять компетентных

специалистов), терпение и время (до двух-трех лет), большое количество свободных денежных средств, и т. д. Собственники, соответствующие такому сочетанию условий и возможностей, как правило, не занимаются созданием бизнес-единиц в масштабе малых предприятий. Поэтому разрешение кризиса этим путем маловероятно.

Возвращаясь к стабильному устойчивому функционированию инженерной инфраструктуры промышленной площадки нужно подчеркнуть, что все производственные здания и сооружения на промышленной площадке могут много раз и по разному поводу менять собственников, которые будут создавать высокоэффективные бизнес-единицы, развивающиеся и опять реформируемые, но инфраструктура промышленной площадки должна продолжать устойчиво функционировать. Для нас, очевидно, что проблемы устойчивого функционирования инженерной инфраструктуры в рамках промышленной площадки должны решаться на стадии принятия решений о реструктуризации дореформенного предприятия.

Считаем, что в рамках выполнения вышеописанных инфраструктурных функций на промышленной площадке необходимо создать организацию корпоративного взаимодействия бизнес-единиц, которая идентифицируется как «Корпоративный Сервисный Центр» (КСЦ) в понимании сервиса как специально организованного обслуживания в сфере производства. Взаимодействие КСЦ с бизнес-единицами в рамках единой промышленной площадки происходит на основе договоров на те или иные работы и услуги. Расценки и тарифы для расчетов являются неотъемлемой частью договоров, а их структура и методика расчета являются открытой информацией для всех бизнес-единиц на промышленной площадке. КСЦ позволяет, с одной стороны, обеспечить стабильно устойчивое функционирование инфраструктуры промышленной площадки и в ее рамках сформировать устойчивую производственную среду для всех подсистем (бизнес-единиц – промышленных предприятий) МПГ, а, с другой стороны, не ограничивает процессы развития и преобразования отдельных подсистем-предприятий, как в количественном, организационно-правовом, так и в производственно-технологическом направлениях [3].

Корпоративный сервисный центр (КСЦ) – это центр ответственности перед всеми бизнес-единицами МПГ за стабильное функционирование инженерной инфраструктуры промышленной площадки и предоставления сервисных услуг по обеспечению бизнес-единиц инфраструктурными ресурсами. Создание специализированной подсистемы для выполнения общих корпоративных инфраструктур-

турных функций (КСЦ) может быть охарактеризовано как этап выхода из состояния инфраструктурного кризиса производственной среды МПГ в рамках единой промышленной площадки [1].

В рамках упорядочения процессов сохранения и развития производственной среды и производственного потенциала промышленных площадок дореформенных предприятий происходит рациональное использование внешних и внутренних ресурсов, используемых производственных площадей и затрат на их содержание и обслуживание [2].

Список литературы:

1. Мамонов В.И., Плеслов А.А. Обоснование экономического механизма функционирования малой промышленной группы / В.И. Мамонов, А.А. Плеслов // Вестник НГУЭУ. – 2009. – № 2. – С. 85–95.
2. Мамонов В.И., Плеслов А.А. Обоснование величины страхового задела при расчетах незавершенного производства / В.И. Мамонов, А.А. Плеслов // Вестник НГУЭУ. – 2015. – № 2. – С. 252–261.
3. Мамонов В.И., Плеслов А.А. Механизм взаимодействия предприятий малой промышленной группы / В.И. Мамонов, А.А. Плеслов // Вестник НГУЭУ. – 2015. – № 3. – С. 271–278.
4. Плеслов А.А. Влияние инфраструктурного фактора на состояние производственной среды предприятия/А.А. Плеслов // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2008. – № 3-1.(58). – С. 126–131.
5. Плеслов А.А. Формирование малых промышленных групп на базе инфраструктуры дореформенных предприятий/А.А.Плеслов // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2008. – № 5(64). – С. 164–168.
6. Плеслов А.А. Проблемы функционирования малых промышленных групп/А.А. Плеслов // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2009. – № 2-1(75). – С. 98–102.

О СОСТОЯНИИ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕГИОНА

Четошникова Любовь Александровна

канд. экон. наук, зав. кафедрой «Менеджмент и маркетинг»
Новороссийского филиала ФГБОУ ВО
«Финансовый университет при Правительстве РФ»,
РФ, г. Новороссийск
E-mail: chatoshnik@mail.ru

Романенко Дарья Сергеевна

магистрант 3 курса направления 38.04.02 «Менеджмент»
Новороссийского филиала ФГБОУ ВО
«Финансовый университет при Правительстве РФ»,
РФ, г. Новороссийск
E-mail: 309460@mail.ru

STATE OF FIXED ASSETS REGIONAL AIC

Lyubov Chetoshnikova

Ph. D., associate Professor, head. the Department "Management
and marketing" Novorossiysk branch of STATE educational establishment
"Financial University under the Government of Russia",
Russia, Novorossiysk

Daria Romanenko

undergraduate 3 course direction 38.04.02 Management
Novorossiysk branch of STATE educational establishment "Financial
University under the Government of Russia",
Russia, Novorossiysk

АННОТАЦИЯ

Одним из важнейших элементов производственного потенциала являются основные фонды. В статье рассматривается состояние основных фондов сельского хозяйства Краснодарского края. Анализируется динамика производства продукции отрасли. Выявлены факторы, сдерживающие развитие отрасли.

ABSTRACT

One of the most important elements of productive capacity are key assets. The article discusses the state of main funds of agriculture of the Krasnodar territory. We analyze the dynamics of the sector's production. The factors hindering the industry's development.

Ключевые слова: основные фонды; воспроизводство фондов; региональный АПК.

Keywords: fixed assets; reproduction of funds; Regional agriculture.

Одним из важнейших условий осуществления производственного процесса сельскохозяйственной продукции является наличие основных фондов. Основные фонды формируют основную составляющую материально-технической базы предприятий и играют важную роль в осуществлении ведущих направлений их деятельности. Проблема повышения эффективности использования основных фондов занимает в большинстве организаций центральное место. Решение этой проблемы означает увеличение производства необходимой продукции, повышение отдачи производственного потенциала, рост рентабельности производства, улучшение финансового состояния предприятия.

Более полное использование основных фондов приводит к уменьшению потребностей в вводе новых производственных мощностей при изменении объема производства. Улучшение использования основных фондов означает ускорение их оборачиваемости, что в значительной мере способствует решению проблемы сокращения разрыва в сроках физического и морального износа [1, с. 15].

Эффективность использования основных фондов повышается при оптимальном режиме технологического процесса, совершенствовании технологии производства. Эффективное использование основных фондов тесно связано с ключевой задачей – повышением качества выпускаемой продукции, ее надежности, ибо в условиях рыночной конкуренции пользуется спросом и быстрее реализуется высококачественная продукция. Имея ясное представление о роли каждого элемента основных фондов в производственном процессе, факторах, влияющих на использование фондов можно выявить резервы и определить направления повышения эффективности использования основных фондов.

В хозяйствах отрасли непрерывно происходит процесс движения основных средств, т. е. ликвидация морально устаревших, пришедших в негодность объектов и прочее выбытие, и ввод в действие основных фондов из различных источников. Анализ хода воспроизводства

основных фондов отражает результаты работы, направленной на совершенствование средств труда и процесса производства, увеличение степени оснащённости ими работников, улучшение качественного состояния и повышения эффективности использования основных средств.

Сельское хозяйство является ведущей отраслью экономики Краснодарского края. Соответственно удельный вес основных фондов сельского хозяйства региона значителен – от 6 до 8 % в общем объеме основных фондов. Динамика стоимости основных фондов сельского хозяйства Краснодарского края представлена в таблице 1.

Таблица 1.

**Стоимость основных фондов сельского хозяйства
Краснодарского края в 2009–2013 гг.**

Показатели	2009	2010	2011	2012	2013
1. Стоимость основных фондов на конец отчетного периода по полной учетной стоимости, млн. руб.	166852	187586	206138	223435	240146
2. Удельный вес основных фондов сельского хозяйства в общем объеме основных фондов, %	8,9	8,8	8,3	7,9	6,6

В стабильных экономических условиях стоимость основных фондов полностью восстанавливается, обеспечивая постоянное техническое обновление фондов. За счет средств амортизационного фонда создаются новые фонды взамен изношенным. Для расширенного воспроизводства основных фондов необходимо привлечение капитальных вложений. Следует отметить, что разграничение воспроизводства фондов на простое и расширенное носит условный характер [2, с. 48].

Процесс воспроизводства основных фондов является непрерывным процессом, характеризующимся приобретением новых и реконструкцией, модернизацией и капитальным ремонтом действующих фондов. В процессе воспроизводства решаются различные задачи: возмещение выбывающих по различным причинам основных средств с целью расширения объемов производства, совершенствование структуры основных средств. Воспроизводство основных фондов определяет количественное и качественное их состояние (таблица 2).

Таблица 2.

**Состояние основных фондов сельского хозяйства
Краснодарского края в 2009–2013 гг.**

Показатели	2009	2010	2011	2012	2013
1. Степень износа основных фондов, %	42,2	41,8	41,5	42,4	43,4
2. Удельный вес полностью изношенных фондов, %	9,3	9,4	7,6	7,6	7,8
3. Коэффициент обновления (ввод в действие основных фондов, в процентах от наличия основных фондов на конец года)	3,7	3,5	3,6	3,7	3,7
4. Коэффициент выбытия (ликвидация основных фондов, в процентах от наличия основных фондов на начало года)	2,6	1,4	1,6	1,7	2,4

В течение 2013 года приобретено более 3 тысяч единиц сельскохозяйственной техники и оборудования на 5,9 млрд. рублей (что на 945 млн. рублей меньше уровня 2012 года), в том числе 1117 тракторов, 297 зерноуборочных комбайнов, 129 единиц кормоуборочной техники, 114 грузовых автомобилей.

Показатели воспроизводства основных фондов свидетельствуют о низком уровне технического и технологического состояния отрасли, что отражается не только на качестве произведенной продукции, но и объемах ее производства. Так, доля продукции сельского хозяйства в валовом региональном продукте в среднем за период 2009–2013 гг. составила 11,4 %. В динамике наблюдается снижение данного показателя и в 2013 году он составил 9,6 % (таблица 3).

Таблица 3.

**Доля сельского хозяйства в валовом региональном продукте
Краснодарского края в 2009–2013 гг.**

Годы	Валовой региональный продукт региона (в основных ценах)		Доля сельского хозяйства в валовом региональном продукте	
	млн. руб.	%	млн. руб.	%
2009	861603	100	108911	12,6
2010	1028308	100	127569	12,4
2011	1244653	100	154209	12,4
2012	1438472	100	140777	9,8
2013	1617876	100	156090	9,6

Следует отметить, что производство продукции сельского хозяйства в Краснодарском крае неустойчиво. Темпы развития сельского хозяйства в краткосрочной ретроспективе демонстрируют неоднозначные значения показателей (таблица 4).

Таблица 4.

