

электронное периодическое издание

ЭКОНОМИКА

и

социум

ISSN 2225-1545

№ 3-2012



ЭЛЕКТРОННОЕ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ
ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ
«Экономика и социум»
<http://www.iupr.ru>

УДК 004.02:004.5:004.9

ББК 73+65.9+60.5

ISSN 2225-1545

Свидетельство о регистрации
средства массовой коммуникации
Эл № ФС77-45777
от 07 июля 2011 г.

Редакционный совет:

*Зарайский А.А., доктор филологических наук, профессор,
Смирнова Т.В., доктор социологических наук, профессор,
Федорова Ю.В., доктор экономических наук, профессор,
Плотников А.Н., доктор экономических наук, профессор,
Постюшков А.В., доктор экономических наук, профессор,
Долгий В.И., доктор экономических наук, профессор,
Тягунова Л.А., кандидат философских наук, доцент*

Отв. ред. А.А. Зарайский

Выпуск № 3 (апрель-июнь, 2012). Сайт: <http://www.iupr.ru>

© Институт управления и социально-экономического развития, 2012

СОЗДАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА В РОССИИ: ПОТЕНЦИАЛ, ПРОБЛЕМЫ, ВЛИЯНИЕ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СТРАНЫ

В современной мировой экономике роль инноваций стала главной движущей силой развития. Без применения инноваций практически невозможно создать конкурентоспособную продукцию, имеющую высокую степень наукоемкости и новизны. Стабильное развитие сегодня невозможно без передовой инновационной экономики. Поскольку конечная продукция обладает намного более высокой стоимостью на мировом рынке по сравнению с товарами первичного сектора (нефть, газ, руда, уголь и т.д.), чем выше степень обработки продукта, тем больше конкурентоспособность и торговая прибыль. В свою очередь, успешность и, главное, структура экспорта во многом определяют имидж страны и сферы привлечения зарубежных инвестиций.

Оживленная дискуссия разворачивается вокруг вопроса – кто в первую очередь должен обеспечивать переход российской экономики на инновационные рельсы? Какова роль государства и бизнеса в данном процессе, каково должно быть их соотношение и взаимное влияние?

В основе ответа по-прежнему лежит различный подход к определению роли государства в экономике. Государство обязано не только декларировать переход к инновационной политике, но и решать вопросы, в том числе финансового плана, способные обеспечить подобный переход.

Одним из элементов данного перехода является развитие финансовой системы страны. В современных условиях финансовая система играет одну из ключевых ролей в обеспечении сбалансированности и инновационного развития экономики. Для решения этих задач необходима современная, конкурентоспособная, инновационно ориентированная инфраструктура – начиная от финансовой (сами площадки, офисы, депозитарии, кредитные бюро и т.д.) и заканчивая социальной (например, качественное медицинское обслуживание и большие объемы доступного арендного жилья).

К настоящему моменту уже принят целый ряд законов, в том числе Закон «О национальной платежной системе», который регулирует электронные платежи в стране и вводит обязательную российскую юрисдикцию для операционных и расчетных сервисов платежных систем, хотя и оставляет локализацию процессинга на усмотрение участников рынка. Принятый в декабре 2011 года закон "О центральном депозитарии" устанавливает ограничение на размещение денежных средств на счетах и во вкладах кредитных организаций и иностранных банков, которые не

соответствуют требованиям Банка России к этим организациям. В мае 2012 года ЦБ РФ опубликовал на своем сайте проект указания о требованиях к кредитным организациям и иностранным банкам, в которых центральный депозитарий вправе размещать денежные средства. Согласно проекту документа, для того, чтобы центральный депозитарий был вправе разместить средства в кредитной организации, созданной по законодательству РФ, она должна иметь международный рейтинг долгосрочной кредитоспособности не ниже "BBB-" по классификации агентств Fitch Ratings или Standard & Poor's либо не ниже уровня "Baa3" по классификации агентства Mood's Investors Service. Депозитарий может размещать средства и в иностранном банке, если он учрежден в стране, имеющей по классификации экспортных кредитных агентств, участвующих в соглашении стран - членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) "Об основных принципах предоставления и использования экспортных кредитов, имеющих официальную поддержку", страновую оценку "0", "1".

В настоящее время финансовый рынок России остается недостаточно развитым. Национальный финансовый рынок имеет ограниченную ёмкость, недостаточную для обеспечения инвестиционных потребностей российских компаний, и отстаёт по многим параметрам от крупнейших финансовых рынков в мире. В условиях усиления глобализации в финансовом секторе российские компании и инвесторы прибегают к ресурсам мировой индустрии финансовых услуг. Чтобы выдержать глобальную конкуренцию, российский финансовый рынок должен ликвидировать своё отставание от ведущих мировых финансовых центров в области регулирования, инфраструктуры, доступного инструментария. Одним из приоритетов в развитии финансового рынка в России объявлено создание в Москве Международного финансового центра (МФЦ) — системы взаимодействия нуждающихся в привлечении капитала организаций и стремящихся к размещению своих средств инвесторов, которая охватывает участников из многих стран. За годы экономических реформ Москва превратилась в крупнейший финансовый центр страны, со значительным отрывом опережающий другие города России по уровню развития финансовой инфраструктуры и концентрации финансовых ресурсов. Сегодня в столице находится большая часть ведущих финансовых институтов: крупнейшие банки, страховые компании, пенсионные фонды, биржи и т. д.

Однако Российская столица возглавила всего лишь седьмой десяток рейтинга международных финансовых центров, составленного консалтинговой компанией Z/Yen Group в сентябре 2011 года. Лидеры исследования — Лондон, Нью-Йорк и Гонконг. Невысокое место российской столицы (всего в рейтинге 75 городов) можно назвать относительным успехом, поскольку в прошлом исследовании она

находилась семью строчками ниже. При расчете индекса его составители используют множество факторов — от уровня ставок аренды офисной недвижимости, степени развития транспортной инфраструктуры (прежде всего аэропортов), квалификации местного персонала до размера личного и корпоративного налогообложения, стабильности законодательства и степени распространения коррупции в стране.

Мировой опыт показывает, что невозможно искусственно сконструировать финансовый центр на одних амбициях. В развитых странах такие центры — это следствие высокоразвитой экономики. Финансовые центры такого уровня, как Лондон, Нью-Йорк или Сингапур, не создаются по велению должностных лиц. Для этого должны сложиться соответствующие экономические условия, необходимо выпускать нужную всему миру продукцию, которая пользовалась бы спросом. Также необходимо обеспечить неприкосновенность собственности, поскольку, вкладывая деньги в определенные активы, находящиеся в России, инвестор должен быть абсолютно уверен, что та структура, которая создавалась за счет его средств, не будет отобрана или ликвидирована.

Ещё одной проблемой является то, что Россия может пойти по пути создания центра, который будет использоваться чисто для спекулятивных операций. На такой вывод наталкивают заявления российских финансовых властей о том, что они не будут облагать финансовый сектор дополнительными налогами, в то время когда другие страны вводят дополнительное налогообложение на спекулятивные финансовые операции или обсуждают такое введение. В ноябре 2011 года появилась новость, что Федеральная служба по финансовым рынкам (ФСФР) намерена добиться отмены налога на доход от реализации ценных бумаг, если инвестор владеет ими более трех лет. Такие предложения звучали и раньше, но не были поддержаны Минфином. Смысл поправок заключается в том, что физические лица, владеющие ценными бумагами более трех лет, при их продаже будут освобождаться от уплаты налога на доходы в размере 13%.

То есть, если создать в Москве большую финансовую оффшорную зону, то она даст рабочие места людям, которые будут заниматься строительством офисов, и которые будут обслуживать эти офисы. Но на этом позитивная часть проекта исчерпывается полностью. Потому что аккумулировать привлеченный капитал для финансирования инновационных проектов маловероятно.

Российский финансовый центр должен препятствовать перетоку капитала из производственной сферы в спекулятивную. Для этого необходимо выровнять норму доходности операций в спекулятивной сфере и сфере реальной экономики. Политика государства в области инвестиций должна соответствовать приоритетам развития в первую

очередь реального сектора экономики, она должна быть направлена на развитие производств современного технологического уклада.

Если усиленно развивать финансовый центр без привязки к реальному сектору, то в итоге мы получим структурно перекошенную и спекулятивную экономику, и она рано или поздно рухнет. Быть глобальным центром влияния и ареной для глобальных спекуляций – вовсе не одно и то же. Нам необходимы мощный суверенный финансовый центр, емкий финансовый рынок, которые не зависят критично от иностранного спекулятивного капитала.

Формирование в России по-настоящему современного Международного финансового центра – вопрос создания в стране высокотехнологичной и институционально развитой экономики. На достижение таких целей обычно требуется не три-четыре месяца, а как минимум 10–15 лет.

Агошкова А. Н., к. п. н.

доцент кафедры «Инженерная графика и механика»

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»

Россия, г. Орёл

ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНО-ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

Учебное проектирование более всего соответствует целям личностно-ориентированного, развивающего обучения. В настоящее время многие педагоги обратились к учебному проектированию, так как при включении студентов в этот процесс решаются важные дидактические задачи:

- занятия не ограничиваются приобретением обучающимися определенных знаний, умений и навыков, а выходят на практические действия, затрагивая их эмоциональную сферу, усиливая мотивацию;
- обучающиеся получают возможность осуществлять творческую деятельность в рамках заданной темы, самостоятельно добывая необходимую для выполнения проекта информацию;
- в процессе учебного проектирования успешно реализуются различные формы организации учебной деятельности, в ходе которой осуществляется взаимодействие студентов друг с другом и с преподавателем [2; 3].

Выполнение проекта предусматривает, с одной стороны, использование разнообразных исследовательских, поисковых методов и средств обучения, а с другой – необходимость интегрирования знаний, умений из различных сфер науки, техники, творческих областей.

Процесс проектирования позволяет интегрировать знания из различных учебных областей и предметов, дает возможность применить их

на практике, способствует выдвижению новых идей. Кроме того, эта деятельность может достаточно широко использоваться на любой ступени обучения в учебных заведениях различного типа.

По мнению ряда учёных [1; 2; 3; 4; 5; 6], учебный процесс, построенный на основе проектирования – это поиск студентами новых познавательных, практических сведений, знаний о способах организации будущей профессиональной деятельности. Сущность процесса учебного проектирования заключается в формировании, трансформации знаний студентов в умения, навыки, профессиональный опыт.

В основе учебного проектирования лежат последовательные блоки действий и входящих в них операций. Однако эта деятельность не предполагает жесткой алгоритмизации действий, не исключает творческого подхода. В основе организации процесса проектирования лежит использование широкого спектра проблемных, исследовательских и поисковых методов ориентированных на реальный результат, а также на повышение мотивации учебной деятельности, активизации процесса обучения.

Задания на проектирование предоставляют студентам возможность мыслить, рассуждать над различными вариантами решения проектных проблем. Следовательно, при выполнении проектных заданий акцент с различного вида упражнений переносится на активную мыслительную деятельность. Проектирование позволяет студентам творчески применить знания. Выполняя проектные задания, обучающиеся овладевают определенными интеллектуальными и творческими умениями. К интеллектуальным умениям относятся: способность работать с текстовой и визуальной информацией, анализировать её, делать выводы. Творческие умения предполагают генерирование идей, нахождение нескольких вариантов решения проблемы, прогнозирование последствий того или иного решения.

На основе анализа практики применения проектных заданий в учебном процессе, можно выделить следующие преимущества метода учебного проектирования: 1) обеспечиваются интеграционные связи между отдельными предметами; 2) наблюдается усиление познавательной активности студентов; 3) повышается учебная мотивация студентов, за счет активизации процесса обучения; 4) формируются социально значимые качества личности обучающегося; 5) реализуется индивидуальный дифференцированный подход в обучении.

Проблемы применения проектирования в учебном процессе рассмотрим на примере подготовки инженеров строительных специальностей в рамках дисциплины архитектурно-строительного черчения. В основе процесса обучения архитектурно-строительному черчению лежит графическая деятельность студентов, которая обладает

образовательным, воспитательным и развивающим потенциалом, создавая прочную основу для развития творческой личности студентов.

Учебное проектирование является основным компонентом архитектурно-строительного черчения и определяется, с одной стороны, как самостоятельный вид учебной деятельности, с другой стороны, как результат этой деятельности, то есть учебный проект. Рассмотрим эти понятия более подробно. Учебный проект предполагает разработку замысла, идеи, детального плана того или иного объекта. При этом имеется в виду разработка не только главной идеи, но и условий ее реализации (сметы, материалов, условий эксплуатации). Жизненный цикл проекта принято делить на фазы, фазы на стадии, стадии на этапы.

Выделяют следующие фазы в жизненном цикле проекта: 1) фаза проектирования, результатом которой является построенная модель создаваемого объекта и план его реализации; 2) технологическая фаза, результатом которой является практическая реализация проектируемого объекта; 3) рефлексивная фаза, результатом которой является оценка реализованного объекта и определение необходимости дальнейшей корректировки предыдущего проекта, либо «запуска» нового проекта [5].