**Индексы производства продукции сельского хозяйства
(в хозяйствах всех категорий, в сопоставимых ценах, в процентах
к предыдущему году) в 2009–2013 гг.**

Регион	2009	2010	2011	2012	2013	В среднем за период 2009–2013 гг.
Российская Федерация	101,4	88,7	123,0	95,2	105,8	102,8
ЮФО	92,2	99,2	113,2	90,6	104,6	99,9
Краснодарский край	94,2	103,8	110,1	89,3	107,6	101,0
Волгоградская область	89,6	86,3	126,3	90,3	108,9	100,3
Ростовская область	85,7	98,6	113,4	89,0	98,1	96,9

В 2013 году, по данным Росстата, в Краснодарском крае произведено продукции сельского хозяйства на сумму 258,2 млрд. рублей, из них продукции растениеводства – 190,1 млрд рублей, продукции животноводства – 68,1 млрд рублей. По итогам 2013 года получен относительно высокий результат в сельском хозяйстве – более 258 млрд. руб. с приростом к 2012 году на 6,9 %. Однако прирост продукции в значительной мере обусловлен ростом цен и при исключении влияния ценового фактора темпы увеличения физического объема продукции более скромные.

За последние пять лет анализ индексов физического объема валовой продукции сельского хозяйства свидетельствует о неустойчивости и замедлении темпов роста объемов производства (рисунок 1).

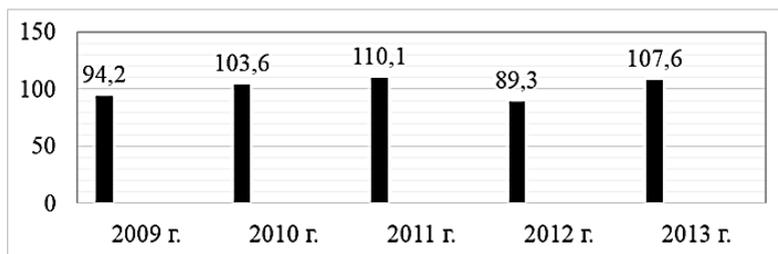


Рисунок 1. Динамика физического объема продукции сельского хозяйства (в сопоставимых ценах, % к предыдущему году)

Производство валовой продукции (в текущих ценах) в расчете на одного занятого работника в сельском хозяйстве в 2013 году по отношению к 2009 году увеличилось на 153,9 %, при этом темп роста производительности труда (в сопоставимых ценах) составил 15,7 % (таблица 5).

Таблица 5.

**Уровень производительности труда в сельском хозяйстве
Краснодарского края в 2009–2013 гг.**

Показатели	2009	2010	2011	2012	2013
1. Валовая продукция сельского хозяйства в расчете на одного занятого в отрасли, тыс. руб. /чел. (в фактических ценах)	433,9	522,2	624,8	617,2	668,2
2. Валовая продукция сельского хозяйства в расчете на одного занятого в отрасли, тыс. руб. /чел. (в сопоставимых ценах)	432,3	470,2	521,4	468,8	500,4
3. Номинальная начисленная заработная плата в сельскохозяйственных организациях, руб.	11758	13376	15109	16637	н/д*
4. Зарботная плата в сельском хозяйстве, в % к средней по краю	78,6	81,9	82,0	77,6	н/д*

Средний уровень заработной платы работников сельского хозяйства за период 2009–2012 гг. составил 14220 руб., что составляет 79 % к средней по региону. Рост производительности труда в отрасли сдерживается не только низким уровнем заработной платы, но и низким уровнем технического и технологического состояния отрасли.

В рамках краевой целевой программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Краснодарском крае» на 2013–2020 годы субсидирование уплаты процентов по кредитам на приобретение технологического оборудования позволило достичь положительных результатов по укреплению материально-технической базы сельскохозяйственного производства [3]. Проведенные мероприятия по обновлению фондов позволили поддерживать высокую техническую готовность.

В крае необходимо вводить в эксплуатацию новые производственные мощности в зависимости от потребностей предприятий

пищевой и перерабатывающей промышленности. Существующая сельскохозяйственная сырьевая база не обеспечивает полную загрузку предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности (в среднем загрузка предприятий составляет от 20 процентов до 60 процентов). Современное состояние фондов предприятий не обеспечивает достаточную глубину промышленной переработки сельскохозяйственной продукции.

Недостаточный уровень развития региональной инфраструктуры рынка сельскохозяйственной продукции обусловлен нехваткой современных овощехранилищ, фруктохранилищ, логистических комплексов, а также торгово-закупочных и заготовительных центров, обеспечивающих координацию производителей сельскохозяйственной продукции с торговыми сетями в части требуемых видов продукции и сроков ее поставки.

Обозначенные проблемы и сдерживающие факторы развития сельского хозяйства нашли отражение в Инвестиционной стратегии Краснодарского края до 2020 года, утвержденной в составе Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года. В стратегическом плане мероприятий по реализации инвестиционных приоритетов предусмотрено финансирование в рамках краевой целевой программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Краснодарском крае» на 2013–2020 годы, а также внебюджетное финансирование, привлечение средств инвесторов.

Список литературы:

1. Бузина Т.В. Совершенствование инновационной деятельности как главный фактор экономического развития предприятий // Научные труды Sworld. – 2014. – Т. 25. – № 2. – С. 13–16.
2. Васильева Ю.В. Планирование производственных ресурсов (MRP) и планирование потребностей предприятия (ERP) // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2015. – № 32. – С. 46–50.
3. Закон Краснодарского края от 28 ноября 2015 г. № 3061-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года» – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:<http://www.consultant.ru/>

СЕКЦИЯ 2.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Масилова Марина Григорьевна

*канд. социол. наук, доцент ВГУЭС,
РФ, г. Владивосток*

E-mail: marina.masilova@vvsu.ru

CODE OF ETHICS AS A TOOL CORPORATE CULTURE

Marina Masilova

*candidate of sociology, associate professor
of Vladivostok State University Economics and Service,
Russia, Vladivostok*

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена выявлению значимости корпоративной культуры в компании и влиянию ее на совершенствование управления персоналом. Рассматривается роль этического регулирования отношений в компаниях, а также необходимость создания Этического кодекса как значимого фактора формирования и развития корпоративной культуры. Показаны условия создания, продвижения и использования кодекса в трудовых отношениях.

ABSTRACT

The article is devoted to revealing the importance of corporate culture in the company and its influence on the improvement of human resource management. The role of ethical regulation of relations in the companies, as well as the need to establish a Code of Ethics as a significant factor in the formation and development of corporate culture. The conditions of creation, promotion and use of the Code in the employment relationship.

Ключевые слова: корпоративная культура; этический кодекс; этика трудовых отношений.

Keywords: corporate culture; code of ethics; the ethics of relations.

Современные руководители, желая иметь в компании команду профессионалов и единомышленников, заняли в последние годы активную позицию в использовании корпоративной культуры. Сегодня не требует доказательств тот факт, что корпоративная культура влияет как на процесс управления персоналом, так и на работу предприятия в целом. Она рассматривается как стратегический инструмент управления, который позволяет ориентировать всех сотрудников на общие цели, ценности, нормы поведения [1].

Значительную роль в формировании корпоративной культуры, отражающей уникальность и неповторимость отдельно взятой компании, играет этическое регулирование деятельности всех членов коллектива. Так, часто в коммерческих компаниях сталкиваются с проблемами, возникшими на основе противоречия интересов сторон, которые невозможно разрешить никакими другими средствами, кроме средств морали, на основе осознания противоречия между должным и сущим. Для этого необходимо задать основные правила и модели поведения в ситуации морального выбора, а также учитывать совокупность интересов всех заинтересованных лиц: акционеров, учредителей, клиентов, наемных работников, партнеров, конкурентов.

Практика показывает, что многие компании решают данные проблемы путём создания Этического кодекса или Кодекса корпоративной этики. Такого рода кодексы могут иметь различный формат, разный стиль, но схожие задачи. Этический кодекс, по сути, является сводом правил и норм поведения, которые разделяют члены сообщества.

В настоящее время наиболее распространены два вида Этических кодексов – профессиональные и корпоративные, которые регулируют отношения людей внутри данных групп.

Профессиональные кодексы регламентируют поведение специалиста в сложных этических ситуациях, характерных для данной профессии, повышают статус профессионального сообщества в социуме, формируют доверие к представителям данной профессии. Такой кодекс усиливает значимость принадлежности к профессии, его принятие косвенно может являться обрядом инициации, актом «обращения в профессию» (типичным примером является клятва Гиппократа у врачей).

Когда же наиболее значимые модели поведения задаются организацией, деятельность сотрудников регламентируется другим видом кодекса – корпоративным [3].

Поскольку этика является составной частью корпоративной культуры, то Этический кодекс – значимый фактор ее развития. Как правило, Этический кодекс содержит две части – идеологическую (миссия, цели, ценности деятельности) и нормативную (стандарты служебного поведения).

Этический кодекс призван помочь сотруднику правильно разобраться в сложных нравственных коллизиях, ситуациях, обусловленных спецификой его работы, либо когда в противоречие вступают роли, в которых одновременно может находиться сотрудник: являться наемным работником, зачастую руководителем, представителем руководства, а также частным лицом. Следствием этого могут быть нравственные дилеммы и конфликты, которые не всегда имеют однозначное решение.

Конечно, создание даже очень хорошего кодекса не ограничивается только написанием текста документа и не гарантирует решения проблемы. Существует специфика исполнения подобных документов, поскольку заставить выполнять Этический кодекс нельзя. Поэтому для того, чтобы он действительно работал, еще на этапе его создания необходимо включать в процесс разработки документа по возможности всех сотрудников компании, а также проводить разъяснительную работу с персоналом в виде тренингов или собраний, на которых будут обсуждаться отдельные положения кодекса.

В целом, кодекс будет успешно внедрен, если он по своей сути прост, понятен и даёт сотруднику четкие ответы на все ключевые вопросы. Запутанный, неоднозначный, неудобочитаемый Этический кодекс не будет воспринят коллективом и, следовательно, не будет реализован [2].

Важно осуществлять информационное обеспечение и продвижение кодекса через каналы корпоративных коммуникаций.

Должна быть создана система соблюдения норм, предписанных кодексом, включающая:

- поддержку и поощрение сотрудников, поведение которых соответствует принятым этическим принципам, нормам и правилам;
- предупреждение отклонений поведения сотрудников от заданных этических стандартов;
- своевременное выявление фактов этических нарушений;
- меры реагирования на факты этических нарушений.

Только при обеспечении выполнения всех условия кодекс будет реально исполняться каждым или большинством сотрудников.

Надо заметить, что Этический кодекс не является административно-правовым документом, невыполнение его норм не влечет за собой какого-либо административного или тем более уголовного наказания.

Кодекс может выполнять другие функции: репутационную, управленческую и функцию развития корпоративной культуры. Он служит основой для формирования содержания должной морали в отрасли; выступает как инструмент общественного контроля за нравственностью сотрудников.