Учебное проектирование представляет собой деятельность по созданию образа будущего, предполагаемого объекта и основано на научном исследовании планировании, прогнозировании, разработке и принятии решений по конструированию и моделированию. Таким образом, проектирование предполагает создание четкой программы и алгоритма действий.

Проектирование следует отличать от конструирования. Продукт проектной деятельности выражается в особой знаковой форме, то есть в виде текстов, чертежей, таблиц. Результатом же конструкторской деятельности является опытный образец, с помощью которого уточняется проект и его характеристики. С понятиями проектирования и конструирования тесно связано понятие моделирование. Однако моделирование – это изучение уже существующего объекта по его копии, модели, а проектирование и конструирование предполагают создание нового образа или объекта.

Объекты проектирования могут включать как материальные (архитектурные, дизайнерские объекты, технику и т.д.), так и нематериальные объекты (социальное и педагогическое проектирование). В то же время сам процесс проектирования является нематериальным, характеризуемым как информационно-обрабатывающая деятельность создания информационных моделей (в том числе и визуальных).

В ходе проектирования представление об объекте изменяется. Происходит последовательная конкретизация визуального образа этого объекта. Каждый этап его связан с определенными средствами графического и символического представления объектов. В процессе

проектирования образ постоянно корректируется за счет возвращения на предыдущие стадии. В результате получается визуально-целостный объект.

В рамках методики обучения графическим дисциплинам на первый план выдвигается художественное архитектурное проектирование, которое способствует развитию изобразительных и композиционных способностей студентов, содействует самореализации личности, приобретению навыков самостоятельных действий и принятия решений.

Одним из традиционных видов графической деятельности студентов является проектирование архитектурной среды, которое применяется при изучении архитектурно-строительного черчения. Это способствует не только развитию навыков выполнения строительных чертежей, но и формированию творческого потенциала студентов.

Архитектурная проектная деятельность включает постановку задач, изучение аналогов, функциональный анализ, поиск формы различных объектов и воплощение их в определенный дизайн-проект. Она опирается на систему графических изображений (рисунок, технический рисунок, эскиз, набросок, чертеж и др.), знания о которых формируются в изобразительной и графической деятельности.

Отметим также, что архитектура и дизайн преследуют общую цель – организация искусственно создаваемой среды. Определяющими для архитектурных проектов являются понятия: композиция, тектоника, средства гармонизации (симметрия и асимметрия, ритм, пропорции, масштабность, контраст и нюанс, свет, цвет и фактура материала). При этом объекты архитектуры и дизайна, тесно связаны с традициями, сложившимися в формообразовании, и национальными традициями, что определяет интегрирующие возможности архитектурной проектной деятельности.

Профессиональный архитектурный проект представляет собой пакет конструкторских документов, в число которых входят план, фасад, разрез здания, генеральный план участка застройки. Графика, используемая в архитектурном черчении, опирается на правила начертательной геометрии и предусматривает построения в ортогональных и аксонометрических проекциях, а также в перспективе. Изображения могут быть линейными, светотеневыми и цветовыми. С этой стороны архитектурная графика опирается на художественные методы изображения.

Таким образом, графические изображения, используемые в архитектурном проектировании и дизайне, являются своеобразным соединением науки и искусства. Это обстоятельство требует от студента учета эстетических факторов при выполнении чертежей (выбор общей композиции, масштаба изображений, толщины линий).

Под композицией чертежа понимается рациональное и эстетически организованное расположение на листе необходимого числа изображений,

подписей, текстового сопровождения, экспликации. Здесь создается развивающая образовательная среда, инициирующая творческий процесс у всех участников учебной ситуации, в том числе и у преподавателя.

Следует заметить, что проектная деятельность студентов и профессиональная проектная деятельность существенно отличаются друг от друга. Основной целью профессиональной проектной деятельности является создание технического проекта, представленного чаще всего в графической форме – чертежи, схемы, макет будущего объекта проектирования. Учебная проектная деятельность, в первую очередь, служит для развития профессиональных навыков, умений, личности студента.

В качестве средства обучения проектная деятельность студентов позволяет управлять содержанием проекта, уровнем его сложности. В проектной же деятельности профессионала извне задается лишь тема проекта, а его содержание и уровень сложности определяются самим проектировщиком и зависят от многих внешних факторов.

Учебное художественное проектирование является более развитой формой проектирования, по сравнению с профессиональным архитектурным проектированием, так как студент в процессе этой деятельности выполняет сразу несколько профессиональных функций:

- выступает как исследователь, действующий в соответствии с нормами научно-теоретической деятельности;
- выполняет функции инженера-проектировщика и методиста, рассматривая продукт своей деятельности как проект;
- является художником, который эстетически преобразует все достижения предшествующей художественной культуры в целях создания нового произведения искусства.

То есть, в процессе художественного проектирования стираются границы между исследованием и проектированием, получением знаний и их использованием. Кроме того, в сферу проектирования попадает организация процесса проектирования, так как сама организационная структура процесса проектирования становится предметом осмысления, моделирования, программирования объекта проектирования.

Проектная деятельность студентов протекает внутри учебного процесса, что накладывает на нее значительный отпечаток, определяет её качественные особенности. Эти особенности проектной деятельности студентов заставляют педагогов проводить анализ учебного проектирования как самостоятельной учебно-познавательной деятельности студентов и как структурной единицы учебного процесса. В качестве компонентов структуры учебной деятельности можно выделить: учебные ситуации, учебные действия, учебный контроль, оценку. Основные этапы учебного проектирования и учебной деятельности представлены в таблице 1.

**Таблица 1 – Анализ этапов учебного проектирования
и учебной деятельности студентов**

Этапы учебного проектирования	Учебная деятельность
1 этап. Генерирование проектных идей и идеальное преобразование объекта (субъективация)	Усвоение учебных ситуаций
2 этап. Материализация идеальных построений в знаковом материале проекта (объективация)	Выполнение учебных действий
3 этап. Развертывание знаковой структуры проекта в экстериоризованном действии (реализация). Создание модели объекта	Учебный контроль
4 этап. Рефлексивная фаза – самоконтроль, самооценка, презентация проекта	Учебная оценка

Как видно из таблицы, проектная деятельность студентов включает в себя следующие этапы: генерирование проектных идей и идеальное преобразование объекта (субъективация); материализация идеальных построений в знаковом материале проекта (объективация); развертывание знаковой структуры проекта в экстериоризованном действии, материальное воплощение замысла (реализация) и презентация.

В целом процесс учебного проектирования включает в себя три стадии: подготовительную, основную и заключительную стадии процесса учебного проектирования. На подготовительной стадии определяется тема проекта, выявляется одна или несколько проблем, уточняются цели конечного результата, выбираются рабочие группы. При этом обучающиеся уточняют информацию, обсуждают задание, выявляют проблемы, а преподаватель мотивирует студентов, помогает в постановке целей проекта, наблюдает за их проектной деятельностью.

Основная стадия проектирования – это непосредственное выполнение проекта, которое предполагает работу студентов с информацией, проведение исследования, синтез и анализ идеи, оформление проекта. Преподаватель наблюдает за выполнением проекта, составляет и заполняет на каждого студента карты текущего контроля над проектной деятельностью.

Заключительная стадия проектирования состоит из двух этапов: этап защиты проекта и этап проверки и оценки результатов. Этап защиты проекта предусматривает выполнение следующей работы: подготовка и

оформление доклада, обоснование процесса проектирования, объяснение полученных результатов, коллективная защита проекта. То есть на данном этапе студенты защищают проект, преподаватель направляет процесс защиты, задает вопросы, выступает в роли координатора. На этом же этапе студенты и преподаватель анализируют достигнутые результаты и поставленные цели, осуществляют оценку проекта. Стадии процесса проектирования в графической деятельности студентов показаны на рисунке 1.



Рисунок 1 – Стадии процесса проектирования в графической

деятельности студентов

Организация проектной деятельности может осуществляться как традиционным способом, так и с использованием современных компьютерных технологий. При этом, выбор соответствующей технологии проектирования будет зависеть от типа проекта и его характеристик. Большую помощь преподавателям и студентам при учебном проектировании могут оказать графические программные продукты, такие как «AutoCAD», «CorelDraw», «ArchiCAD», «КОМПАС-3D» «Arcop» и другие.

Таким образом, проектная деятельность студентов подчинена определенному алгоритму и является сложной творческой, исследовательской работой. Правильно организованная проектная работа оказывает положительное обучающее воздействие на студентов, способствует самостоятельному получению знаний и опыта, развивая у них независимость, инициативность и творческую активность.

Использованные источники:

1. Ажгихин С. Г. Активные методы обучения проектированию в графическом дизайне // Преподаватель XXI века. – 2010. - № 4. – С. 96 – 106.
2. Беспалова В. В., Муравьева Г. Е. Разработка технологии проектирования образовательного процесса в вузе на основе компетентного подхода // Преподаватель XXI века. – 2011. - № 2. – С. 16 – 20.
3. Лазарев В.С. Новое понимание метода проектов в образовании // Педагогика. – 2011. – № 10. – С. 3 – 11.
4. Нешумов Б.В., Щедрин Е. Д. Художественное проектирование: учебное пособие. – М.: Просвещение, 1979. – 176 с.
5. Новиков А. М., Новиков Д. А. Образовательный проект (методология образовательной деятельности). – М.: «Эгвес», 2004. – 120 с.
6. Ярулина Л. П. Проектный метод: профессиональное и социальное значение педагогических результатов // Современная высшая школа: инновационный аспект. - 2011. - № 4. – С. 11 – 17.

Агошкова Н. Е., доцент к.э.н.

*ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»
Россия, г. Орёл*

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

В новых экономических условиях, связанных с развитием предпринимательства, с внедрением в производство инновационных технологий повышается значимость персонала предприятия. Только квалифицированные работники могут успешно трудиться в условиях рынка, быстро перестраивать производство, корректировать цели, принимать оптимальные управленческие решения. Поэтому проблема

совершенствования управления персоналом становится всё более актуальной.

Основным конкурентным преимуществом любого предприятия (организации, фирмы) является квалифицированный профессионально-кадровый состав. В связи с этим повышаются требования к работе кадровых служб. Их деятельность не должна сводиться только лишь к приему и увольнению работников. В современных условиях система работы с персоналом на предприятии должна включать в себя следующие элементы: эффективная кадровая политика, подбор персонала, оценка персонала, расстановка кадров, адаптация работников, обучение персонала.

Целью управления персоналом является повышение производственной, творческой активности работников. Особенно большие требования предъявляются к формированию квалифицированного состава административно-управленческих работников. Именно от правильности принимаемых ими решений зависит конкурентоспособность предприятия и эффективность его функционирования в новых рыночных условиях.

Вопросам управления персоналом посвящены научные труды Генкина Б. М., Егоршина А. П., Коблева А. Л., Мощенко А. В., Опариной Н. Н., Прока Н. И., Потёмкина В. К., Сельской Н. С. [1; 2; 3; 4; 5; 6] В последние годы актуальными являются научные труды по управлению персоналом, освещающие передовой опыт работы кадровых служб с персоналом в зарубежных странах. Это труды таких ученых, как Адамс Дж. С., Зигерт В., Томсон А. А., Фишер С., Вей Х, Дафт Р., Армстронг М.

Анализ теоретических вопросов, связанных с управлением персоналом показал, что современные концепции управления персоналом базируются, с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений. То есть, при разработке кадровых мероприятий необходимо учитывать, что человек – это не только ресурс производственной системы, но и личность с индивидуальными потребностями, мотивами, ценностями. С учетом этого можно выделить следующие направления работы кадровых служб: организационно-кадровая работа; учебно-воспитательная работа; социально-экономическая работа; психолого-педагогическая работа; информационно-аналитическая работа.

Следует заметить, что зарубежный опыт управления персоналом в чистом виде не может быть применён менеджерами на российских предприятиях. Поэтому актуальной является разработка мероприятий по управлению персоналом для конкретных отраслей и организаций.

Оценка современного состояния управления персоналом позволяет сделать вывод, о том, что система управления персоналом включает в себя следующие элементы: нормативно-правовое регулирование трудовых

отношений, проведение аттестации, разработка должностных инструкций, обучение работников, нормирование труда, установление распорядка дня, режима труда и отдыха, организация рабочих мест, разработка положения по оплате труда и так далее.

Слабым звеном в управлении персоналом на предприятиях АПК является несовершенство системы подбора кадров, приема на работу, оценки персонала. С учетом этого можно предложить отдельные изменения в работе кадровых служб. Например, при внешнем подборе персонала целесообразно использовать различные информационные каналы: размещение объявлений в средствах массовой информации; обращение с заявками в центры занятости, в учебные заведения. Подбор персонала на руководящие должности целесообразно осуществлять по следующим критериям: умение работать с людьми, способность принимать решения, организаторские способности, личностные качества.

Не менее важное мероприятие – это отбор персонала, который необходимо проводить в несколько этапов: предварительная отборочная беседа; заполнение бланка заявления; собеседование; тестирование; проверка рекомендательных писем; принятие окончательного решения. Эти мероприятия необходимы для того, чтобы отобрать наиболее квалифицированных работников необходимой профессии, снизить текучесть кадров.