Функционирование Этического кодекса возможно в разных формах: в форме клятвы, принимаемой человеком во время ритуала посвящения молодого специалиста, в форме особого документа, с которым новый сотрудник обязан ознакомиться и который хранится в его личном деле, или в форме специального издания (сборника нормативных документов).

Действия ряда норм и требований Этического кодекса могут распространяться на определенное количество лет после увольнения сотрудника, при его переходе на работу в другую коммерческую организацию, ранее связанную с ним служебными отношениями.

Разработка и принятие Этического кодекса не исключает и другие способы управления этичностью деятельности. Так, общепринятым способом регулирования поведения и отношений в организациях является установление правил внутреннего трудового распорядка, а также создание комиссий по этике и разрешению конфликтов, деятельность которых основана на принципах коллегиальности.

Задачами этических комиссий является формирование, поддержание и развитие должных этических норм поведения сотрудников, разрешение различного рода моральных конфликтов.

В состав данных комиссий могут быть избраны наиболее уважаемые сотрудники как работающие в них, так и работавшие ранее, представители партнеров, постоянные клиенты и другие лица.

Этические комиссии вправе выносить членам коллектива общественные порицания, ставить вопрос об административном наказании, рекомендовать увольнение с работы.

Однако в одном Этическом кодексе и при наличии действующей комиссии по этике нельзя предусмотреть всех коллизий, возникающих в практической деятельности сотрудников. Правила кодекса

не заменяют личного нравственного выбора, позиции и убеждений, совести и ответственности.

Список литературы:

1. Богдан Н.Н., Масилова М.Г., Парфёнова И.Ю. Организационная культура вуза: теория, исследование, практика: монография. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2014. – 228 с.
2. Корпоративный кодекс как составляющая корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://www.cfin.ru/management/people/instructions/code.shtml> (Дата обращения: 17 октября 2015 г.).
3. Стернин И. Каждой компании – свой кодекс / И. Стернин, Н. Панферова [Электронный ресурс]. Режим доступа. – URL: http://iteam.ru/publications/corporation/section_94/article_3227 (Дата обращения: 10 октября 2015 г.).

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ермоленко Ангелина Александровна

*студент 4 курса, кафедра банковского дела, РЭУ им. Г.В.Плеханова,
РФ, г. Москва
E-mail: x_angelochek_x@mail.ru*

Ядрихинская Анастасия Олеговна

*студент 4 курса, кафедра банковского дела, РЭУ им. Г.В. Плеханова,
РФ, г. Москва
E-mail: yadrikhinskaya_a@mail.ru*

Швец Ирина Юрьевна

*д-р экон. наук, профессор кафедры теории менеджмента
и бизнес технологий, РЭУ им. Г.В. Плеханова,
РФ, г. Москва
E-mail: irina-shvets@yandex.ru*

METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

Angelina Ermolenko

*student of 4 course, Department of Bankin , REU them. Plekhanov,
Russia, Moscow*

Anastasia Yadrikhinskaya

*student of 4 course, Department of Banking , REU them. Plekhanov,
Russia, Moscow*

Irina Shvets

*D.E.S., Professor of the Department of the theory of management
and business technologies, REU them. Plekhanov,
Russia, Moscow*

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматриваются проблемы, возникшие с изменением ситуации на рынке труда в связи с входом на него нового поколения. Рассматриваются новые методы управления персоналом, выявлены тенденции развития данного направления.

ABSTRACT

The problems that were caused by the changing of the situation on the labor market because new generation had appeared are discussed in this article. The new methods of human resources management are considered in the article and the tendency of development of these methods is formed.

Ключевые слова: методы управления персоналом; поколение Y; занятость.

Keywords: methods of human resources management; generation Y; employment

Современность. Многие руководители в различных областях часто недооценивают значение методов управления персоналом, не говоря уже об инновациях в данной сфере. В мире современных технологий и постоянных изменений, возрастающей «инфляцией знаний» единственный вариант быть в топе – адаптироваться ко всем условиям.

В связи с возрастающей значимостью работников, основополагающим методом считается мотивация, которая осуществляется

за счет применения трех групп методов: административные (организационные или организационно-распорядительные); экономические и социально-психологические. Каждый из методов применяется в соответствии с ситуацией, но все же в отношении современного поколения продуктивнее будут именно социально-психологические меры.

Но, не так давно появилось мнение, что имеющиеся в литературе принципы управления значительно упрощены, а используемые в настоящее время методы управления персоналом следует заменить методами принуждения, побуждения и убеждения, построенными на степени свободы личности. Сущность методов не отражается в полной мере с помощью общепринятой классификации, эффективнее в ее основание заложить иной признак – степень свободы. Индивидуум как объект управления может иметь следующие степени свободы: ограниченную свободу, мотивационную свободу, высокую степень свободы. Удовлетворить высшие потребности, к которым можно отнести самореализацию, самовыражение, в этом случае важнее всего для объекта управления. Поколение Y, о котором будет говориться позднее, позиционирует себя как подающее амбиции поколение креативных и неординарных личностей. Главная мотивация – интерес. Отсутствие скуки и захватывающие задачи – часть состояния комфорта.

Актуальность задачи эффективного управления персоналом в последнее время стала неоспорима. Безусловно, это связано с развивающимися технологиями и молодым поколением, возникновением новых методов управления персоналом, а также с постоянно расширяющейся областью приложения менеджерских усилий. Следует помнить, что, опираясь на общие методы управления, необходимо находить свой подход к работникам, который будет зависеть конкретно от каждой ситуации. При этом стратегия управления персоналом предприятий должна быть направлена на повышение уровней образования. Более того, стоит обратить внимание в этом случае на квалификацию и культуру работников, предоставление условий для расширения профессиональных знаний, непрерывное совершенствование мастерства и развития организационной культуры. Все это означает актуальную потребность более основательного изучения и внедрения современных методов управления персоналом в современных организациях.

На рынке труда наблюдается повышенная текучесть кадров, с опытом более 3 лет. Причем необходимо отметить тот факт, что данные соискатели достаточно часто меняют место работы, тем самым еще больше увеличивая показатель текучести кадров. Такая тенденция

обусловлена тем, что правила игры диктует поколение «Y» или «миллениалы», молодежь, чей возраст не превышает 20–30 лет. Они только вошли на рынок труда и работодателям необходимо изучить все особенности психотипа этих людей. Осведомлен, значит вооружен. Миллениалов можно описать следующим образом: инфантильные индивидуалисты, избалованные, самоуверенные молодые люди с высокими потребностями и завышенной самооценкой, нуждающиеся в комфорте. При этом представители поколения Y легко приспосабливаются к новым условиям, без проблем меняют место работы, способны быстро развиваться и решать несколько задач одновременно без потери качества. «Игреки» хотят всего и сразу. Они готовы много работать – но при условии, что видят, ради чего это делают. Им важно знать: что они делают, почему, зачем и как это согласуется с целями компании. Поколение Y – супермены, чью силу необходимо направить в нужное русло на благо компании. Главное, необходимо четко понимать, как взаимодействовать с такими людьми.

К задаче работодателей относится эффективное использование потенциала и возможностей нового поколения. После тщательного изучения и анализа можно вывести новые методики и технологии с целью привлечения и обучения такого рода работников.

Положительные стороны и преимущества поколения Y. Это поколение представляет собой технологически грамотных молодых людей. Безусловно, они весьма изобретательны, находчивы и быстро учатся. Также стоит отметить, что эти люди оптимистичны, трудолюбивы и всегда стремятся к достижению целей. Эти характеристики относятся к большинству поколения Y и представляют собой описание идеального работника, в услугах которого сегодня нуждается любая организация.

Отрицательные стороны поколения Y. Возможные трудности в работе с людьми этого поколения могут возникнуть из-за завышенной самооценки или чрезмерной самоуверенности, которая обусловлена их ограниченным опытом работы. Представители данного поколения хотят играть важную роль в компании с первого дня работы, ждут постоянного потока сложных задач. Более того, следует выделить, что они хотят получить высокий статус и уважение еще до того, как реально этого заслужат.

По результатам исследований, проведенных компанией «Контакт» можно сказать, что студенты и недавние выпускники абсолютно самостоятельны, а их главный помощник – это интернет. Хорошая работа для них – это достойная заработная плата (73 %); интересная работа (71 %); получение знаний и опыта (57 %). Главным

для успешного управления данными трудовыми ресурсами будет правильная мотивация. Далее приведены пять основных инструментов мотивации поколения Y в работе:

1. Управление работой. Для начала необходимо обеспечить работников четкими указаниями, задача должна быть конкретна и с ограничениями. Но в силу своих особенностей у работника выполнение этой задачи будет креативно. Почему надо действовать именно так, и в чем успех этого совета? Если задача будет без ограничений, тогда мы увидим следующую ситуацию: «я сделаю лучше других» → поступает, как хочет → начальник недоволен → задачу нужно переделать = разочарованный сотрудник и потерянное время.

Если же работодатель задаст основные параметры и озвучит желаемый результат, которые его удовлетворит, то он получит выполнение поставленной задачи в срок и с долей креатива от молодого сотрудника. Это будет выглядеть так: задача с ограничениями → «Я сделаю как надо» → добавлю креатива → задачу выполнил в рамках, но необычно → начальник доволен → задача закрыта, а сотрудник удовлетворил свое эго. При таких условиях Y находится в зоне комфорта, где у него автоматически включается воображение.

Работа для людей этого поколения – это набор интересных задач, которые он должен выполнять качественно и в срок, т. е. играть по установленным правилам. Главное же объяснить, как конкретная работа соотносится с целью и задачами всей организации, а также какое влияние оказывает на эффективность работы всей компании.

2. Личное развитие. Молодое поколение открыто к обучению и развитию. Необходимо выстраивать отношения с перспективой на будущее развитие, рост, тогда они, скорее всего, не будут стремиться бросить работу при первой возникшей трудности. Задача для данных сотрудников не должна быть амбициозной. Она должна быть реально осуществима, ее следует разбивать на достижимые задачи, иначе эффективность сотрудника уменьшится.

3. Социальное взаимодействие. Люди молодого поколения отличаются сильной социальной ориентированностью и больше других поколений настроены на работу в команде. Нужно использовать эту особенность на благо организации. Необходимо обозначить, какой конечный результат должен быть достигнут.

4. Признание достижений. Одной из специфичных особенностей людей этого поколения является необходимость постоянного признания их достижений, успехов. Работникам Y поколения важно

поставить не только срок исполнения задачи, но пообещать срок достижения первых побед. Стоит отнестись к этой потребности, как к способу мотивации, источнику энергии в работе.

5. Значимые вознаграждения. Молодые люди этого поколения хотят получать награду за отлично выполненную работу. Они не считают приз или награду в конце этапа выдающимися, но именно это отражает их ценность и значимость. (См. пункт 4) Награда может быть незначительной или номинальной, но должна появиться через обещанный срок. Что касается нефинансовых вознаграждений, то они должны быть креативны, уникальны и индивидуальны. Поощрение, выраженное в финансовом эквиваленте должно быть следующее: 68 % респондентов за прибавку к базовому окладу, 64 % опрошенных были бы рады возможности заработать бонусные выплаты, 28 % – за гибкий график, и такое же количество за увеличение размера отпускных вознаграждений и 24 % – хотели бы работать дома.

Основываясь на желаниях и приоритетах необходимо задумываться и о других подходах относительно управления персоналом. Систематизируя ответы известных ведущих специалистов по данному вопросу, можно выделить следующие пункты, которые весьма значимы именно для представителей поколения Y.

Выражаясь современным языком: говорить коротко, писать развернуто и по пунктам, рисовать комиксы (образное мышление), ставить лайки и развивать обратную связь (похвала и награды – не мотивация, но необходимость, как топливо для машины), не отбирать и не запрещать использование гаджетов (увеличивает их эффективность и интерес к работе), занимать досуг сотрудника (как бы абсурдно не звучало сопоставление таких понятий, как работа и развлечение, только квинтэссенция развлечений и развития, сделает из Y-ка преданного сотрудника), предоставить возможность создать собственное пространство, найти друзей (создайте коллектив-семью, сыграет на руку и умение работать в команде), установить правила игры (необходима система штрафов и поощрений, причем контроль должен быть строгий, но справедливый) и главное руководитель должен быть в глазах сотрудника Y-поколения экспертом, а главным человеком, с которым бы соревновался «игрек» – он сам.

Тщательный отбор кадров и создание благоприятных условий для работы способствуют экономическому развитию организации, а также формируют положительный имидж компании на рынке труда, поэтому следует уделять особое внимание управлению персоналом. Таким образом, можно сделать вывод, что поколение Y на рынке труда ведет

себя совсем иначе, нежели предыдущие поколения. Безусловно, на такое поведение повлияли многие факторы, поэтому руководству стоит учитывать данную тенденцию и постоянно улучшать условия труда для привлечения новых талантливых сотрудников.

Список литературы:

1. Аширов Д.А., Резниченко Л.А. Управление персоналом Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, М., 2004. – 193 с.
2. Громадкова Т. Поколение Y: кто идет на смену трудоголикам? [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://inosmi.ru/world/20130611/209925956.html> (дата обращения 21.04.2015).
3. Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Методы управления персоналом Учебное пособие. М.: Экзамен, 2004. – 292 с.
4. Фуколова Ю. Игрек неизвестный [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://rugenations.ru/2014/07/23/%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B5%D0%BA-%D0%BD%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%B9/#more-1102> (дата обращения 30.04.2015).
5. Чернявский В. Поколение Y: понедельник начинается в субботу [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://slon.ru/biz/1097658/> (дата обращения 21.04.2015).

СЕКЦИЯ 3.

ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Корпош Елена Михайловна

ассистент

*Кубанского государственного технологического университета,
РФ, г. Краснодар*

E-mail: 89182744424@mail.ru

Петрова Валерия Владимировна

студент

*Кубанского государственного технологического университета,
РФ, г. Краснодар*

EVALUATION OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF KRASNODAR REGION

Elena Korpoš

*assistant Kuban State Technological University,
Russia, Krasnodar,*

Valeriya Petrova

*student Kuban State Technological University,
Russia, Krasnodar*

АННОТАЦИЯ

В работе рассмотрены факторы, негативно влияющие на социально-экономического развитие Краснодарского края и представлены данные одних из важнейших направлений развития края, а также выделены

проблемы, мешающие нынешнему социально-экономическому развитию края. В работе проанализированы статистические данные, проведен SWOT-анализ относительно социально-экономического положения Краснодарского края на сегодняшний день, на основе которого были выявлены пробелы социально-экономического развития Краснодарского края, также выявлено, что в крае слабая развитость инфраструктуры, что приводит к слабой конкурентоспособности продукции, технологий и услуг.

ABSTRACT

In the work considered the factors adversely affecting the socio-economic development of the Krasnodar region and presents the data from one of the major directions of development of the region, as well as highlighted the problems hindering the socio - economic development of the current edge. The work analyzes statistics conducted SWOT-analysis regarding the socio-economic position of Krasnodar region today, on the basis of which identified gaps of socio-economic development of Krasnodar region, also found that the province by poor infrastructure, resulting in a weak product competitiveness , technologies and services.

Ключевые слова: Краснодарский край; негативные факторы социально-экономические проблемы.

Keywords: Krasnodar region; the negative factors; the socio-economic problems.

Краснодарский край – один из самых уникальных, богатых и красивых регионов России.

Главными основами производственных возможностей Краснодарского края являются строительный, промышленный, топливно-энергетический комплексы, область информационных и коммуникационных технологий, а также агропромышленный, транспортный, курортно-рекреационный и туристский комплексы. Причем, последние три направления ставят особый статус края в экономике страны и относятся к приоритетам социально-экономического развития страны [4].

Таким образом, необходимо привести показатели динамики этих трех направлений.

В агропромышленной сфере производство продукции сельского хозяйства составило 278,1 млрд руб. в 2014 году и изрядно увеличилось по сравнению с предыдущим годом на 2,7 %. Такой рост обеспечен благодаря увеличению производства растениеводческой продукции.

Хозяйствами всех категорий получено общим числом 12,9 млн тонн зерна с ростом на 6,9 % к уровню 2013 года [1].

Средняя урожайность зерновых культур составила 53,7 ц/га и превысила прошлогодний показатель на 6,1 % в результате благоприятных климатических условий и своевременного проведения комплекса агротехнических работ.

Что же касается транспортного направления то, здесь объём услуг транспорта (с учетом транспортирования по трубопроводам) составил 331,5 млрд руб. и увеличился по сравнению с предыдущим годом (2013 г.) на 25,6 % (в сопоставимых ценах).

Это является следствием роста грузооборота – на 5,1 %. Из 245 млн тонн перевезенных грузов более половины (127,3 млн тонн) приходится на трубопроводный транспорт, грузооборот которого возрос на 11,4 %.

Одним из крупнейших и привлекательным для потенциальных отдыхающих является рынок санаторно-курортных и рекреационных услуг края, где особенность края состоит в том, что каждый может получить отдых на Черном море и одновременно может совместить это с лечением, получив оздоровительные процедуры используя естественные природные ресурсы.

Сам потенциал, этих двух факторов, реализуется за счет создания на территории края особой экономической зоны туристско-рекреационного типа.

В 2013 году по итогам года на курортах Краснодарского края количество отдыхающих составило более 11,4 млн. человек, объёмы услуг предприятий превысил 60 млрд. рублей, налоговые поступления превысили 4 млрд. рублей. Что касается санаторно-курортной сферы региона, то за последние три года было освоено около 35 млрд. руб. и в предстоящем курортном сезоне ожидается 5-процентное увеличение этого числа.

Считается, что увеличение числа отдыхающих произошло благодаря городам: Геленджик, Туапсе и Анапа. Продажи по городу Сочи не выросли, оставаясь примерно на уровне 2010, 2011 годов, когда из-за стройки олимпийских объектов спрос падал на 20 %, однако к 2014 году спрос на санатории города Сочи начал расти. В общем, заполняемость курортных территорий составила около 86 %.

Общее положение представлено в виде SWOT-анализа.

Таблица 1.

SWOT-анализ факторов Краснодарского края

Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
<ul style="list-style-type: none">- выгодное геостратегическое положение;- развитость транспортных путей;- благоприятные почвенно-климатические условия;- край популярен как курортно-туристический регионом России;- большое разнообразие собственных сырьевых запасов;- экономический и человеческий потенциал;- положительный миграционный приток;- стабильность социальных, межнациональных и межконфессиональных отношений.	<ul style="list-style-type: none">- слабая конкурентоспособность продукции и технологий;- значительная степень физического и морального износа основного оборудования;- имидж многих курортов края в сравнении с зарубежными курортами-конкурентами средний;- нехватка ресурсов и развития инфраструктур для обеспечения высоких темпов роста экономики;- недостаток энергоресурсов и высокая зависимость края от цен на энергоносители;- дисбаланс в структуре профессиональной подготовки кадров;- неполная обеспеченность детскими садами из-за чего многим семьям приходится становиться в очередь для получения места в детском саду.
Возможности (O)	Угрозы (T)
<ul style="list-style-type: none">- возможности использования преимуществ географического положения, природных условий и территории, а также эффективное использование территориальных ресурсов;- возможность получения финансовой поддержки со стороны государства для реализации крупных проектов на территории края[2];- развитие более современной инфраструктуры для увеличения привлекательности курортно-туристского бизнеса;- возможности сотрудничества не только с отдельными регионами, но и получение сотрудничества на международном уровне;- возможность вхождения в международные транспортные коридоры;	<ul style="list-style-type: none">- угрозы, основанные на недостаточном уровне конкурентоспособности нынешней экономики края, касающейся инфраструктуры и так же имиджа курортов края;- угроза роста технического и технологического отставания ряда производств от конкурентов в России и за рубежом;- угроза усиление уровня конкуренции со стороны стран, которые активно продвигают близкие по маркетинговой позиции туристские продукты, за счет улучшения ряда факторов;- угроза увеличения демографической нагрузки на работающих;

<p>- широкое использование трудовых ресурсов за счет миграционного притока из других регионов России и стран СНГ;</p> <p>- продолжительное, в будущем, развитие связей на международном уровне, стимулирование определенными методами на создания в Краснодарском крае иностранных и совместных предприятий [3].</p>	<p>- угрозы снижения привлекательности края для проживания и работы.</p>
--	--

Из представленного, следует, что основными пробелами социально-экономического развития Краснодарского края, являются:

- слабый уровень развития транспортной и коммунальной инфраструктур, что сдерживает сегодняшнее развитие морских портов и курортов. Так же, недостаточное развитие транспортной инфраструктуры особенно негативно влияет на мобильность населения, из-за чего происходит снижение его эффективной трудовой активности [5];

- недостаточная плодотворность деятельности товаропроизводителей и, как следствие, слабая конкурентоспособность производимой продукции, товаров и услуг. В частности, это касается уровня предоставляемых услуг в курортном и туристско-рекреационном комплексе;

- недостаток энергоресурсов, следовательно, высокая зависимость края от цен на энергоносители;

- наличие ограничений роста в долгосрочной перспективе;

- низкий уровень доходов населения, значительная доля населения с доходами ниже прожиточного минимума.

Для реализации стратегических целей, направленных на улучшение нынешней ситуации, связанной с социально-экономическим развитием Краснодарского края, необходимо реализовываться по следующим направлениям: повышение темпов устойчивого экономического роста края (формирование реальных и глобальных конкурентных преимуществ экономики края; обеспечение высоких темпов стабильного роста отраслей нынешнего сектора экономики края; улучшения качества и длительности жизни, разработка конкретных условий, стимулов, мотивов для развития человеческого капитала, постоянного повышая эффективность и конкурентоспособность социальных структур: здравоохранения, образования, жилищного строительства и коммунальной инфраструктуры; улучшения нынешней систем стратегического управления; повышение

эффективности управления государственным имуществом и государственными учреждениями.