Для сельскохозяйственных предприятий актуальным является повышение доли молодых специалистов в общей структуре управленческого персонала. Это связано с тем, что молодые специалисты часто не задерживаются на селе, что связано с низким уровнем развития социальной инфраструктуры. Поэтому одной из стратегических задач кадрового менеджмента в сельскохозяйственных организациях является создание благоприятной социальной среды, устранение административных, психологических барьеров между отдельными группами работников и работниками отдельных возрастов, привлечение молодых специалистов к управлению предприятием и их служебно-профессиональное продвижение.

Процесс служебно-профессионального продвижения кадров должен включать в себя работу со студентами старших курсов, с молодыми специалистами, принятыми в организацию, с линейными руководителями низового, среднего и высшего звена управления. Наиболее эффективной для продвижения по службе кадровых работников может быть стажировка, обучение, переподготовка в специализированных учебных заведениях сельскохозяйственного профиля, таких как ВНИИ ЗБК, Институт переподготовки и повышения квалификации при ОрёлГАУ, Московская сельскохозяйственная академия имени К.А. Тимирязева и др.

Не менее важной задачей управления персоналом является совершенствование системы оценки и оплаты труда. Для решения этой

задачи, в первую очередь, необходимо обосновать критерии оценки персонала. Для специалистов такими критериями могут быть: образование, производственный опыт, интеллектуальные способности. Критериями оценки деятельности руководителей следует считать компетентность в теоретических вопросах, связанных с выполнением должностных обязанностей, умение определять перспективу развития, выделять наиболее важные и актуальные ситуации, управлять коллективом, а также профессиональные знания и активное применение их на практике.

Наиболее эффективным методом оценки труда руководителей и специалистов может быть аттестация. Аттестационный лист является главным документом для аттестационной комиссии и включает оценочные показатели, характеризующие стаж работы, профессиональную деятельность работников, их квалификацию, трудовую и творческую активность, предприимчивость. Каждый вопрос может включать пять оценочных характеристик по признаку от «отлично» к «неудовлетворительно», из которых выбирается наиболее подходящая оценка для ответа сотрудника. Присваивая характеристикам баллы от 5 до 1, и суммируя их по всем вопросам, можно получить общие балльные оценки аттестуемых. Исходя из качественных характеристик, утвержденных аттестационной комиссией, можно давать рекомендации руководству предприятия о служебно-профессиональном продвижении сотрудников.

В комплексе с оценкой труда персонала следует совершенствовать систему оплаты труда работников. Для оплаты труда инженерно-технических работников можно предложить бестарифную (балльную) систему. При этой системе оплаты труда руководящие работники, как и прежде, получают основную заработную плату по должностным окладам в пределах фонда оплаты труда. Дополнительные стимулирующие выплаты предусматриваются за высокие результаты деятельности работников, с учётом их квалификационного уровня, отработанного времени.

Квалификационный уровень работников при отнесении к той или иной группе производится путем деления суммы его заработной платы (оклада) за прошедший месяц на минимальный уровень заработной платы по предприятию за этот же период [6].

Рассмотрим прядок расчёта заработной платы каждого работника при бестарифной системе оплаты труда:

1) определяется общий балл, заработанный работником за месяц, по следующей формуле:

$$A_i = K_i * T_i * KTB_i \quad (1)$$

где K - квалификационный уровень работника, T - отработанное работником время, чел.-час.; KTB - коэффициент трудового вклада.

2) определяется общая сумма баллов всех категорий работников:

$$A = \sum A_i \quad (2)$$

3) находится сумма заработной платы, приходящаяся на оплату одного балла (Д). Для этого фонд заработной платы (ФЗП) делится на сумму баллов работника, (А):

$$Д = \text{ФЗП} : А \quad (3)$$

4) находится заработная плата работника. При этом оплата одного балла умножается на количество баллов [6]:

$$З = Д * А \quad (4)$$

Схема расчёта заработной платы при бестарифной системе оплаты труда представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Расчет заработной платы руководящих работников и служащих по бестарифной системе оплаты труда (фрагмент)

Ф.И.О.	Квалификационный уровень	Отработанное время, чел.-час.	КТВ	Количество баллов	Фонд заработной платы по окладам руб.	Средняя оплата 1 балла, руб.	Заработная плата, руб.
Аверин	4,5	180	1,3	1053	4050	4,8	5054,4
Быков	4,09	180	1,3	957,06	3681	4,8	4593,9
Васин	3,62	170	1,2	738,48	3258	4,8	3544,7
Греков	2,89	180	0,9	468,18	2601	4,8	2247,3
Ильин	2,44	179	1,1	480,43	2196	4,8	2306,1
Котов	2,0	180	1,2	432,0	1800	4,8	2073,6
Федин	1,0	176	1,3	228,8	900	4,8	1098,24
Итого	х	х	х	5177	24850	4,8	24850

Как видно из таблицы, работники с большим коэффициентом трудового вклада, могут получить более высокую заработную плату, работники, не набравшие достаточного количества баллов, из-за низкого КТВ, получают заработную плату ниже запланированного уровня.

В качестве совершенствования системы оплаты труда производственных рабочих в отрасли сельского хозяйства предлагается оплата труда работников от дохода, полученного в структурном подразделении. Экономическая сущность этой системы оплаты труда состоит в том, что заработок работников зависит не от объема выполненных работ, а от конечного результата их труда. При этой системе оплаты труда важно правильно оценить продукцию, работы и услуги, учесть все затраты коллектива, определить хозрасчётный (предпринимательский) доход.

В совокупный доход каждого коллектива включается выручка от реализации основной, побочной и сопряженной продукции. Сюда же поступает выручка от реализации работ и услуг, не предусмотренных

договором. В затраты коллектива структурного подразделения включаются затраты на сырьё и материалы, электроэнергию, услуги автотранспорта, амортизационные отчисления, затраты на ремонт и так далее.

Чистый (хозрасчётный) доход коллектива определяется как разница между стоимостью полученной продукции и затратами коллектива. Кроме того, при аренде средств производства в затраты коллектива работников входит арендная плата за пользование имуществом базового предприятия. Порядок определения дохода коллектива структурного подразделения и суммы заработной платы работников покажем в таблице 2.

Таблица 2 – Схема определения дохода коллектива структурного подразделения, работающего на принципах самоокупаемости

Показатели	Значение показателей
1. Стоимость продукции, тыс. руб.	6720
2. Материальные затраты, тыс. руб.	4965
3. Арендная плата предприятию, тыс. руб.	1008
4. Хозрасчётный доход, тыс. руб. (п. 1 – п. 2 – п. 3)	747
5. Получено в течение года дохода в порядке авансирования, тыс. руб.	450
6. Доплата в окончательный расчет, тыс. руб. (п. 4 – п. 5)	297

Доплата в окончательный расчет распределяется между работниками, пропорционально полученному ими в течение года авансу, с учётом трудового вклада каждого работника.

Преимущество хозрасчетной системы оплаты труда заключается в том, что коллективы имеют большую самостоятельность в распределении своих доходов, более высокую заинтересованность в увеличении объемов производства продукции, в рациональном использовании материально-технических ресурсов, так как, чем больше произведено продукции, работ и услуг, и ниже затраты на их производство, тем выше доход коллектива. Кроме того, при хорошо отрегулированных экономических отношениях усиливается связь коллективов со специалистами предприятия, повышается заинтересованность руководящих работников в увеличении доходов в руководимой ими отрасли.

Для закрепления на предприятии квалифицированных руководящих работников и специалистов можно ввести ежемесячное премирование за прирост объема реализации продукции, работ и услуг по сравнению с прошлым годом в размере до 10 % к годовому фонду заработной платы.

В условиях агропромышленной интеграции следует активно применять внутрифирменные льготы, такие как льготное питание,

установка на предприятии автоматов для продаж горячих напитков и закусок; продажа собственной продукции предприятия работникам со скидкой; оплата расходов на проезд работника к месту работы и обратно; предоставление работникам беспроцентных ссуд или ссуд с низким уровнем процента; предоставление права пользования транспортом фирмы; оплату больничных листов сверх определенного уровня; страхование здоровья работников и членов их семей за счет фирмы.

Большую роль в повышении эффективности управления персоналом могут сыграть нематериальные (неденежные) льготы: предоставление работникам права на скользящий, гибкий график работы; увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе; более ранний выход на пенсию, привлечение работников к управлению предприятием, продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата обучения и повышения квалификации.

Таким образом, основными направлениями совершенствования управления персоналом на предприятиях АПК могут быть: формирование системы приёма на работу и увольнения персонала; совершенствование оценки труда и аттестации работников; улучшение условий труда и быта работников; участие производственных рабочих в управлении предприятием; формирование системы профессионального продвижения кадров; применение эффективной системы оплаты труда и материального стимулирования работников; совершенствование системы мотивации труда: регулярное проведение переподготовки кадров.

В целом, совершенствование управления персоналом должна быть направлено, с одной стороны, на формирование личности каждого отдельного работника, повышение его квалификационного уровня, с другой стороны – на активизацию трудовой деятельности персонала, рост производительности труда, повышение эффективности производства.

Использованные источники:

1. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебное пособие для вузов. - 7-е изд., доп. и перераб. - Н. Новгород: НИМБ. - 2007. - 505 с.
2. Ильина Л. Эффективная профессиональная адаптация работников в системе менеджмента качества организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2010. - № 4. - С. 14-23
3. Кobleva A. Л. Мотивационный менеджмент как фактор повышения эффективности управления персоналом // Менеджмент в России и за рубежом. - 2010. - N 2. - С. 102-106.
4. Опарина Н. Н. Основные стратегии управления кадровым резервом // Управление персоналом. - 2009. - N 7. - С. 44-47.
5. Потемкин В. К. Управление персоналом: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2010. - 432 с.
6. Управление персоналом: Учебное пособие / Под ред. А. В. Мощенко, Н.

Агошкова Н. Е., доцент, к.э.н.

**ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»
Россия, г. Орёл**

ИНТРАПРЕНЁРСТВО КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК

В условиях рынка эффективная деятельность предприятий агропромышленного комплекса предполагает активное развитие внутрихозяйственного (внутрипроизводственного) предпринимательства на уровне отдельных структурных подразделений.

Возможность развития предпринимательства в сельском хозяйстве связана со снятием запретов на предпринимательскую деятельность, а также с проведением приватизации земли и имущества, реорганизацией сельскохозяйственных предприятий (1991-1995 гг.). Это оказалось достаточным для включения в предпринимательскую деятельность наиболее инициативных работников сельского хозяйства (специалистов, руководителей высшего и среднего звена, передовиков производства и других лиц), обладающих деловым и коммерческим опытом, полученным в профессиональной деятельности. Кроме того, в отрасли сельского хозяйства к концу двадцатого века назрела объективная необходимость в поиске новых вариантов использования земли, трудовых ресурсов, в улучшении ассортимента и качества выпускаемой продукции, в освоении новых рынков сбыта. Эта проблема успешно решается на основе развития внутрихозяйственного предпринимательства. Особенно эффективным для сельского хозяйства является «интрапренерство».

Слово «интрапренерство» образовано от двух слов: «антрепренёрство» - предпринимательство, «интра» - внутренний, что переводится как внутреннее предпринимательство. В экономической литературе [1; 2; 3; 4] под «интрапренёрством» понимается самостоятельная, творческая деятельность коллективов структурных подразделений или отдельных работников, направленная на осуществление наиболее важных инновационных проектов, на получение прибыли без ущерба основному производству.

Сущность интрапренёрства заключается в том, что на крупном предприятии, выпускающем определённую продукцию, выдвигаются новаторские идеи, создаются условия для реализации инновационных предпринимательских идей, выделяются необходимые производственные ресурсы, предоставляется свобода действий и оказывается всесторонняя поддержка инноваторам.

Развитие интрапренерства в сельском хозяйстве обусловлено:

1) наличием неиспользуемых земельных участков, природных запасов сырья (песка, глины, торфа, извести, древесины), а также больших

объемов неиспользуемой побочной продукции: соломы, ботвы сахарной и кормовой свеклы;

2) необходимостью внедрения новых технологий с целью улучшения конкурентных преимуществ;

3) потребностью сельскохозяйственных предприятий в улучшении финансового состояния, получении дополнительного дохода;

4) усилением социальной активности населения, потребности в самовыражении и самостоятельности принятия решений;

5) стремлением сельских жителей к самостоятельному бизнесу, к выделению из коллективно-долевых предприятий, где снижена мотивация трудовой деятельности работников;

6) необходимостью создания дополнительных рабочих мест, повышения занятости сельского населения и так далее.

Основная роль в создании и функционировании инновационных предпринимательских структур отводится интрапренеру. Интрапренёр – это физическое лицо или группа лиц, выдвинувших новаторскую идею по более полному использованию факторов производства, выпуску новой продукции, созданию новой предпринимательской структуры.

Изучение опыта развития внутрихозяйственного предпринимательства в сельском хозяйстве позволило выделить следующие деловые и профессиональные качества интрапренёров: развитое воображение, целеустремленность, лидерство, коммуникабельность, творческие способности, умение сплотить коллектив (социально-психологические качества); хорошие знания, широкий профессиональный кругозор, умение организовывать работу команды, оказать профессиональную помощь работникам предпринимательской структуры (профессиональные качества).

Целью интрапренерства является повышение эффективности работы предприятия-учредителя за счет лучшей комбинации использования факторов производства. С учётом этого, можно сформулировать задачи деятельности интрапренёров:

- получение дополнительных финансовых ресурсов для поддержки и развития основного предприятия;
- апробация отдельных инновационных идей;
- расширение ассортимента и улучшение качества выпускаемой продукции, работ и услуг;
- более полное и эффективное использование факторов производства, побочной продукции, естественных природных запасов;
- снижение себестоимости продукции основного производства;
- закрепление квалифицированных работников на предприятии, усиление их творческой деловой активности;
- повышение уровня доходов интрапренёров и работников предприятия в целом.

По опыту развития интрапренёрства в нашей стране и за рубежом, внутрифирменное предпринимательство может успешно развиваться, если на предприятии-учредителе будут созданы условия, позволяющие предпринимателям проявлять свой творческий потенциал. Сюда можно отнести следующие условия:

1. Организационные условия, созданные на предприятии:

- организационная культура, обеспечивающая условия для творческого труда инициативных работников;
- кадровая политика, предусматривающая формирование квалифицированных творческих работников, способных адаптироваться в новых экономических условиях;
- регулярная подготовка и переподготовка кадров для работы в новых предпринимательских структурах;
- эффективная система материального поощрения, направленная на развитие творчества, разработку и внедрение инновационных идей;

2. Условия, обеспечивающие предпринимательскую автономию интрапренёров:

- возможность личного подбора, отбора персонала;
- самостоятельность в принятии предпринимательских решений;
- свобода в распоряжении производственными ресурсами;
- самостоятельный выход на рынок;
- распоряжение определенной частью прибыли, полученной от реализации проекта;
- хорошо отработанная система экономических отношений предпринимательской структуры с предприятием-учредителем.

3. Финансовые условия обеспечения инновационных проектов предпринимателя:

- регулярные отчисления от прибыли предприятия-учредителя на научные разработки;
- создание на предприятии специальных инновационных фондов для финансирования предпринимательских проектов;
- выпуск интрапренёром собственных акций и продажа их внутри предприятия;
- использование венчурного капитала для реализации инновационных рискованных проектов.

Важным условием эффективной работы предпринимательской структуры является создание сети поддержки интрапренеров и оказания консультационных услуг. В эту группу мероприятий входит: проведение экспертизы научных идей; организация реализации наиболее рациональных новаторских идей, творческих проектов, позволяющих получить больший эффект с минимальными издержками; обеспечение защиты прав интрапренёров на изобретения; защита от бюрократических препятствий; обеспечение высокого вознаграждения для интрапренеров.

На предприятиях АПК возможны следующие варианты специализации интрапредприятий: реставрация запасных частей; выпуск садово-огороднического инвентаря из отходов металла или же дерева; производство гончарных, скобяных изделий, кирпича, с использованием запасов местного сырья; переработка сельскохозяйственной продукции на основе создания «мини-пекарни», маслоцеха, колбасного цеха; приготовление кормов из отходов и побочной продукции.

Для успешной реализации интрапренёрских проектов важно правильно выбрать способы образования и организационно-правового оформления предпринимательских структур. В практике хозяйствования сложились следующие способы организации интрапренерства: образование внутрифирменного предприятия на основе одного из структурных подразделений базового предприятия; создание новой предпринимательской структуры на основе ресурсов предприятия учредителя; организация предпринимательских структур за счет средств интрапренеров или инновационных фондов предприятия; покупка интрапренером производственных объектов и их трансформация в предпринимательские структуры.

В качестве вариантов оформления организационно-правового статуса могут рассматриваться:

- хозрасчетные подразделения, работающие на принципах самокупаемости в составе организационной структуры базового предприятия;
- внутрихозяйственные кооперативы, малые предприятия, дочерние акционерные общества, функционирующие в рамках предприятия-учредителя на принципах самофинансирования;
- предпринимательские структуры, обладающие полной финансовой самостоятельностью, действующие вне головного предприятия, но связанные с ним системой договорных отношений (закрытое акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, товарищество на вере).

Не менее важный вопрос оформление нормативно-правовых документов, регламентирующих становление и функционирование предпринимательских структур. На практике могут применяться следующие нормативно-правовые документы: «Положение о внутрифирменном предпринимательстве», «Учредительный договор предпринимательской структуры и базового предприятия», договоры, связанные с арендой факторов производства, договор купли-продажи, договор поставки сырья.

Процесс становления интрапренерства включает следующие этапы: анализ потребности предприятия в организации дополнительного бизнеса и определение его возможностей; разработка бизнес-плана, предложенного интрапренером проекта; организационно-правовое оформление

предпринимательских структур; формирование материально-технической базы «интрапредпринимательства»; подбор работников, их обучение и переподготовка; организация внутривозвратных экономических отношений предпринимательской структуры с администрацией предприятия-учредителя, покупателями и поставщиками.

В целом основные элементы становления и развития внутрифирменного предпринимательства представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Основные элементы становления и развития внутрифирменного предпринимательства (интрапренёрства)

Остановимся более подробно на технологии (этапах) формирования и развития интрапренёрства.

Первый этап. Определяются потребности предприятия в дополнительном бизнесе и его возможности. На этом этапе проводится анализ работы предприятия-учредителя, изучается существующая специализация производства, уровень спроса на продукцию и каналы ее реализации, выявляются потребности в выпуске дополнительной продукции (работ и услуг), определяются материально-технические, финансовые, кадровые возможности для создания внутрихозяйственных (внутрипроизводственных) предпринимательских структур. наличие на предприятии неиспользуемых возможностей и резервов. По доступности для предпринимателей выделяют три вида резервов: 1) имеющиеся в наличии свободные резервы: неиспользуемые площади, оборудование, техника, сырье, находящиеся в отпуске без содержания работники, неиспользуемые природные запасы и т.д.; 2) плохо используемые площади, техника, занятые не полный день или месяц работники; 3) неинтенсивно используемые ресурсы [1].

Второй этап. Составление бизнес-плана предложенного проекта. На этом этапе проводится следующая расчетно-экономическая работа: составление резюме с кратким изложением сущности, целей, задач, ожидаемых результатов; разработка производственной программы; планирование потребности в производственных ресурсах; составление плана маркетинга; разработка стратегии финансирования.

Третий этап предполагает организационно-правовое оформление предпринимательских структур: выбор формы хозяйствования, формы организации труда; установление распорядка дня, режима труда и отдыха; разработка нормативно-правовых и учредительных документов, регистрация самостоятельных предпринимательских структур.

Четвёртый этап. Формирование материально-технической базы интрапренёрства. Этот этап включает в себя следующие мероприятия: подбор (получение) или покупка интрапренером помещения; получение от учредителя в аренду, по договору лизинга или покупка производственного оборудования; закупка сырья, материалов, заключение договоров на поставки.

Пятый этап – организация деятельности предпринимательских структур включает следующие мероприятия: подбор и найм работников; заключение трудовых контрактов; обучение персонала новым технологиям; организация рабочих мест; расстановка работников по рабочим местам; составление графиков работы; разработка и утверждение положения по оплате труда.

Шестой этап. Формирование и документальное оформление внутрихозяйственных предпринимательских отношений интрапренёров с администрацией предприятия.

В этом направлении проводится следующая работа: оформляются проекты договоров предпринимательской структуры с администрацией предприятия на поставку дополнительной продукции, на аренду помещений; проектируются расчётные цены за продукцию (работы, услуги) предпринимательских подразделений; определяются планово-учётные цены на материально-технические ресурсы, на побочную продукцию и отходы производства; устанавливаются штрафные санкции за невыполнение договорных обязательств, обосновываются показатели материального стимулирования работников; утверждается на общем собрании порядок распределения прибыли, полученной от дополнительного бизнеса.

Изучение опыта развития предпринимательства в Орловской области показало высокую эффективность деятельности внутрихозяйственных (внутрипроизводственных) предпринимательских структур и, в первую очередь, «интрапредприятий». Хорошим примером развития интрапренёрства в сельском хозяйстве Орловской области может служить создание колбасного, копильного, пельменного цехов в ЗАО «Маслово», в ОАО «Агрофирма-Мценская», организация переработки мяса птицы в ЗАО «Берёзки», в ОАО «Орловские зори», выпуск на хлебоприёмных предприятиях медицинских подушек, ортопедических валиков из гречневой лузги. Во многих животноводческих хозяйствах организовано производство сухих гранулированных кормов из травы, крапивы, зерноотходов.

Таким образом, интрапренёрство может служить начальной ступенью развития предпринимательства на предприятиях с традиционной технологией производства и управления, а также эффективным способом стимулирования инновационной активности крупных коллективно-долевых предприятий. При развитии внутрипроизводственного предпринимательства сочетаются и усиливаются преимущества крупного и малого бизнеса, создаются условия для инновационного развития сельскохозяйственных предприятий, улучшения социальной инфраструктуры сельских территорий, для закрепления инициативных творческих работников на селе.

Использованные источники:

1. Грядов С. И., Подгорбунских П. Э., Агошкова Н. Е., Алексанов Д. С. Организация предпринимательской деятельности: Учебник / Под ред. С. И. Грядова. М.: КолосС, 2009. – С. 265 - 271
2. Ежова Я. С., Широкова Г. В. Становление внутрифирменного предпринимательства в российской компании: формирование, развитие и перспективы // Российский журнал менеджмента. – 2012. – Т. – 10. - № 1.
3. Мерзликина Г. С., Агиевич, Т. Г. Организационная культура как ключевой фактор развития внутрифирменного предпринимательства // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. - № 1.

4. Сидоров Р. Ф. Основы бизнеса. Основные приёмы предпринимательской деятельности: учебное пособие, ЮНИТА 2, М.: СГУ, 2006 г.

Айрапетян А.Б.
студент магистратуры
КубГУ
Россия, г. Краснодар

МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В настоящее время в нашей стране все чаще и чаще возникают различного рода волнения связанные с межрелигиозной и межнациональной не терпимостью. Причин таких конфликтов достаточно много, к ним можно причислить и социальное расслоение общества, и недостаток рабочих мест, и слабую законодательную базу и много другое. В данной статье предлагается рассмотреть миграцию трудовых ресурсов, так, как, миграция как легальная так и не легальная является одной из причин возникновения социальных волнений и конфликтов.

Таким образом, для понимания сути данной проблемы разберемся в понятии миграции и ее видах.

Понятие миграции имеет много измерений и применяется к таким разным на первый взгляд явлениям как переселение сельских жителей в города, бегство населения в соседние города/страны в ходе вооруженных действий, многолетнее обучение в зарубежном университете или воссоединение семей в результате переезда в другую страну. В самом общем смысле термин «миграция» (от лат. *migratio* - переселение) означает территориальные перемещения, совершающиеся между разными населенными пунктами или регионами, независимо от их регулярности и целевой направленности, и связанные, как правило, с переменой места жительства навсегда или на более или менее длительное время[1]. Миграция может совершаться как в пределах одной страны между административными районами и населенными пунктами (внутренняя миграция), так и между государствами (внешняя или международная миграция). По отношению к данной стране внешнюю миграцию можно подразделить на три вида: эмиграция, иммиграция и реэмиграция (репатриация).

Иммиграция (от латинского - вселяюсь) означает въезд в страну иностранных граждан с целью постоянного в ней проживания или длительного пребывания. Специалисты ООН определяют иммигранта как человека, покинувшего свою страну своего происхождения и прибывшего в другую страну на срок более одного года, однако, до сих пор страны различаются в своем определении «иммигрантов». Например, в большинстве европейских стран иммигрантом считается лицо, которое пересекает границу с намерением устроиться в стране, в то время как в США иммигрантами считаются только те, кто въезжает в страну

безвозвратно, с целью постоянного в ней проживания и получения американского гражданства[2].

Эмиграция (от лат. *emigro* - выселяюсь, переселяюсь) - это выезд из одной страны в другую на постоянное место (или на длительный срок) проживания, как правило с изменением гражданства. Критерии определения эмигранта в разных странах также различны. Так, в Великобритании эмигрантом считается лицо, которое намерено устроиться в другой стране на срок более одного года; в Германии - лицо, покидающее страну после прекращения в ней жительства; в Японии - любой гражданин или иностранец, который покидает страны, чтобы устроиться за границей и т.д.[3].

Субъектами международной миграции, согласно классификации ООН, являются иностранные студенты, трудовые мигранты, мигранты, прибывшие с целью семейного воссоединения или создания семьи, беженцы, а также лица, ищущие убежища. Все они относятся к легальным мигрантам, то есть лицам, въехавшим в страну на законных основаниях, в отличие от нелегальных мигрантов, пытающихся проникнуть в страну без соответствующего разрешения властей принимающего государства или государства транзита [4]. Большинство стран имеют собственную классификацию для ведения статистического учета и строят соответственно ей свою миграционную политику. Различия, существующие между странами показывают, что объективных определений миграции и ее видов не существует. Ниже приведены определения наиболее общих видов миграции [5].