Опираясь на выше изложенное, можно сделать вывод, что основными социально-экономическими проблемами развития Краснодарского края является плохое развитие транспортной и коммунальной инфраструктур, определенным образом сдерживая дальнейшее развитие курортов и морских портов. Конечно же не высокий уровень степени развития транспортной инфраструктуры негативно сказывается на транспортируемости числа населения, уменьшая, при этом, это эффективную трудовую активность. Еще одной немаловажной задачей является повышение низких показателей результативности работы на производственных предприятиях и, как следствие, низкая конкурентоспособность изготавливаемой продукции, товаров и услуг.

Список литературы:

1. Краснодарстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – URL: <http://krsdstat.gks.ru.php?no=317> (дата обращения: 12.10.2015).
2. Полтавченко А.А., Седых Н.В. Финансовая политика России на современном этапе. Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2014. – № 43. – С. 186–191.
3. Седых Н.В., Т.И. Овчаренко. Влияние интеграционных процессов на экономику Краснодарского края. Научные труды Кубанского государственного технологического университета. – 2015. – № 9. – С. 358–362.
4. Семидоцкий В.А., Шамара Ю.М. Пространственная и экономическая интеграция бизнеса как фактор регионального социально-экономического развития. Экономические науки. – 2010. – № 70. – С. 138–141.
5. Хилькевич Л.В., Харченко К.С., Петренко А.С. Проблемы и пути улучшения качества жизни населения РФ как показателя макроэкономического роста. В сборнике: О некоторых вопросах и проблемах экономики и менеджмента Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. Инновационный центр развития образования и науки. г. Красноярск, 2014. – С. 226–228.

СЕКЦИЯ 4.

НАЛОГОВАЯ СИСТЕМА РФ В УСЛОВИЯХ ЦИКЛИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

АНАЛИЗ НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ СОЗДАНИИ КОНСОЛИДИРОВАННЫХ ГРУПП НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКОВ

Федирко Елизавета Александровна

*студент Юго-западный государственный университет,
РФ, г. Курск
E-mail: Lizaveta6864@yandex.ru*

Рыкунова Валентина Леонидовна

*канд. экон. наук, доцент
Юго-западный государственный университет,
РФ, г. Курск
E-mail: valentina0209@mail.ru*

THE ANALYSIS OF INCOME TAX OF THE ORGANIZATIONS AT CREATION OF THE CONSOLIDATED GROUPS OF TAXPAYERS

Elizabeth Fedirko

*student Southwest state university,
Russia, Kursk*

Valentina Rykunova

*associate professor, Candidate of Economic Sciences
Southwest state university,
Russia, Kursk*

АННОТАЦИЯ

Данная статья посвящена влиянию консолидированных групп налогоплательщиков на экономическую безопасность РФ в целом и отдельных ее регионов. Приведен анализ поступлений по налогу на прибыль организаций в бюджеты РФ. Сопоставление сумм начислений налога на прибыль по консолидированным группам налогоплательщиков по федеральным округам и в частности по ЦФО, показало, что распределение налоговых поступлений между субъектами происходит неравномерно.

ABSTRACT

This article is devoted to influence of the consolidated groups of taxpayers on economic security of the Russian Federation in general and its certain regions. The analysis of receipts on income tax of the organizations is provided to budgets of the Russian Federation. Comparison of the sums of charges of income tax on the consolidated groups of taxpayers on federal districts and in particular across the Central federal district, showed that distribution of tax revenues between subjects happens unevenly.

Ключевые слова: консолидированные группы налогоплательщиков; налог на прибыль организации; доходы бюджета за счет поступления налогов.

Keywords: the consolidated groups of taxpayers; income tax of the organization; the income of the budget due to receipt of taxes.

Среди различных видов безопасности, составляющих национальную безопасность общества, особое значение принадлежит экономической безопасности, которая является материальной основой обеспечения устойчивого развития государства [1]. Одним из основных аспектов экономической безопасности в современных условиях является устойчивость функционирования бюджетной системы. Проблемы, возникающие в данной сфере, касаются в первую очередь необходимости стабилизации уровня налоговых доходов бюджетов и улучшения собираемости налогов [2].

С 2012 года в российском налоговом законодательстве предусмотрен механизм добровольного объединения взаимозависимых организаций, удовлетворяющих определенным критериям, в консолидированную группу налогоплательщиков (КГН) на основе договора о создании группы в целях исчисления и уплаты налога на прибыль организаций с учетом совокупного результата финансово-хозяйственной деятельности [3].

В настоящее время в российской налоговой системе действует 16 консолидированных групп налогоплательщиков (КГН) – добровольных объединений организаций, как правило, связанных между собой процессно-функциональным единством и включающих крупнейших налогоплательщиков в сфере добычи и переработки нефти, газа, атомной промышленности, телекоммуникаций, связи и др.

Основной целью создания КГН является минимизация сумм налога на прибыль организаций. Данный эффект становится возможным вследствие механизма налогообложения данным видом налога прибыли всей группы в целом, а не каждого участника в отдельности [4]. Однако, чтобы такая группа имела место быть, необходимо соблюсти ряд условий, а именно: во-первых, одна из организаций должна участвовать в уставном капитале других организаций, входящих в состав консолидированной группы в размере не менее чем 90 % в каждом из этих субъектов; и во-вторых, иметь следующие совокупные экономические показатели всех членов КГН на конец года, предшествующего году регистрации договора о создании такой группы:

- стоимость активов всех организаций, являющихся членами консолидированной группы налогоплательщиков, должна составлять не менее 300 млрд. руб.;
- выручка, полученная от реализации товаров (работ, услуг) и прочие доходы всей группы не должны быть менее 100 млрд. руб.;
- сумма основных уплаченных налогов (НДС, акцизы, налог на прибыль организаций и НДСП) должна быть не менее 10 млрд. руб.

Исходя из установленных законодательством особенностей налогообложения и налогового контроля деятельности КГН, следует выделить несколько основных преимуществ, возникающих у компаний при формировании консолидированной группы.

1. отнесение сделок между участниками КГН к категории сделок, не признаваемых контролируруемыми с точки зрения применения правил контроля трансфертного ценообразования (ТЦО);
2. уменьшение консолидированной налоговой базы на сумму убытков, получаемых компаниями в период участия в консолидированной группе;
3. возможность применения пониженной налоговой ставки по налогу на прибыль.

Несмотря на указанные выше преимущества, создание КГН может привести к ряду негативных последствий для компаний, являющихся участниками группы [5]:

1. невозможность зачета убытков участников группы, возникших до их вступления в консолидированную группу;
2. невозможность привлечения к ответственности участников группы при неисполнении обязанности по уплате налога или представления налоговой декларации;
3. ограничения по формированию резервов в части операций между участниками консолидированной группы при ее создании;
4. увеличенный срок проведения выездной налоговой проверки.

Считается, что введение налоговой консолидации приводит к улучшению финансового положения регионов в местах присутствия компаний – участников КГН и справедливости в распределении налоговых доходов между субъектами Федерации [6]. С позиции государства это должно улучшить собираемость налогов и упростить налоговое администрирование налогоплательщиков консолидированной группы за счет сокращения количества плательщиков и контролируемых сделок между ними. Однако данные преимущества имеют большие последствия, связанные с введением в РФ института налоговой консолидации, для государства в целом и для системы налогообложения.

Одним из негативных последствий для государства является снижение поступлений по налогу на прибыль в бюджетную систему РФ.

Таблица 1.

Поступление налога на прибыль в бюджеты Российской Федерации от организаций, объединенных в КГН [7] млрд.руб.

	2012 г.			2013 г.			Сумма отклонений
	без КГН	с КГН	Отклонение	без КГН	с КГН	Отклонение	
Консолидированный бюджет Российской Федерации	493,1	484,3	-8,8	461,7	443,4	-18,3	- 27,1
Федеральный бюджет	51,0	50,5	-0,5	48,1	46,2	-1,9	- 2,4
Консолидированные бюджеты субъектов РФ	442,1	433,8	-8,3	413,6	397,2	-16,4	- 24,7

Данные таблицы показывают, что наибольшее влияние налог на прибыль организаций оказывает на доходы бюджетов субъектов Российской Федерации. Потери бюджетов субъектов Российской Федерации от создания КГН составили в 2012 году 8,3 млрд. руб.,

в 2013 году – 16,4 млрд. руб. Сумма налога на прибыль, поступающая в бюджет субъектов уменьшилась в 2013 году по сравнению с 2012 годом на 36,6 млрд. руб.

Кроме того, перераспределение налоговых поступлений между бюджетами регионов приведет к нездоровой конкуренции между субъектами РФ за ресурсы в форме налоговых поступлений.

Таблица 2.

Сопоставление сумм начислений налога на прибыль по консолидированным группам налогоплательщиков по федеральным округам РФ в 2013 и 2014 гг.

Федеральный округ	2013 г.		2014 г.		Темпы прироста, %	
	Кол-во участников, ед.	Сумма начислений налога на прибыль, тыс.руб.	Кол-во участников, ед.	Сумма начислений налога на прибыль, тыс.руб.	Кол-во участников, ед.	Сумма начислений налога на прибыль
Центральный	546	114 795 061	646	82 672 140	18,3	-27,9
Северо-Западный	403	52 337 445	416	63 190 052	3,2	20,7
Северо-Кавказский	70	5 607 474	66	3 544 687	-5,7	-36,7
Южный	203	22 727 069	216	20 771 412	6,4	-8,6
Приволжский	413	53 632 204	430	46 703 070	4,1	-12,9
Уральский	237	90 562 509	268	140 933 840	13	55,6
Сибирский	239	37 336 028	238	32 491 064	-0,4	-12,9
Дальневосточный	140	20 240 656	126	24 872 808	-10	22,8
Крымский	0	0	2	19 564		0

По данным таблицы 2, можно сказать, что численность участников КГН растет практически по всем федеральным округам. Наибольший темп роста в 2014 году по сравнению с 2013 годом, наблюдается по Центральному и Уральскому округам 18,3 % и 13 % соответственно. Отрицательная динамика зафиксирована в Дальневосточном округе – 10 % по сравнению с предыдущим годом, и в Северо-Кавказском округе – 5,7 %, что привело к снижению налога на прибыль практически на 37 %, по сравнению с 2013 годом. Однако количество участников не всегда влияет на сумму начисленного

налога на прибыль. Например, по представленным данным видно, что в Центральном округе количество организаций выросло, а вот налоговые поступления упали на 27,9 %. Поскольку большинство участников КГН – предприятия, относящиеся к нефтегазовому сектору экономики, следовательно, поступления от их деятельности могут уменьшаться в связи с внешнеполитическими разногласиями России и зарубежных стран.