Трудовая миграция - это переселение индивидов из государства происхождения в другое государство в целях трудоустройства. Вынужденная миграция - перемещение, в котором присутствует элемент принуждения, включая угрозу жизни и средствам существования, вследствие природного или человеческого фактора. Семейная миграция - перемещение членов семей в целях воссоединения к вынужденным или трудовым мигрантами в страну, отличную от страны их происхождения. Нелегальная миграция - перемещение, которое влечет за собой нарушение правовых норм стран происхождения, транзита или назначения. Общепринятого определения нелегальной миграции не существует. С точки зрения стран назначения это нелегальный въезд, проживание или работа, для которых у человека нет необходимого разрешения или документов, требуемых иммиграционным законодательством. С точки зрения посылающей страны нелегальность проявляется в том, что человек пересекает международную границу без действующего паспорта или проездного документа или не выполняет административных требований для выезда из страны. Легальная миграция, соответственно, представляет собой перемещение на законных основаниях. Возвратная миграция - возвращение лиц в страну происхождения или обычного проживания

после пребывания за границей как минимум одного года. Возвращение может быть добровольным или принудительным.

К настоящему времени накоплен достаточно большой объем знаний о причинах миграции в рамках отдельных дисциплин: экономики, политологии, культурологии, социологии, демографии, истории и антропологии. Эти подходы различаются как по уровню анализа, так и по вопросам, лежащим в основе исследования, соответственно, по-разному расставляя акценты в иерархии факторов, побуждающих людей менять место жительства (табл.1)[6].

Табл. 1. Теоретические подходы к изучению миграции в рамках разных дисциплин

Дисциплина	Исследовательский вопрос	Уровень анализа	Пример гипотезы
История	Как происходит расселение народов? что определяет цели и направленность потоков (завоевания, географические открытия, колонизация, транснациональный бизнес и т.д.) и как это влияет на ход истории?	Народы, государства регионы, система МО	История миграция делится на периоды миграции, связанные с колонизацией, развитием индустриальной экономики и транснационального производства и т.д.
Политология	Каковы государственные интересы в отношении миграции? Как формируется государственная миграционная политика? Как политика влияет на ограничение, поощрение или структурирование потоков?	Государство	Миграция угрожает безопасности, социокультурному единству и экономическому благополучию государства
Экономика	Как экономические условия в стране происхождения и стране пребывания мигрантов обуславливают спрос и предложения рабочей силы?	Государство регион	Международная миграция обуславливается дисбалансом в рабочей силе и оплате труда между регионами. Перемещение рабочих должно восстановить баланс спроса и предложения труда и привести к общему выигрышу
Право	Как законодательство отдельных стран и международный правовой режим влияет на миграционные потоки?	М/н сообщество, государство	Международные нормы прав человека ограничивают способность государств контролировать миграцию по своему усмотрению
Социология	Как переселение влияет на социальный статус мигрантов и социальную структуру принимающего и посылающего обществ?	Общество, группы, индивиды, сети	Мигранты подвергаются большей дискриминации на рынке труда и получают меньшую зарплату, чем граждане данной страны
Демография	Как рост и структура населения стран и регионов формируют спрос или предложение в области ми-	Общество, государство	Старение население развитых стран обуславливает растущий спрос на иммиграцию

	грации?		

Исторический подход характеризуется вниманием к временной протяженности миграции и выделению отдельных периодов в истории человеческих перемещений соответственно цели и направленности потоков[7]. Экономический подход рассматривает миграцию как необходимый процесс международного экономического равновесия, в основе которого лежит обмен факторами производства. С этой точки зрения миграция приводится в движение объективными силами, которые обуславливают избыток рабочей силы в одном месте и ее недостаток в другом[8]. Впоследствии были разработаны теории, которые принимают во внимание не только численность рабочей силы, но и ее качественные характеристики (например, теория двойного рынка труда)[9] и стратегии семей по увеличению своего достатка («новая экономика миграций»)[10].

Социологический подход рассматривает миграцию как социальный процесс, который ведет к изменению общественного положения и образа жизни больших социальных групп, условий воспроизводства и развития каждого человека как личности[11]. Демографический подход предполагает обоснование движущих сил миграции с точки зрения численности и структуры населения. Так, например, демографы полагают, что увеличение продолжительности жизни в развитых странах и снижение рождаемости ведет к растущему недостатку населения трудоспособного возраста, что повышает нагрузку на систему социального обеспечения и экономику страны и рождает спрос на миграцию[12].

Политологический подход фокусирует внимание на проблемах управления миграцией, в частности вопросах контроля границ, установлении правил въезда и выезда для мигрантов, обеспечения безопасности и влиянии миграции на политические процессы внутри страны[13]. Правовой подход делает акцент на законодательных и правовых рамках, регулирующих процессы международной миграции. В отличие от политологов, правоведы уделяют большее внимание изучению международно-правовых норм в области миграции и подчеркивают роль международных институтов и конституционных судов в корректировании политического курса государств[14].

Подводя итог, можно разделить все теории на два типа: первые делают акцент на объективных факторах происхождения миграции (разрыв в уровне развития между странами, демографический дисбаланс и т.д.), в то время как вторые склонны подчеркивать роль субъективных факторов (психология мигрантов, их семей, общин, лиц, принимающих решение) в формировании миграционных потоков. Данное расхождение отражает фундаментальное противоречие между структурным детерминизмом и ролью агентов в воспроизведении и изменении сложных систем, ставшее предметом споров в общественных науках в течение XX столетия. В

области изучения миграции предлагались разные решения этой проблемы - объединить различные подходы в рамках «синтетической теории»[15] или сформировать «миграциологию» как отдельную науку[16]. Обобщенным недостатком данных предложений является рассмотрение причин миграции как определенной «суммы факторов», влияющих на миграцию по отдельности, и отсутствие последовательных аналитических рамок, которые помогли бы представить структурные и человеческие факторы в их взаимосвязи.

Использованные источники:

- 1) Зинченко Н.Н. Миграция населения: История и практика международно-правового регулирования. М.: Внешторгшдат, 2003. - С. 15.
- 2) Юдина Т.Н. Юдина Т.Н. Социология миграции: к формированию нового научного направления М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2004. - сс.314-315
- 3) Юдина Т.Н. Укач.соч. С.328
- 4) UNKSCO's Glossary of Migration, www.uneseo.org/shs/migration/glossary
- 5) Glossary on Migration. International Organization for Migration, 2004. - 78 с.
- 6) Brettell C, Hollifield J. Introduction. Migration Theory: Talking across Disciplines /edited by Caroline Brettell and James Hollifield. New York and London: Routledge, - 2000. pp. 1-26; Юдина Т.Н. Социология миграции: к формированию нового научного направления. - М. Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2004. сс. 70-78; Ионцев В.Л. Международная миграция населения: теория и история изучения / МГУ им. М.В. Ломоносова. - М.: Диалог-МГУ, 1999. - с.89-115
- 7) Massey D., Taylor, Back to the Future: Immigration Research, Immigration Policy and Globalization in the Twenty-First Century/ International Migration: Prospects and Policies In A Global Market, edited by D.Massey and J.E.Taylor, - NY: Oxford University Press, 2004. pp.373-389; Castles Stephen and Mark Miller, The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World. - NY: Palgrave Macniillan, 3d edition, 2003. - p.338
- 8) Harris J. R. and M. Todaro, Migration unemployment and development: a two sector analysis // American Economic Review. - 1970. -№ 60. -pp. 126-142
- 9) Piore M. J. Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Society. NY: Cambridge University Press, 1979
- 10) Stark O. The Migration of Labor. Cambridge: Basil Blackwell, 1991.
- 11) Дробижева Л.М. Социальные проблемы межнациональных отношений в постсоветской России. — М.: Центр общечеловеческих ценностей, 2003; Сикевич З.В. Социология и психология национальных отношений: Учебное пособие. СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999; Тишков В.А. Реквием по этносу:
- 12) Zlotnik H. Theories sur les migrations internationales. Demographie: analyse et synthese. V.IV Les determinants de la migrations. Sous la dir. de Grazielle Caselli et ant. Editions de l'Institut National d'Etudes

Demographiques, 2003; Зайончковская Ж.А. Демографическая ситуация как фактор эмиграции из СССР. // Миграция населения. Сборник статей. Программа по исследованию миграции. Вып. 3. М., ИСЭНН, 1992: 6-31; Зайончковская Ж.А. (в соавт. с Вишневым А.Г.). Волны миграции. Новая ситуация. //Свободная мысль, 1992, 12: 4-16; Зайончковская Ж.А. Миграционные тренды в СНГ: итоги десятилетия. // Миграция в СНГ и Балтии: через различия проблем к общему информационному пространству. Материалы конференции. М., 2001: 173-186; Вишневский А. Демографическое будущее России // Отечественные записки, № 4 (18). - 2004

13) Hollifield J. The Politics of International Migration: How Can We "Bring the State In"? / Brettell C, Hollifield J. Migration Theory: Talking across Disciplines. Routledge, New York and London, 2000; Weiner, Myron. The Global Migration Crisis - Challenge to States and to Human Rights. Harper Collins College Publishers, 1995

14) Goodwin-Gill G. Migration: International Law and Human Rights // Managing Migration: Time for a New International Regime? /edited by Bimal Ghosh. Oxford: Oxford University Press, 2003. - pp.160-188; Зинченко Н.Н. Миграция населения: теория и практика международно-правового регулирования /Дипломат, акад. МИД России. М., 2003.

15) Масеев Д. Синтетическая теория миграций // Мир в зеркале международной миграции/гл.ред.И.Ионцев. Москва: Москва-Пресс, 2002. - 408 с.

16) Денисенко М. Б., Ионцев В. Л., Хорев Б. С. Миграциология - М.: Издательство МГУ, 1989. - 414 с.

Бабела В.А.
студент

Кубанский государственный университет
Россия, г.Краснодар

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ ДЛЯ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Организация бухгалтерского учета в коммерческих организациях представляет собой заранее намеченную систему мероприятий по построению бухгалтерского учета. Формирование учетной политики предприятия, соответствующей специфики его деятельности, его структуре и другими условиям — одно из важных условий его эффективного функционирования.

В процессе формирования системы бухгалтерского учета во многих компаниях осуществляют внедрение системы управленческого учета. Постановка такого учетного комплекса осуществляется для более детального контроля над рациональным использованием ресурсов и получения, соответственно, положительного финансового результата.

В современных конкурентных условиях, управляющие компаний вынуждены искать и рассматривать альтернативные варианты решений проблем, возникающих на пути развития организаций. Важно, чтобы каждое принимаемое решение было обосновано. Поэтому процесс управления предприятием должен быть не стихийным, а продуманным и спланированным.

Условия рынка постоянно изменяются, конкуренты направляют все силы на достижение преимуществ, представляя потребителям новые услуги, снижая цены, тарифы и т.п. Управленческий учет позволяет формировать и использовать экономическую информацию для принятия важных управленческих решений. Следовательно, разработка учетной политики для целей управленческого учета является одним из важных этапов постановки управленческой учетной системы предприятия.

При формировании управленческой учетной политики следует уделять особое внимание ее аспектам. Аспект — точка зрения, с которой рассматриваются те или иные явления, понятия, предметы [3]. По вопросу определения аспектов учетной политики организации существуют разные мнения теоретиков и специалистов в сфере бухгалтерского учета. К примеру, Гетьман выделяет два аспекта [1], Черных определяет три [2]. Разница во мнениях объясняется определением значимости и необходимостью более подробной классификации аспектов.

Оценка сформированной учетной политики для целей управленческого учета с точки зрения адекватности отражения учетного процесса на счетах, в регистрах и отчетности составляет технический аспект. При более детальном разборе каждого из вышеуказанных аспектов появляется возможность формирования эффективной учетной политики для целей управленческого учета, соответствующей специфике деятельности экономического субъекта.

При организации учетного процесса необходимо принимать во внимание такой важный технический аспект, как определение системы используемых компанией счетов бухгалтерского учета, обобщающих информацию о производственных затратах. В практике возможны разные варианты организации учетной системы. Отличие таких вариантов зависит от того, каким образом взаимодействуют подсистема финансового учета и подсистема управленческого учета.

Для осуществления эффективной производственно-хозяйственной деятельности предприятиям отрасли телекоммуникаций и информационных технологий предлагается организовать вариант учетной системы, при которой разрабатываются отдельные рабочие планы счетов финансового и управленческого учета. При таком варианте необходимо вести учет расходов в финансовом учете по экономическим элементам в разрезе производственных процессов. Для связи с учетом затрат в управленческом учете целесообразно ввести счета тех же наименований,

иными словами, счета-экраны. Счета-экраны обеспечивают перенос данных из одной учетной системы в другую.

При формировании управленческой учетной политики необходимо также разработать внутренние формы первичных документов, регистров, управленческих отчетов и отчетности.

Четко разработанная управленческая учетная политика позволит формировать информационный массив, на основе которого должен осуществляться грамотный оперативный анализ показателей регистров и отчетностей, что обеспечит реализацию качественных управленческих решений и принимаемой на предприятии финансовой стратегии.