Анализ динамики начисленного налога на прибыль за 2013–2014 гг. По областям ЦФО представлен в таблице 3.

Таблица 3.

**Сопоставление сумм начислений налога на прибыль в субъектах
Центрального федерального округа по консолидированным
группам налогоплательщиков в 2013–2014 гг.**

Субъект Федерации	2013 г.		2014 г.		Темпы прироста (снижения), %	
	Удельный вес, в %	Сумма начисленного налога, тыс.руб.	Удельный вес, в %	Сумма начисленного налога, тыс.руб.	Удельный вес, в %	Сумма начисленного налога
Белгородская область	1,02	1 176 647	2,29	1 898 256	124,50	61,3
Брянская область	1,27	1 457 907	0,81	672 654	-36,22	-53,8
Владимирская область	0,65	752 563	0,95	787 823	46,15	4,6
Воронежская область	1,77	2 034 022	2,07	1 717 382	16,94	-15,5
Ивановская область	0,29	342 123	0,15	131 991	-48,27	-61,4
Калужская область	0,23	266 183	0,22	188 698	-4,34	-29,1
Костромская область	0,10	119 251	0,08	70 717	-20	-40,6
Курская область	1,16	1 336 200	1,95	1 616 488	68,1	20,9
Липецкая область	3,23	3 713 847	13,12	10 848 880	306,19	192,1
Московская область	5,46	6 272 252	4,92	4 072 185	-9,89	-35,07

Орловская область	0,55	637 281	0,29	247 895	-47,27	-61,1
Рязанская область	0,82	946 780	0,41	344 014	-50	-63,6
Смоленская область	1,41	1 621 706	1,94	1 611 068	37,58	-0,65
Тамбовская область	0,91	1 047 306	0,61	504 443	-32,96	-51,8
Тверская область	2,55	2 934 977	4,19	3 470 007	64,31	18,2
Тулльская область	0,36	417 586	0,48	402 722	33,33	-3,5
Ярославская область	0,93	1 078 399	0,35	291 402	-62,36	-72,9
город Москва	77,2	88 640 031	65,07	53 795 515	-15,72	-39,3
Всего	100	114 795 061	100	82 672 140		-27,9

За период с 2013 по 2014 год сумма начислений налога на прибыль в ЦФО уменьшилась на 32 122 921 тыс. руб. А Анализ таблицы 3 показал, что наибольший рост налога на прибыль наблюдался по КГН в Липецкой области (92 %) и Белгородской (61,3 %), это связано с тем, что ответственные участники КГН находятся на территории Липецкой и Белгородской областей. Также положительная динамика наблюдается в Курской и Тверской областях на 20,9 % и 18,2 % по сравнению с предыдущим годом соответственно, в результате увеличения числа участников КГН. Однако большинство областей столкнулись с проблемой распределения налоговых поступлений между бюджетами. По данным таблицы 3, можно сказать, что снижение поступлений наблюдается в 13 областях ЦФО. За последний год в Ярославской области сумма начислений по налогу на прибыль сократилась на 72,9 %, в Рязанской области – на 63,6 %, в Ивановской – на 61,4 %, в Орловской – на 61,1 %, Брянской – на 53,8 %, Тамбовской – на 51,8 %, Костромской – на 40,6 %, в Москве – на 39,3 %, в Московской области – на 35 %, Калужской – на 29,1 % и Воронежской на 15,5 % по сравнению с 2013 годом.

Причинами данного падения могут быть такие факторы, как: сокращение численности работников предприятий, в связи с неустойчивой ситуацией в сфере экономики, нестабильность рубля по отношению к другим валютам, санкции против России, рост цен на закупку сырья и материалов, замедление темпов роста экономики, индексация налоговых ставок, перерасчет налога на прибыль организаций за предшествующие периоды.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что существование КГН влияет на поступление налога на прибыль в бюджеты РФ, и тем самым оказывает воздействие на финансирование регионов страны, их развитие, конкуренцию, и в целом, на экономическую безопасность России и ее субъектов.

Список литературы:

1. Кирильчук И.О., Рыкунова В.Л. Оценка и управление риском здоровью в системе эколого-экономической безопасности. Известия Юго-Западного государственного университета. – Курск: Юго-Зап. Гос. ун-т, – 2015. – № 2 (59). – С. 93–97.
2. Рыкунова В.Л., Подкопаева Л.Н. Налоговые проверки и пути повышения их результативности. Модернизация в России: история, перспективы, проблемы: сборник статей круглого стола, посвященного 20-летию юридического факультета Юго-Западного государственного университета. – Курск, 2012. – С. 219–221.
3. Кондрашова Н.А. Причины усиления внимания к результатам деятельности консолидированных групп налогоплательщиков / Н.А. Кондрашова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2015. – № 18. – С. 95–102.
4. Кремповая Н.Л. Влияние создания консолидированных групп налогоплательщиков на доходы бюджетов РФ / Н.Л. Кремповая // Символ науки. – 2015. – № 4. – С. 89–91.
5. Бабенко Д.А. Введение института консолидированных групп налогоплательщиков в России: предварительные итоги и основные последствия / Д.А. Бабенко // Налоги и финансовое право. – 2014. – № 2. – С. 283–287.
6. Троянская М.А., Ермакова Е.А. Консолидированная группа налогоплательщиков: сочетание интересов государства и налогоплательщиков / М.А. Троянская // Экономическое возрождение России. – 2015. – № 1. – С. 56–64.
7. Проверка результативности администрирования консолидированных групп налогоплательщиков. – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.ach.gov.ru/activities/bulleten/797/19141/>.

СЕКЦИЯ 5.

ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

СБОР ИНФОРМАЦИИ О ПОТРЕБНОСТЯХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ПРАВИТЕЛЬСТВА МОСКВЫ В СТАЖЕРАХ (НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ СТАЖИРОВОК В 2014 Г.)

Лаврик Анастасия Александровна

*главный специалист отдела по взаимодействию с населением
Управы района Северное Измайлово,
РФ, г. Москва
E-mail: Lavrik.ov@mail.ru*

COLLECTION OF INFORMATION ABOUT REQUIREMENTS OF ORGANS OF ISPOLNITEL'NOY OF POWER OF GOVERNMENT OF MOSCOW IN PROBATIONERS (ON EXAMPLE OF ORGANIZATION OF INTERNSHIPS IN 2014)

Anastasiya Lavrik

*main specialist of department on co-operating with the population
of Justice of district North Izmaylovo,
Russia, Moscow*

АННОТАЦИЯ

В статье описана процедура сбора данных о потребностях органов исполнительной власти в молодых специалистах на этапе планирования стажировок в Правительстве Москвы.

ABSTRACT

In the article procedure of collection of the organs of executive power given about necessities is described in young specialists on the stage of planning of internships in Government of Moscow.

Ключевые слова: стажировка; вакансия; сбор информации.
Keywords: internship; vacancy; collection of information.

Стажировки в Правительстве Москвы являются одним из основных направлений совершенствования кадровых технологий на государственной гражданской службе [1; 2].

Как любая стажировка, стажировка в Правительстве Москвы – это передача посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытных сотрудников, менее опытным, впервые пришедшим в систему государственной службы [3].

Эффективное государственное управление возможно при условии исполнения задач и функций, возложенных на государственные органы, компетентными кадрами, обладающими необходимыми знаниями и навыками. А уникальный формат программы стажировок Правительства Москвы дает молодым специалистам возможность мощного профессионального развития, получения широкого круга деловых контактов и полного погружения в работу государственного служащего.

Планирование стажировок в Правительстве Москвы начинается со сбора и анализа информации, полученной от территориальных органов исполнительной власти о наличии вакантных должностей.

Сам сбор и анализ информации включает несколько моментов.

Во-первых, готовится официальное письмо руководителя Аппарата Мэра и Правительства Москвы о начале программы стажировок, которое рассылается всем руководителям органов власти Правительства Москвы

Во-вторых, чтобы принимать стажеров Правительство Москвы должно знать вакантные позиции органов власти с описанием возможных профилей (направлений) этих позиций. Описание возможных профилей вакантных позиций, делается для определения того, чем будут заниматься стажеры в процессе прохождения ими стажировки.

Орган власти, испытывающий потребность в молодых специалистах, должен предъявить информацию о требуемой позиции (стажер или практикант) на вакантную должность.

Помимо этого территориальный орган власти предоставляет следующие сведения об имеющемся вакантном месте (местах):

- наименование направления деятельности, которым будет заниматься молодой специалист, пришедший на вакантную должность (экономика и финансы, юриспруденция, делопроизводство, информационный менеджмент, связи с общественностью и др.);
- информацию о планируемой занятости вакантного места в органе власти (полная/неполная);

- количество вакантных мест по данному направлению стажировки.

Предусмотрено также и описание органом власти дополнительных требований к кандидату на стажировку (знание бюджетного законодательства, грамотная устная и письменная речь, владением персональным компьютером и офисной техникой и др.). Указание дополнительных требований помогает составить портрет кандидата, которого орган власти ожидает пригласить для работы..

В-третьих: выявление кадровыми специалистами Управления государственной службы и кадров Правительства Москвы вакантных должностей для прохождения стажировки вновь принятых стажеров.

Вся собранная информация от территориальных органов власти Правительства Москвы обобщается и анализируется путем сведения полученных данных в одну таблицу, по которой кадровые специалисты Управления и выявляют наиболее интересные вакантные должности для прохождения стажировки вновь принятых стажеров.

Такая информационная связь с органами территориальной власти позволяет Управлению государственной службы и кадров Правительства Москвы понять необходимость программы стажировок вообще и открытость органов власти к принятию молодых специалистов на работу.

В таблице № 1 приведены данные о потребностях органов исполнительной власти в стажерах в 2014 году. Все данные, как и данные, приведенные в таблицах № 2 и № 3 и № 4, получены автором в ходе анализа заявок ИОВ во время прохождения преддипломной практики в Управлении государственной службы и кадров Правительства Москвы.

Таблица 1.

**Потребности органов исполнительной власти Правительства
Москвы в стажерах (2014 г.)**

№	Направления деятельности ОИВ	Количество вакансий
1.	Транспорт и развитие дорожно-транспортной инфраструктуры	12
2.	Аппарат Мэра и правительства Москвы	51
3	Экономическая политика	56
4	Региональная безопасность и информационная политика	57
5	Градостроительная политика и строительство	120
6	Социальное развитие	151
7	Жилищно-коммунальное хозяйство и благоустройство	177
8	Имущественно-земельные отношения	195
9	Территориальные органы исполнительной власти	221

Как видно из приведенных данных, наименьшую потребность в молодых специалистах испытывал Комплекс транспорта и развития дорожно-транспортной инфраструктуры Правительства Москвы, наибольшую – территориальные органы исполнительной власти.

Следующим моментом, требующим прояснения на этапе планирования стажировок, является определение предполагаемого характера занятости стажеров. Планируемая занятость косвенно свидетельствует о предполагаемом характере деятельности сотрудника. Если орган власти нуждается в скором привлечении «рабочих рук» для реализации стихийного объема работы, то и подход к поиску соответствующего молодого специалиста будет существенно отличаться от требований, предъявляемых к кандидатам, претендующим на прохождение стажировки в Правительстве Москвы.