Использованные источники:

1. Гетьман В.Г. Финансовый учет: учеб. М.: Финансы и статистика, 2005
2. Черных И.Н. Бухгалтерский управленческий учет: уч.мет.компл., 2010.
3. Яценко Н.Е. Общественно-экономический словарь. 4-изд., СПб., 2009

*Белоногов А.В.
старший преподаватель
Елабужский институт Казанского (Приволжского)
федерального университета
Россия, г.Елабуга*

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ НАЛОГА НА РОСКОШЬ

В период предвыборной президентской компании, когда активно действовала «несистемная оппозиция» в государственную Думу от партии «Справедливая Россия» поступил проект Федерального Закона № 28997-6 «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации, изменения в статью 13 части первой Налогового кодекса Российской Федерации и изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации», предусматривающий введение в России дифференцированного налога на объекты роскоши.

Данный законопроект вызвал большую полемику, в том числе и среди кандидатов, на тот момент, на пост президента России, так, например, Путин В.В. комментируя данный законопроект, высказался, что вновь вводимый налог затронет только личное сверхпотребление. Но возникает вопрос, что будет пониматься под сверхпотреблением и роскошью, и на кого этот налог будет распространяться?

По смыслу он должен распространяться на олигархов и им подобных, однако, не секрет, что у громадного числа нашей «элиты» и нашего государственного руководства имеются большие интересы на Западе, имеются там счета, собственность, живут там их дети, жёны. Тоже подтвердил и депутат от «Единой России» Евгений Фёдоров, указав: «100 % крупного и среднего бизнеса России находится в иностранной юрисдикции»[6]. Для тех же бизнесменов, которые по тем или иным

причинам находятся в юрисдикции России, не составит особого труда вывести имущество из облагаемой базы, зарегистрировав его на какой либо фонд. Таким образом, вопрос: «с кого взимать налог на роскошь?» остаётся открытым.

Не всё понятно и с самим определением «роскошь», что далеко не маловажно.

Прежде чем вводить новый налог и соответственно ответственность за уклонение от его уплаты, законодатель должен установить чёткие и понятные всем правила, в противном случае, либо не будет «работать» закон либо налогоплательщики будут испытывать на себе неблагоприятные последствия.

По замыслу, под роскошь должны подпадать - дорогая недвижимость, дорогие автомобили, а также морские, речные и воздушные суда, другими словами дорогостоящее имущество. В тоже время в соответствии с Налоговым кодексом к имуществу относятся не только недвижимость, автомобили, речные и воздушные суда, но и вещи, деньги, ценные бумаги, иное имущество, например, драгоценности, ценные картины и т.п. Следовательно, вопрос с предметами роскоши до конца также не определён.

Не определён вопрос и с оценкой роскоши, так, например, автомобиль стоимостью 3 млн. рублей – это роскошь, а если автомобиль этой же марки и модели, но в другой комплектации и, следовательно, с ценой, например, 2,9 млн. рублей, то это уже не роскошь? А кто мешает после покупки такого авто установить на него дополнительные опции? А, кто гарантирует от злоупотреблений при оценке имущества и т.п.?

Отсюда можно сделать вывод, что законопроект в основе своей популистский, сродни ельцинскому закону «О государственном контроле за соответствием крупных расходов на потребление фактически получаемыми физическими лицами доходами» от 20.07.1998 года [1], который родился в период, когда в отношении президента была начата процедура импичмента, и отменён 9 июля 1999 года, как только эта угроза отпала. К тому же во времена первого путинского президентства аналогичная норма уже существовала в статьях 86.1, 86.2, 86.3 Налогового кодекса [2], но в 2003 году была отменена.

В тоже время, надо отметить, что в настоящее время действительно назрела необходимость реформирования налогового законодательства в целях достижения согласия в обществе, примирения различных его слоёв, когда сверхобеспеченные живут в обществе, где все равны, а для обеспечения принципа равенства особое значение приобретает дифференциация налогообложения. То есть, налогообложение всегда означает определённые ограничения прав собственности, но это ограничение должно быть справедливым, пропорционально получаемым доходам.

В настоящее время в нашей стране сложилась ситуация, когда налог в 13% платят одинаково и те, кто находится за чертой бедности, и те, чьи доходы позволяют приобретать так называемые предметы роскоши, что явно противоречит указанному принципу.

Введение же дифференцированного подоходного налога позволит: во-первых, увеличить собираемость денежных средств в бюджет; во-вторых, его легче администрировать, нежели налог на роскошь; в-третьих, данный налог будет более «прозрачен»; в-четвёртых, дифференцированный налог позволяет легче реализовать принцип равенства.

При этом надо учитывать, что под равенством, в данном случае, понимается не фактическое уравнивание доходов, когда с лица, получающего 10 тыс. руб. вычитается 10% подоходного налога, а с того, кто 100 тыс. руб. 80%, а равенство ответственности перед государством и обществом, соответственно получаемым доходам. То есть доход в 100 тыс. руб. будет облагаться, например, ставкой в 20% и т.д.

Кроме введения дифференцированного подоходного налога не надо забывать, «если Россия действительно правовое и социальное государство, то почему у нас не решен юридически и политически важнейший вопрос о колоссальной социальной несправедливости в процессе массовой преступной приватизации. И о ней напомнил народ на «Болотной» (насколько она была преступна наглядно видно по судебному процессу между Березовским и Абрамовичем, где они признались, что приобрели дорогостоящую госсобственность за взятки администрации президента Ельцина). До настоящего времени никакого правового решения по данному вопросу не было, хотя у Путина В. было время его принять во время своего первого пребывания в должности президента. Можно прогнозировать, что такого решения и не будет» [5]. Но как быть с массовыми акциями протеста, когда «Единая Россия» называющая себя партией власти не только не стала «вперёдсмотрящей», но даже не сумела стереть со своего лица плевков-прозвище «партия жуликов и воров», приклеенное ей политическими оппонентами» [4, с. 9].

В этом случае, чтобы преодолеть разрушительное и массовое общественное мнение, когда абсолютная часть россиян чувствуют себя ограбленными, нужно обращаться не к налогу на роскошь, а к международному опыту, который был применен в Великобритании после «тэтчеровской» приватизации. Когда, как утверждает известный экономист М. Делягин, там был введён компенсационный налог, возвращающий в госсобственность разницу между ценой приватизации и реальной стоимости активов на ее момент [3].

И последнее, необходимо внести в налоговое законодательство обязательства по декларированию расходов, другими словами отменить в налоговом законодательстве презумпцию невиновности. Введение в

налоговое законодательство презумпции виновности позволит, вкупе с декларацией получаемых доходов, бороться как с коррупционными чиновниками, так и с иными лицами, не регистрирующими должным образом свои доходы и т.п.

Так, например, может потерять смысл переоформление собственности на родственников и иных доверенных лиц, ведь тогда именно им придётся давать отчёт, например, в месячный срок, на какие средства они приобрели те или иные ценности с имуществом, и уплатили ли они с этих средств налоги. И, именно они будут подлежать ответственности, в том числе, и к уголовной за нарушение налогового законодательства.

Без этого все потуги власти по борьбе с коррупцией вызывают по большей части сарказм и раздражение, нежели поддержку общества, а популистские законопроекты и «интернетные войны» с оппозицией не способствуют снижению разрыва между обществом и так называемой элитой. К тому же нет никакой гарантии, что уличная демократия, особенно в свете выступления солисток группы «Pussy Riot» ограничиться только «Болотной», не переходя в иной формат «сопротивления».

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 20.07.1998 г. № 116-ФЗ «О государственном контроле за соответствием крупных расходов на потребление фактически получаемыми физическими лицами доходами» // СЗ РФ. 27.07.1998. № 30. ст. 3612
2. Налоговый кодекс РФ часть 1 от 31.07.1998 N 146-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // "Российская газета", N 148-149, 06.08.1998
3. Делягин М. Не хорошие вожди, а честное государство. 29.12.2011. Форум. МСК – 2html
4. Леонов С.В. Россия перед лицом стратегических вызовов // Журнал «Русский Дом» № 3. 2012. стр. 8-9.
5. Лунеев В.В. «Модернизация в условиях преступности» (Доклад на Международной научной конференции «Модернизация России: проблемы и решения» ИНИОН РАН 15-16 декабря 2011 г.) // <http://www.igpran.ru/public/articles/2955>
6. Интервью на «Радио Свобода» // [http://www.svoboanews.ru /content/](http://www.svoboanews.ru/content/)

Бесчастнова Н.В., к.э.н., доцент

Фарносова А.Г.

Россия, г.Уфа

Бакирский Государственный Университет

ПОДГОТОВКА И АТТЕСТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ РАБОТАЮЩИХ НА ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ

Работа предприятия и уровень безопасности на производстве зависят от уровня квалификации персонала. Подготовка специалистов в области промышленной безопасности проводится в образовательных учреждениях по программам, согласованным с территориальными органами Ростехнадзора.

Аттестация специалистов предприятий проводится в территориальных аттестационных комиссиях Ростехнадзора по обучающе-контролирующей программе "ОЛИМП-ОКС" в форме тестирования. До 20% протестированных специалистов предприятий, эксплуатирующих ОПО, не проходят первичную аттестацию, до 15% - повторную (в основном те работники предприятий, которые давно работают на производстве), вследствие чего руководители предприятий вынуждены ставить вопрос об их увольнении. Это значит, что специалист, проработавший на предприятии несколько лет, может не знать требований в области промышленной безопасности, постоянно нарушать требования нормативных документов. Поэтому продолжительность работы на предприятии не является критерием оценки знания персоналом требований нормативных документов, регламентирующих безопасное производство работ.

Выборочное анкетирование специалистов и рабочих предприятий, эксплуатирующих ОПО, говорит о том, что нормативно-техническими документами Ростехнадзора в процессе производственной деятельности эти работники пользуются редко, что отрицательно сказывается на состоянии охраны труда и промышленной безопасности.

Если при существовавшем порядке проверки знаний один раз в три года не удастся улучшить положение с обеспечением промышленной безопасности на предприятиях, то в целях повышения *специалистами* уровня знаний в области *промышленной безопасности* срок периодической проверки их знаний на предприятиях следует сократить до одного раза в два года.

К сожалению, для российского менталитета мотивация на безопасный труд и сохранение здоровья не всегда является приоритетной. Не случайно, несчастные случаи на производстве чаще всего происходят с работниками, обладающими большим опытом работы по специальности. Более того, иногда человек идет на риск сознательно.

Знание состояния персонала, занятого на опасном производстве, позволяет своевременно планировать ротацию кадров в структурных подразделениях предприятий, получать объективную информацию, необходимую для формирования адекватных пропорций личного состава оперативных команд и смен, действующих в условиях опасного производства и повышенного риска

Кроме того, необходимо учитывать, что зачастую специалисты предприятий, входящие в пограничную группу повышенного риска, имеют длительный опыт работы, являются профессионалами своего дела и заменить их далеко не всегда представляется возможным.

Основная задача состоит в оценке знаний персонала, то есть в восприятии им требований нормативно-технических документов, регламентирующих безопасность производства работ и способности применять их в практической деятельности. Проблема состоит в том, что персонал предприятий либо не изучает нормативно-техническую документацию, либо изучает ее поверхностно и, как следствие, в процессе осуществления производственной деятельности пытается методом проб и ошибок применить полученные знания на практике.

Исключение обязательности прохождения предаттестационной подготовки перед очередной аттестацией специалистов предприятий, на наш взгляд, отрицательно скажется на знании персоналом требований нормативно-технических документов, регламентирующих безопасное производство работ на ОПО, ввиду того, что персонал не станет самостоятельно изучать их во внерабочее время. В качестве альтернативного решения можно рассмотреть вопрос о проведении в рабочее время самоподготовки персонала по изучению Правил безопасности в кабинетах охраны труда и техники безопасности предприятий.

На наш взгляд, оптимальное решение проблемы подготовки персонала по требованиям промышленной безопасности предполагает:

- повышение ответственности действующих аттестационных комиссий предприятий.
- сокращение сроков проведения периодической проверки знаний;
- выделение времени на подготовку, в результате чего полученные знания будут сохраняться;

Богатенкова Е.Ю.
ассистент каф. «ЭОУ»
БИТТУ (филиал) СГТУ им. Гагарина Ю.А.
Россия, г. Балаково

СУЩНОСТЬ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Качество жизни населения играет основополагающую роль в процессе социально-экономического развития общества. На сегодняшний день ученые и политики в дискуссиях о путях дальнейшего развития ставят во главу угла качество жизни населения. Необходимость повышения качества жизни населения обусловлена тем, что на место экономических критериев развития общества пришли критерии качества. От глубины и последовательности решений в этом процессе, а также условий, в которых он протекает, зависит перспектива развития цивилизации, общества и каждого человека в отдельности.

На сегодняшний день серьезную организационную и научную работу в области качества жизни ведет Институт Гэллапа, а также Российская Академия проблем качества, региональные структуры, среди которых можно выделить Всероссийский Научно-Исследовательский институт Технической Эстетики (ВНИИТЭ) в г. Санкт-Петербург, Научно-исследовательскую лабораторию по проблемам качества жизни жителей Белгородской области (НИЛБО) и Института качества жизни в г.Екатеринбург.

Качество жизни, определяемое Институтом Гэллапа (на основе исследований проводимых в 150 странах) как состояние достигнутого благополучия, включает 5 элементов качества жизни: профессиональное благополучие, социальное благополучие, финансовое благополучие, физическое благополучие, благополучие в сфере проживания.[1]

Данные элементы описывают социальную сторону данной категории, так как в основе их лежат чувства и отношения человека: любовь к делу, отношения к другим людям, хорошее самочувствие и достаточное количество сил, чтобы справляться с текущими жизненными задачами, ощущения причастности к жизни общества и другое.

Однако каждое общество само формирует для себя это понятие. Результаты исследований Института качества жизни (г. Екатеринбург) показали, что ключевыми темами, которые проявились при обсуждении с российским населением проблемы качества жизни стали: стремление к роскоши; наличие привилегий; желание иметь выбор, а не шанс; универсальность возможностей; общедоступность целей; наличие социальной ответственности у членов общества и другое.[2]

Данный перечень потребностей россиян доказывает многоаспектность данного понятия. С одной стороны – это удовлетворение определенным

уровнем благосостояния, с другой – наличие необходимых условий для удовлетворения потребностей человека. Примечательным является то, что опрошиваемые в качестве такого условия указали наличие социальной ответственности у членов общества.

Качество жизни – это, несомненно, субъективное удовлетворение жизнью. Желания и нужды разных людей могут не совпадать. Благополучие одного человека может противоречить интересам группы, но для этого существует общество, чтобы перенаправить интересы в сторону учёта и поиска примирительных решений.

Результатами таких решений являются общественно-социальные и социально-экономические нормы и нормативы качества жизни, выработанные всеми участниками этого процесса. К общественно-социальным нормам относятся: нормы морали, нормы права, корпоративные нормы и др. Социально-экономические нормы и нормативы – это величина прожиточного минимума, минимальный уровень оплаты труда, размер потребительской корзины, величина пособий, пенсий и пр.

Таким образом, удовлетворение жизнью определяется объективным положением человека в социуме, а также ценностными ориентациями самого общества.

В процессе повышения качества жизни целью является достижение удовлетворения всех обозначенных потребностей человека. Чем больше удовлетворяются потребности, тем больший их объем актуализируется.[3] Это определенным образом делает процесс повышения качества жизни сложным процессом.

Герасимова И.Н. дает понятие «социального кругооборота качества»: качество человека – качество труда – качество производства – качество технологий – качество образования – качество культуры и качество науки – качество управления – качество социальных и экономических систем – качество жизни – качество человека. Обозначенный кругооборот характеризует не что иное, как технико-экономические факторы достижения желаемого качества жизни. При этом удовлетворенность жизнью и условиями жизни формирует новое качество человека и новое представление о качестве жизни.

В соответствии с данным положением можно утверждать, что процесс повышения качества жизни населения – процесс динамичный и требующий постоянного регулирования. Приняв во внимание, что этот процесс спонтанно осуществляться не может, следует обозначить, кто и с какой целью осуществляет сознательное воздействие на качество жизни населения.

В экономической литературе уделяется значительное внимание характеристике субъектов (участников процесса), которые должны обеспечивать повышение качества жизни. При этом разные исследователи

в качестве приоритетного субъекта чаще всего выделяют государство. Так, обозначая качество жизни как важнейший государственный приоритет и одно из перспективных направлений социально-экономического развития России, представители власти отмечают, что многие граждане до сих пор считают, что обеспечение достойного качества жизни – это задача органов власти, и ни бизнес, ни общественность не могут и не должны вмешиваться в решение этой проблемы.[4]

Несомненно, главный субъект воздействия на качество и уровень жизни населения – государство, определяющее минимальные социальные стандарты, осуществляющее государственные социальные трансферты, улучшение социальной обстановки, гарантирующее свободу выбора человека, контролирующее чистоту окружающей среды. Нестерцова Н.А.полагает, что субъектом, осуществляющим процесс повышения качества жизни должна оставаться именно управленческая элита. По ее мнению, повышение качества жизни населения и поддержание тенденции его роста на данном этапе и в перспективе должны быть главными целями деятельности управленческих служб разного уровня, а значение показателей качества жизни населения может интерпретироваться как степень эффективности деятельности административных служб.[5]

По мнению Г.К. Леонтьева, основную роль играет местное самоуправление, представляющее собой власть, наиболее приближенную к населению, которая должна пользоваться наибольшим доверием населения. При этом населению предоставлено право в значительной степени оказывать влияние на формирование органов местного самоуправления, на которые и возлагается обязанность по выполнению всех этих полномочий, а также на формирование муниципальных правил, по которым эти обязательства будут выполняться. Однако, необходимы механизмы, апробированные и освоенные на практике, взаимодействия органов местной власти с другими обязательными участниками процессов развития.

Государство, по сути, снимает с себя полномочия по осуществлению процесса повышения качества жизни населения и передает их всем активным субъектам Российской Федерации. Субъектами повышения качества жизни государство называет представителей разных секторов российского общества, т. е. самих людей. Это означает, что граждане сами должны уметь представлять свое будущее, находить методы по реализации своих представлений о достойной жизни и нести ответственность за результаты преобразований в процессе управления качеством своей жизни.

Можно встретить высказывания, что главным субъектом, обеспечивающим повышение качества жизни, является не государство и власть, а творческий человек, ресурсы которого неисчерпаемы. Это мнение принадлежит вице-президенту Академии наук социальных технологий и местного самоуправления, академику РАН, проф. Патрушеву В.И. Он

отмечает, что «гражданам всех стран еще предстоит понять, что сегодняшняя мощь человека - не в производстве ненужных продуктов и услуг, не в экономике, подавляющей жизненные силы человека, а в создании второй или искусственной природы – культуры, духовности, или принципиально иной цивилизации – не потребления, а творчества, установления гармонии человека с природой. Современная парадигма управления предполагает использование потенциала духовно-творческих индивидуальностей».

Ряд экспертов настаивает на мнении, что процесс повышения качества жизни населения должен осуществляться представителями местного сообщества. Общественная самоорганизация позволит обустроить свою территорию, создать благоприятные условия жизни не только для себя, но и для будущих поколений.

В противоположность этим мнениям Петров Н.П. считает, что именно российский бизнес должен взять на себя ответственность за повышение качества жизни.[6] Туркин С. В. и Анохин М.Г. ставят вопрос о социальной ответственности российского бизнеса, об участии предпринимательских структур в решении социальных проблем предприятий, организаций, городов, районов, всего общества.

Таким образом, на сегодняшний день субъектами, осуществляющими процесс повышения качества жизни, видятся государство в лице представителей федеральной, региональной и местной власти, бизнес-сообщество (различные коммерческие структуры) и сам человек (или объединение людей).

Тем не менее, все эти исследования редко показывают взаимодействие данных субъектов в осуществлении процесса повышения качества жизни населения. Свое видение концепции качества жизни предлагает проф. Копнов В.А. По его словам, ученым следует начинать разработку холистического подхода к качеству жизни.[7]

Обобщая мнения учёных и исходя из собственного видения сущности процесса повышения качества жизни, автором дается модельное представление этого процесса. Данный подход расширяет представление о процессе повышения качества жизни населения с точки зрения в первую очередь субъектной его структуры.(рис.1)



Рис.1. Модельное представление процесса повышения качества жизни населения

Несомненно, главный субъект воздействия на качество и уровень жизни населения страны – государство, определяющее минимальные социальные стандарты, осуществляющее государственные социальные трансферты, улучшение социальной среды, гарантирующее свободу выбора человека, контролирующее чистоту окружающей среды.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации в свете реализации конституционных гарантий и прав граждан РФ, Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ, а также важнейших решений, принятых Президентом РФ и Правительством РФ сформулировало миссию, которая заключается в развитии человеческого капитала, содействии улучшению демографической ситуации, росту уровня и качества жизни через повышение доходов населения, улучшению здоровья, созданию условий для достойного труда и продуктивной занятости, усилению социальной защиты уязвимых групп населения. Все эти вопросы находят отражение в социальной политике, бюджетной политике и налоговой политике, которые выступают необходимым инструментом процесса повышения качества жизни населения.

На сегодняшний день новым инструментом воздействия на качество жизни являются приоритетные национальные проекты, реализуемые в проблемных сферах жизнедеятельности нашей страны: здравоохранение,

образование, жилищное строительство и сельское хозяйство. Приоритетность данных направлений понятна, так как они затрагивают каждого человека, определяют качество жизни и формируют «человеческий капитал» - образованную и здоровую нацию. От состояния этих сфер зависит социальное самочувствие общества, демографическое благополучие страны.

В последние годы (2005-2010 гг.) в России наметилась четкая тенденция в развитии и совершенствовании ключевых направлений по повышению качества жизни населения. И связано это не только с началом нового тысячелетия, но и с активной государственной политикой, которая в настоящее время приобрела образ устойчивой положительной тенденции. Причем, если раньше представление исполнительной власти о российских реалиях было основано только на теории, то теперь ни у кого не вызывает сомнения практический подход к делу исполнительной и законодательной ветвей власти.

Всеобъемлющая роль власти в процессе повышения качества жизни должна проявляться: в заботе о пополнении казны, разумном бюджетном планировании; в защите окружающей среды; в создании условий для повышения качества жизни самими гражданами (условия для заработка, доступность образования и медицинской помощи); в увеличении выплат социально незащищенным слоям населения; в активизации бизнеса к социальной ответственности и формировании партнерских отношений с бизнес-сообществом.

На рис.2. представлены в понимании автора пути повышения качества жизни населения, наиболее актуальные для современной России.

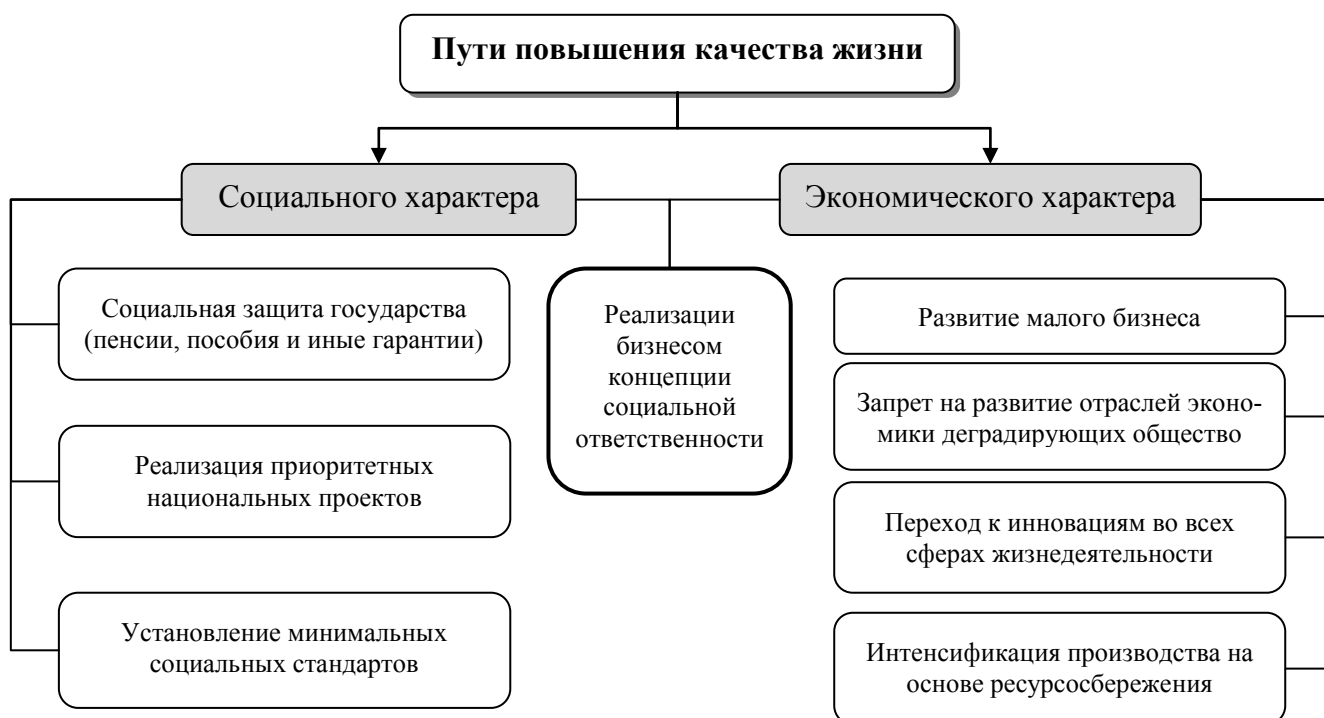


Рис. 2. Классификация современных путей повышения качества жизни населения

Пути социального характера – это, прежде всего, система социальной защиты, направленная на поддержку нетрудоспособных и находящихся в затруднительной ситуации граждан страны; установление минимальных социальных стандартов, являющихся нормативами при формировании социальной и экономической политики как самого государства, так предприятий и организаций; реализация приоритетных национальных проектов, направленных на повышение уровня жизни населения за счёт усиления финансирования ключевых направлений роста благополучия.