В таблице № 2 представлен анализ параметра планируемой занятости специалистов, привлекаемых в органы исполнительной власти в 2014 году.

Таблица 2.

Планируемая занятость молодых специалистов (2014 г.)

№	Занятость специалиста	Количество претендентов, (%)
1	Полная	67
2	Частичная	33

Видим, что в 2014 году большинство органов исполнительной власти были заинтересованы в приеме на работу молодых специалистов на полную занятость, на всю рабочую неделю. Однако больше трети ведомств (33 %) указало частичную занятость вакантных мест для молодых специалистов. Вероятно данным ведомствам требовались практиканты, а не стажеры.

При сборе информации о наличии и характере вакантных мест в органах исполнительной власти, учитывается параметр готовности органа власти взять более 10 молодых специалистов в штат, одновременно (таблица № 3). Это своеобразный индикатор актуальности незамедлительного привлечения кадров в конкретные органы власти, а, следовательно, удовлетворение потребностей данных ведомств в молодых социалистах будет первоочередной задачей Управления.

Таблица 3.
Органы исполнительной власти, готовые принять больше 10 молодых специалистов на стажировку (2014 г.)

№	Направления деятельности ОИВ	% вакантных мест
1	Департамент жилищной политики	26
2	Департамент городского имущества	20
3	Государственная инспекция по контролю за использованием объектов недвижимости	19
4	Департамент культурного наследия г. Москвы	10
5	Департамент строительства	10

Видим, что в 2014 г. наибольшая нехватка молодых специалистов существовала в Департаменте жилищной политики и жилого фонда города Москвы, Департаменте городского имущества города Москвы и Государственной инспекции по контролю за использованием объектов недвижимости города Москвы.

Завершающим этапом сбора информации о потребностях органов исполнительной власти в молодых специалистах является анализ востребованных профилей образования, показывающий в специалистах каких специальностей нуждаются органы исполнительной власти в данный момент (таблица № 4).

Таблица 4.
Профили образования стажеров в ОИВ, востребованные в 2014 г.

	Профиль образования	Количество стажеров, %
1	Менеджмент	20
2	Техническое образование	18
3	Юриспруденция	17
4	Документоведение	16
5	Строительство и архитектура	8
6	Экономика	7
7	ЖКХ	6
8	Финансы и бухгалтерский учет	5
9	Экология	3

Из представленных в таблице № 4 данных видно, что наиболее востребованными специальностями для прохождения стажировки в органах исполнительной власти в 2014 году являлись: 1) менеджмент, 2) кандидаты с техническим образованием, 3) юридические специальности.

В итоге проведенная аналитическая работа позволяет Управлению, ответственному за реализацию Программы стажировок в Правительстве Москвы, иметь полное представление о характеристике вакантных мест в органах исполнительной власти и применять полученную информацию при отборе кандидатов на стажировку и при распределении стажеров в соответствующие органы власти.

Список литературы:

1. Закон города Москвы от 26.01.2005 года № 3 «О государственной гражданской службе города Москвы».
2. Постановление Правительства Москвы от 31.05.2011 года № 241-ПП «О стажировках молодых граждан в органах исполнительной власти города Москвы и Аппарате Мэра и Правительства Москвы».
3. Федеральный закон от 27.07.2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

СЕКЦИЯ 6.

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ

ЗНАЧИМОСТЬ РАЗВИТИЯ РЫБНОЙ ОТРАСЛИ В РЕГИОНЕ НА ПРИМЕРЕ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Лапынина Марина Олеговна

студент финансового факультета

Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова,

РФ, г. Москва

E-mail: lapinina.marina@yandex.ru

Безпалов Валерий Васильевич

канд. экон. наук, доцент кафедры НиРЭ

Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова,

РФ, г. Москва

THE IMPORTANCE OF THE FISHING INDUSTRY IN THE REGION AS AN EXAMPLE OF THE KALININGRAD REGION

Marina Lapinina

student of the Faculty of Finance

of the Russian Economic University Plekhanov,

Russian, Moscow

Valeriy Bezpалov

candidate of economic sciences, professor of NiRE

Russian Economic University Plekhanov,

Russian, Moscow

АННОТАЦИЯ

В данной статье представлен частичный анализ рыбопромышленного комплекса (РПК) Калининградской области. Особое внимание уделено значимости РПК в России на данном этапе, рассмотрены современные требования и наиболее важные проблемы, затрагивающие региональное развитие данной отрасли в условиях экономических санкций. Авторами предложены ряд мероприятий для повышения эффективности развития регионального рыбопромышленного комплекса.

ABSTRACT

This article is a partial analysis of the fishing industry (PKK) Kaliningrad region. Particular attention is paid to the importance of the PKK in Russia at this stage, we considered the modern requirements and the most important issues affecting the regional development of the industry in the context of economic sanctions. The author proposed a number of measures to improve the efficiency of regional fishing industry.

Ключевые слова: рыбопромышленный комплекс; рыбоперерабатывающие предприятия; водные биологические ресурсы.

Keywords: Fishing industry; fish processing companies; aquatic biological resources.

В условиях непрекращающегося финансово-экономического кризиса процессы глобализации, интеграции, кооперации заставляют правительства многих стран заниматься поисками новых форм, методов, механизмов развития и продвижения национальной экономики, что является следствием борьбы за ресурсы на всем мировом пространстве [3]. Здесь немаловажную роль играют различные формы, методы, инструменты реструктуризации системы управления предприятием, производственных и технологических мощностей с целью повышения производственного комплекса страны [4]. При этом стоит учитывать такие факторы как повышение рентабельности производственных комплексов, увеличение капитализации предприятия по результатам его реструктуризации, повышение эффективности с использованием сырьевой базы, а также значительное увеличение основных производственных показателей. К одной из таких социально-значимых отраслей и производственных комплексов можно отнести рыбопромышленный комплекс (РПК), который представляет собой совокупность различных секторов рыбного промысла, переработки, хранения, транспортировку и др. Разработка эффективных методов и механизмов государственного

регулирования деятельности рыбопромышленного комплекса обусловлена наличием колоссальных ресурсов и определяется потребностью российского государства в развитии социально-значимых отраслей национальной экономики.

Мировая рыбная промышленность является одной из самых динамично развивающихся в мире. Лидерами являются такие страны как КНР и Индонезия, а Россия, несмотря на все существующие проблемы, замыкает десятку ведущих (рис. 1).

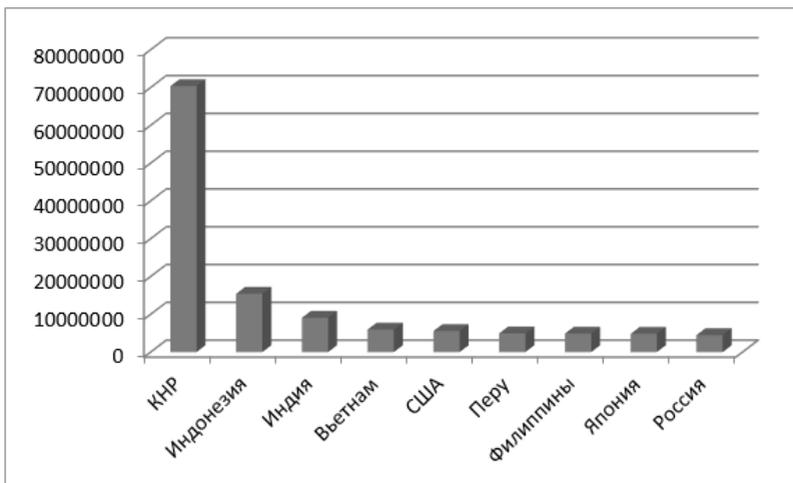


Рисунок 1. Улов рыбы по странам (млн. тонн) [10]

Россия имеет доступ к 13 морям, а также на её территории располагается более двух миллионов рек. Этим и обуславливается особое место рыбной отрасли в России, которая занимает стратегически-важное место в национальной экономике и имеет социальную значимость. Данные конкурентные географические условия позволяют осуществлять вылов и переработку рыбы в разных регионах нашей страны. Однако основная добыча водных биологических ресурсов происходит в 5 бассейнах: Дальневосточный, Северный, Западный, Азовский, Каспийский.

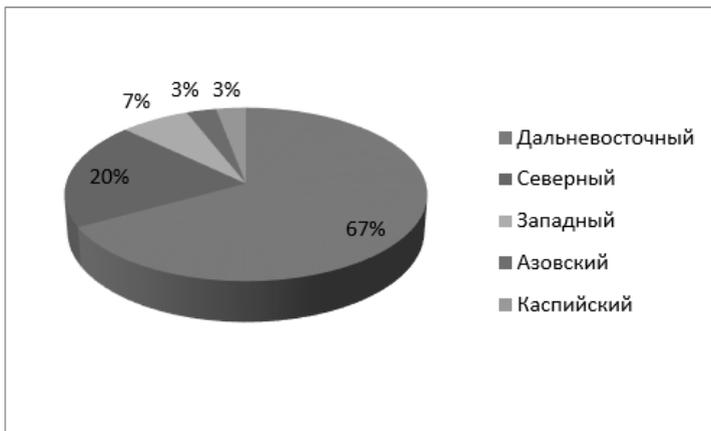


Рисунок 2. Основная добыча водных биологических ресурсов (%) [7]

Исходя из данных, представленных на диаграмме, в настоящее время одним из крупнейших рыбопромышленных комплексов России можно назвать Дальневосточный. Западный бассейн, в который входит и Калининградская область, обеспечивает добычу около 7 % всей рыбной продукции России. В значительной степени на создание РПК в Калининградской области повлияло благоприятное географическое положение. Расположенная на юго-восточном побережье Балтийского моря и являющаяся анклавом РФ, данная территория имеет достаточно развитую инфраструктуру и тесные взаимосвязи с зарубежными странами. Благодаря незамерзающему побережью, близости к Атлантическому океану развитие рыбной промышленности в данном анклаве создают благоприятные предпосылки для развития многих отраслей народного хозяйства региона, тем самым обеспечивая рабочие места и занятость. Основу отраслевой классификации РПК Калининградской области составляют: рыболовство, рыбопереработка, обслуживающие отрасли (сюда входит судоремонт, изготовление и ремонт технологического оборудования). В 2014 году рыбодобывающими предприятиями Калининградской области было выловлено около 367 тыс. тонн рыбы. За последние 5 лет положение отрасли по добыче рыбы стабилизировалось. Ежегодно происходит увеличение производства по вылову рыбы в среднем на 5–8 % [12]. Стоит отметить, что добыча в прибрежных районах также увеличивается. Для примера, в 2014 году резко увеличились объёмы прибрежного улова рыбы. Всего в течение десяти месяцев 2014 года в прибрежных водах было выловлено более 27 тыс. тонн рыбы. В Калининградской

области на данный момент функционирует около 13 крупных предприятий по переработке рыбы и более сотни средних и малых предприятий. Около 40 % от общего объёма производства рыбных консервов выпускают рыбоперерабатывающие предприятия региона. Значительная часть рыбной продукции поставляется в Россию, но стоит отметить, что Калининградская область осуществляет экспорт рыбной продукции и в другие страны.

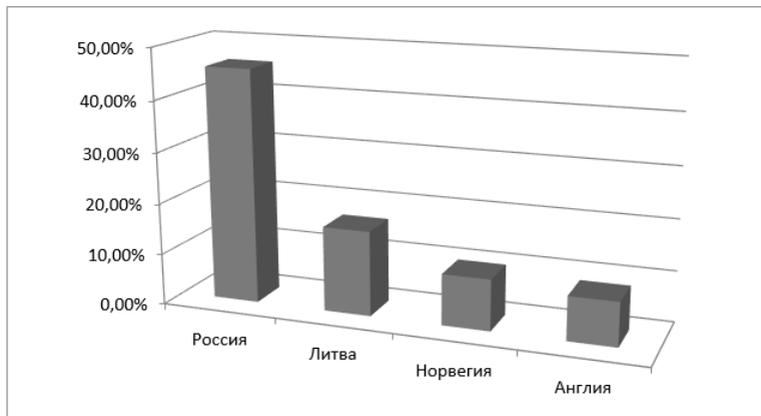


Рисунок 3. Экспорт рыбной продукции Калининградской области (%) [12]

Данные рис. 3 подтверждают, что большая часть рыбной продукции Калининградской области поступает в Российскую Федерацию (45,79 %), но достаточно существенный поток идёт в Литву – 16,58 %, Норвегию – 9,98 %, и Англию – 8,58 %, что позволяет предположить о наличии скрытых производственных ресурсах отрасли.

Особую озабоченность на сегодняшний момент вызывают проблемы, связанные с состоянием и ремонтом рыболовецких судов, где наблюдается процесс сокращения производственных мощностей. Техническое состояние парка судов и оборудования ремонтных предприятий в Калининградской области снижается за счёт физического и морального старения. По сравнению с 2013 годом, в 2014 году физический и моральный износ необходимого оборудования увеличился в среднем на 30 %.

Таким образом, можно констатировать что, рыбная промышленность Калининградской области, на данный момент, находится

в кризисном состоянии и имеет ряд серьезных проблем. Во-первых, состояние большинства судов флота, более 80 % парка, имеют критический моральный и физический износ, который сложно компенсировать одним ремонтом [1, с. 8]. Именно данный факт снижает конкурентоспособность отечественного флота в сравнении с иностранными компаниями. По состоянию на 2013 г. в рыбной отрасли физический износ основных производственных фондов составляет в среднем более 50 %. Истекли нормативные сроки эксплуатации свыше 60 % рыбопромысловых судов, 65 % добывающих судов [2, с. 3]. Во-вторых, наблюдается технологическое отставание перерабатывающих предприятий. Производственные мощности действующих предприятий по переработке рыбы и особенно их технический уровень не позволяет увеличить переработку продукции. В 2013 году производство продукции перерабатывающих предприятий уменьшилось в 3,2 раза по сравнению с прошлым годом. Это, в первую очередь, связано с ограничением инвестиционных ресурсов, где объём капитальных вложений по всем источникам финансирования значительно снизился. По итогам 2014 года, объём вложений в основные фонды уменьшился на 15,4 % по сравнению с предыдущим годом и как результат происходит сокращение производства рыбной продукции предприятий. Производство мороженой рыбы в 2013 году сократилось на 6,9 %, копчёной рыбы – на 18,5 %, сельди всех видов – на 34,7 %, товарной пищевой продукции, включая рыбные консервы – на 6,9 %, рыбных консервов и пресервов из морепродуктов – на 6,9 %. В-третьих, негативное воздействие на развитие рыбной отрасли Калининградской области оказывают административные барьеры. Наблюдается ограничение районов промышленного рыболовства. Рыболовам, которые осуществляют вылов водных биологических ресурсов (ВБР) по промышленным квотам, перекрыт доступ к водным биоресурсам, находящимся на территории водного пространства РФ. Так порядка 35 % рыбодобывающих компаний прекратили свою деятельность на территории России. Негативные последствия оказывают и высокие транспортные тарифы, которые ставят калининградских производителей в невыгодное положение по сравнению с другими рыбодобывающими регионами России (Прикаспийские регионы). Затраты на транспортировку рыбной продукции в центральные районы из Калининградской области в 3–5 раз выше, чем из других регионов России.

Для решения существующих проблем местные власти, совместно с федеральными и отраслевыми ведомствами, предлагают ряд способов и механизмов по решению данных вопросов. Так Правительство

Калининградской области утвердило региональную программу «Развитие рыбохозяйственного комплекса», основной целью которой является привлечение в отрасль инвестиций. Предполагается на реализацию утвержденных проектов (по плану их 5) выделить около 700 млн. рублей [5]. На развитие рыболовного флота выделено порядка 90 млн. рублей. На внедрение научных разработок и полного переоснащения перерабатывающих предприятий около 200 млн. рублей. Однако, ни одна государственная, либо региональная программа не может дать должных результатов, поскольку нет гарантии финансовой реализации данных проектов в условиях быстро меняющейся экономической ситуации, как в мире, так и в стране, а формулировка целей и ожидаемых результатов довольно расплывчата и не отвечает современным требованиям развития в условиях финансово-экономических ограничений.

Исходя из выявленных особенностей и проблем рыбной отрасли Калининградской области, а также предложений федеральных и региональных властей, можно предложить следующие способы и механизмы развития рыбопромышленного комплекса:

1. Как ранее было сказано, рыбакам ограничен доступ к добыче ВБР на территории РФ, что приводит к вынужденному перебрасыванию своих производственных мощностей в другие страны. В связи с этим, стоит пересмотреть законодательную базу. Необходимо открыть доступ к водным пространствам России в целях привлечения рыбодобывающих производств, что существенно расширит область добычи биоресурсов на территории нашей страны. Для этого можно предложить, для привлечения российских рыбаков в отечественные воды, снизить налог на фонд заработной платы рыбопромысловых компаний, который не должен в совокупности превышать 15 %, что в свою очередь позволит повысить уровень оплаты непосредственно работникам.

2. Для модернизации российского рыболовного флота необходимо обновление его материально-технической базы. Однако, для осуществления этой задачи необходимо выделение немалых финансовых ресурсов, которые в свою очередь обеспечат развитие рыбопромыслового флота. Но в условиях кризисного состояния страны, а также международных ограничений в привлечении иностранных инвестиций, сделать это довольно проблематично. В связи с этим необходимо использовать имеющийся финансово-экономический инструментарий, например: налоговые послабления и преференции для российских компаний, которые готовы вкладывать в развитие данной отрасли; снизить процентные ставки по целевым

кредитам и субсидировать средства из регионального бюджета в развитие инфраструктуры, что позволит привлечь свободные финансовые ресурсы бизнеса и повысить эффективность использования региональной казны. Исходя из этого, предположительно повысится техническое состояние рыболовецкого флота на 60-80%.

3. В целях повышения технического состояния перерабатывающих предприятий необходимо создать условия для привлечения отечественных разработок в отрасль и обеспечить их достойное финансирование. Для этого необходимо изыскать возможности государственной поддержки путем предоставления рыбохозяйственному сектору страны государственных гарантий по кредитам, принятию субсидиарной ответственности по уже взятым кредитам, предоставлении налоговых каникул и бюджетных кредитов с пониженными ставками. Помимо этого должны быть приняты меры по созданию эффективного управления арендованным, в том числе взятым в лизинг, оборудованием, а также поддержана инновационная деятельность производителей перерабатывающего оборудования. Это в свою очередь позволит снизить инвестиционные и кредитные риски. Также, значительный эффект окажет внедрение современной высокопроизводительной техники, обеспечивающей на всех стадиях технического процесса полную нагрузку оборудования, тем самым повышая производительность труда.

Таким образом, проведя частичный анализ рыбопромышленного комплекса Калининградской области, можно сделать вывод, что рыбная промышленность является социально-значимой отраслью промышленности региона и играет важную роль в национальной экономике страны. Стоит отметить, что при решении обозначенных проблем предложенные мероприятия могут оказать положительный эффект на развитие отрасли как в региональном, так и в национальном разрезе.

Список литературы:

1. Безпалов В.В., Сыманюк В.В. Перспективы развития рыбной промышленности России в современных экономических условиях/VIII заочная Международная научно-практическая конференция «Экономика. Право. Менеджмент: Современные проблемы и тенденции развития» – 2015.
2. Безпалов В.В., Сыманюк В.В. Современные аспекты развития рыбной промышленности России в условиях международных санкций/Журнал Экономика, социология и право. – 2015. – № 1. – С. 25–32.
3. Безпалов В. В. Реструктуризация системы управления: учебное пособие / под ред. С.А. Лочан. – М. : КНОРУС, 2015. – 280 с.

4. Государственная программа Калининградской области «Развитие рыбохозяйственного комплекса» [Электронный ресурс] – Режим доступа:– URL: <http://pandia.ru/text/79/352/13181.php>
5. Ершова В.Е., Ильина К.Б., Царькова А.И. Проблема продвижения на мировые рынки рыбной продукции/Территория новых возможностей. Вестник ВГУЭС. 2012. – С. 189–197.
6. Краткий статистический сборник «Калининградская область в цифрах. 2014».
7. Лукьянова Л.М., Зинько Д. П. Вопросы анализа проблем РХК: методы и методики // Известия КГТУ. – 2009. – № 16. – С. 131–136.
8. Малова М.Н. Рыбохозяйственный комплекс Калининградской области: настоящее и будущее [Текст] / М.Н. Малова // Молодой ученый. – 2014. – № 7.1. – С. 55–57.
9. Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН [Электронный ресурс] – Режим доступа: – URL: <http://www.fao.org/home/ru/>.
10. Территориальный орган службы государственной статистики по Калининградской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: — URL: <http://kaliningrad.gks.ru/>.
11. Филюшова Е.А., Горбунова В.Б.; О проблемах и перспективах развития рыбной промышленности Калининградской области [Электронный ресурс] – Режимдоступа: – URL: <https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fwww.klgtu.ru%2Fstudents%2Fvestnik%2F2011%2FI.55.doc&name=I.55.doc&lang=ru&c=563cb4a5e6fd>.
12. Целевая программа Калининградской области «Развитие аквакультуры» в Калининградской области на 2013–2015 годы» [Электронный ресурс] – Режим доступа: – URL: <http://lawsrf.ru/region/documents/338439/>.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Научное издание

«ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА»

Сборник статей по материалам

I международной заочной научно-практической конференции

В авторской редакции

Подписано в печать 30.11.15. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 4,375. Тираж 550 экз.

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

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