К экономическим путям повышения качества жизни можно отнести развитие и поддержка малого бизнеса, как одного из секторов экономики, обеспечивающим самозанятость населения; запрет на развитие отраслей экономики деградирующих общество и противоречащих общественным нормам морали и этики (например, игровой бизнес, проституция, производство наркотических веществ и др.); переход к инновациям во всех сферах жизнедеятельности, способствующий поиску и использованию в практике новых достижений науки и техники; интенсификация производства для наращивания объема материальных благ за счет программ ресурсосбережения (в первую очередь природных ресурсов и электроэнергии).

На сегодняшний день социальная роль бизнеса возрастает. Это происходит в связи с тем, что растёт понимание в выгоду иметь в качестве работников или покупателей людей более образованных и живущих в лучших условиях, нежели бедных и невежественных. Бизнесу

социальную ответственность навязывать нельзя, так как он не будет участвовать в заведомо невыгодных программах, или в предложениях просто отдать деньги государству. Поэтому одним из возможных путей повышения качества жизни населения за счет возможностей бизнеса является активизация реализации концепции социальной ответственности.

Наряду с государством бизнес выступает «источником» удовлетворения потребностей человека. Их основная задача – удовлетворять материальные потребности и создавать условия для удовлетворения духовных.

Стремление общества к повышению качества жизни предполагает высокую степень удовлетворения основных потребностей населения. В основе обеспечения и повышения качества жизни населения лежит качество образования. Знание расширяет возможности людей. Образование дает людям силу продвигать свои интересы, избегать рисков для здоровья, жить дольше и более комфортно. Непрерывное образование – это основа жизни человека в «мире изменений», условие его профессиональной и социальной мобильности, развитие потенциала человека, его творческой жизни.[8]

Основным ресурсом социально-экономического общества считается знание и информация. Современная человеческая деятельность подразумевает раскрытие творческого потенциала. Обеспечить высокое качество жизни человек может благодаря саморазвитию, переработке информации, созданию новых знаний, творчеству и культурному воспитанию.

Однако все меры, направленные на повышение качества жизни населения, могут быть эффективно реализованы лишь при объединении усилий всех субъектов процесса повышения качества жизни. По объективным причинам усилия эти неравнозначны. Например, строительство объектов культурно-досугового назначения еще не означает повышения культурного уровня населения, поскольку эти объекты могут остаться или невостребованными населением или востребованными незначительной его частью, имеющей к тому же низкий уровень культурно-эстетических вкусов и запросов.

На основе этого можно предположить, что, если усилия одного субъекта будут увеличиваться при одновременном уменьшении или неизменном действии других участников вклада другого (или других), то повышения качества жизни населения не будет наблюдаться. Тем самым достижение цели в процессе повышения качества жизни населения ставится в зависимость от совместных усилий всех участников процесса.

Взаимодействие всех субъектов процесса повышения качества жизни населения выражается в согласовании интересов и совместном принятии решений. Без союза бизнеса и власти трудно добиться серьезных экономических и социальных результатов. Таким образом, власть должна

развивать бизнес, убедить бизнес своим примером, своей социальной ответственностью участвовать в социальных проектах. При этом власть должна сдерживать действия бизнеса, которые не способствуют повышению качества жизни населения.

Осуществление процесса повышения качества жизни предполагает сознательное воздействие на его составляющие. Поэтому неоднократно ставился вопрос выработки четких требований к процессу повышения качества жизни. Такими требованиями можно считать принципы, сформулированные на основе практического опыта и научных наблюдений.

Социологи достаточно подробно изучают процесс повышения качества жизни. Белгородские учёные утверждают, что успешное управление процессами повышения качества жизни населения возможно на основе принципов: 1) единства социальной и экономической политики, 2) баланса экономической эффективности и социальной защиты населения, 3) стандартизации, 4) социальной самореализации, 5) дифференцированного подхода, 6) адресной социальной поддержки, 7) социального выравнивания городских территорий, 8) программно-целевого принципа, 9) рационального использования ресурсов, 10) социального партнерства, 12) компаративно-состязательного принципа, 13) обратной связи, 14) научно-методического обеспечения.[9]

Действительно необходимо в процессе обеспечения повышения качества жизни населения учитывать качество жизни отдельных граждан, дифференцированных по различным критериям. Интересна в этом аспекте идея ученых НИЛ по проблемам качества жизни населения г. Белгорода, которые предлагают дифференциацию населения по роду деятельности: профессиональная деятельность, учебная деятельность, предпринимательская деятельность, безработные, пенсионеры, дети. В соответствии с принципом адресности, который является проявлением принципа дифференциации, меры, осуществляемые в процессе повышения качества жизни, должны быть персонифицированы конкретному лицу.

Столь обширный перечень принципов не вызывает сомнения в достаточно основательном подходе к выработке требований к процессу повышений качества жизни. Однако автору видится необозначенность важности и необходимости процесса повышения качества жизни на современном этапе развития экономического общества. В этой связи новый принцип процесса повышения качества жизни населения – принцип имманентности дополняет разработанные ранее принципиальные основы реализации данного процесса.

Имманентность в соответствии с толковым словарем Ожегова означает присущность, свойственность природе самого предмета (явления). Принцип имманентности определяет процесс повышения качества жизни населения как неотъемлемое, внутреннее содержание

экономических процессов на любом уровне экономической системы. При этом показатели качества жизни, характеризующие социальное самочувствие и структурные перемены всех условий жизнеобеспечения, а не объем ВВП, являются основными индикаторами уровня развития общества. Более того, меры по повышению качества жизни (формирование здорового образа жизни, повышение доступности качественной медицинской помощи всем слоям населения, увеличение продолжительности жизни населения, улучшение демографической ситуации) благоприятно сказываются на экономическом развитии общества и конкретно на темпах роста ВВП.

Согласно толковым словарям, процесс в широком смысле – это ход какого-либо явления. В узком смысле под процессом понимают комплекс, объединяющий исполнителей, предметы и средства и совершающиеся между ними действия для достижения задуманного. Таким образом, **процесс повышение качества жизни населения** представляет собой комплекс мер, целенаправленно вырабатываемых и осуществляемых благодаря усилиям власти, бизнеса и населения, путём удовлетворения потребностей и создания условий для их удовлетворения в рамках своих возможностей и прерогатив.

Использованные источники:

1. Том Рат, Джим Хартер. Пять элементов благополучия: Инструменты повышения качества жизни. [Электронный ресурс]// Официальный сайт Института Гэллапа. – Режим доступа: [www.URL:www.gallupinstitute.ru](http://www.gallupinstitute.ru)
2. Копнов В.А. Холистический подход к улучшению качества жизни. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Института качества жизни г. Екатеринбург. – Режим доступа статьи: [www.URL:http://www.institut-kachestva.ru/html/sm.php](http://www.institut-kachestva.ru/html/sm.php)
3. Логинов Г.К. Управление процессами повышения качества жизни в социальном пространстве организации. Автореферат дис. канд. социол. наук. – Белгород, 2003.
4. Качество жизни: содружество науки, власти, бизнеса и общества: Инф. буклет II Международного форума. – М., 2004. С. 45.
5. Нестерцова Н. А. Роль управленческой элиты в повышении качества человеческих ресурсов населения региона//Формирование управленческого кадрового потенциала в регионе. – Белгород, 2002. С.147-148
6. Петров Н. П. Поделится ли предприниматель качеством жизни? // Стандарт и качество, 2006. – №1 – С.68
7. Копнов В.А. Холистический подход к улучшению качества жизни. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Института качества жизни г. Екатеринбург. – Режим доступа статьи: [www.URL:http://www.institut-kachestva.ru/html/sm.php](http://www.institut-kachestva.ru/html/sm.php)

8. Субетто А.И. Качество образования: проблемы оценки и мониторинга / А.И. Субетто // Образование, 2000. – №2. – С. 62-66.
9. Потрясаев В.Н.. Управление процессами повышения качества жизни населения в муниципальных образованиях. Автореферат дис. канд. социол. наук. – Белгород, 2004.

*Бокарева В.Б., кандидат социологических наук, докторант
Современной гуманитарной академии
Россия, г. Москва*

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДОЙ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

С целью разработки эффективной системы социального управления развитием предприятия малого бизнеса необходимо, в первую очередь, анализировать состояние, проблемы и возможности внешней и внутренней среды организации.

«Малый бизнес – это своеобразная социальная форма организации экономической деятельности, сложный хозяйственный механизм, функционирующий в условиях существования и развития таких социально-экономических институтов, как собственность, разделение труда, контроль, денежная система, рабочие организации, административные органы, корпорации, налоги, доходы и т.д., задача которого состоит в том, чтобы находить пути и методы эффективного использования ограниченных ресурсов в условиях неопределенности» [2, 190].

«Социальное управление – это основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления на социальный объект, в качестве которого выступает общество или его отдельные сферы, с целью обеспечения их эффективного функционирования и развития» [1, 32].

Как известно из социальной практики, каждая организация функционирует и развивается в среде, и любая деятельность организации допускается и детерминируется окружением. С целью выработки направления развития организации и эффективного социального управления, в первую очередь, актуален анализ состояния, проблем и возможностей среды организации. Очевидно, что в связи с переходом России к рыночным отношениям, внешняя среда коммерческих организаций значительно изменилась. В отличие от других стран, где рыночная система развивается на протяжении многих десятилетий, российскому бизнесу пришлось за короткий промежуток времени влиться в новую систему и научиться противостоять воздействию факторов внешней среды.

С целью упрощения восприятия внешней среды организации под ней понимается все, что самой фирмой не является, и все, с чем она взаимодействует. Значит, внешняя среда – это комплекс факторов, воздействующих на малый бизнес извне.

Действительно, сложность внешней среды малого бизнеса заключается в большом количестве структурных единиц внешнего окружения и связей между ними, она описывается такими параметрами, как гомогенность-гетерогенность и единичность-множественность факторов. Так, изменчивость внешней среды характеризует степень устойчивости ее отдельных единиц и связей между ними; взаимосвязанность отражает тип отношений между отдельными структурными единицами внешней среды, а также между ними и организацией. Именно благодаря эффективному и оперативному обмену информацией, происходит непрерывный процесс развития способности к предпринимательской деятельности [3, 283]. Следовательно, ресурсные возможности внешней среды определяют потенциал взаимовыгодного обмена ресурсами организации с внешней средой.

В общем, внешняя среда предприятия малого бизнеса, как и любой другой организации, с позиции структурно-функционального подхода включает три уровня:

1. Деловая (функциональная) среда – уровень, в котором организация непосредственно функционирует, а ее факторы непосредственно воздействуют на деятельность организации.

2. Общая (генеральная) среда – включает факторы, которые оказывают косвенное воздействие на деятельность организации и управление ею.

3. Глобальная среда – включает факторы, которые не связаны с особенностями конкретного региона или страны.

Итак, приведенная концепция позволяет систематизировано и структурировано анализировать внешнюю среду организации малого бизнеса и разработать адаптивную систему социального управления. Организация малого бизнеса находится в состоянии перманентного обмена ресурсами и информацией с внешней средой, тем самым обеспечивает себе возможность выживания. Основная сложность и противоречие заключается в том, что ресурсы внешней среды не безграничны, и на них претендуют другие организации, находящиеся в этой же среде. Формирование благоприятной внешней среды организации относится к управляемым процессам.

На основе структурно-функционального подхода выделены субъекты прямого и косвенного воздействия внешней среды. К субъектам прямого воздействия внешней среды малого бизнеса относятся законодательная власть, поставщики, конкуренты, потребители и профсоюзы. К субъектам косвенного воздействия: институт экономики, научно-технический

прогресс, политика, социально-культурное и международное влияние. С позиции ситуационного подхода, внешняя среда организации - это ряд разрозненных подсистем в качестве источников ресурсов (рынок труда, собственно рынок, сфера сбыта, технология и т.п.).

Как было раскрыто, внешняя среда организации характеризуется сложностью, изменчивостью (подвижностью), неопределенностью. К основным внешним факторам, оказывающим негативное влияние на развитие малого бизнеса в России, относятся несовершенство правовой базы и налогообложения. Несмотря на положительные изменения, заключающиеся в создании ряда законопроектов относительно поддержки малого предпринимательства, в целом законодательная база и система налогообложения на сегодняшний день противоречива и имеет ряд пробелов неточностей. Слабо развиты также и социальные гарантии, социальная защита и гарантийные фонды малого бизнеса.

Актуально привести результаты авторского социологического исследования, проведенного среди малых предпринимателей Нижнего Новгорода и Нижегородской области в 2011 году (объем генеральной совокупности (количество занятых в малом бизнесе в Нижегородской области) составляет 564 тыс. человек; объем выборки – 509 человек с допущением 4.34 ошибки выборки), и экспертного опроса. Так, на просьбу расположить факторы внешней среды, в наибольшей степени оказывающие влияние на деятельность предприятия малого бизнеса, по степени значимости эксперты и предприниматели ответили следующим образом. Эксперты посчитали наиболее значимыми государственно-административные факторы, экономические поставили на второе место, на третье – законодательные, на четвертое – социальные, на пятое – политические. Предприниматели на первом месте по значимости расположили экономические факторы, на второе – государственно-административные, в оценке значимости законодательных, социальных и политических факторов они солидарны с экспертами.

Вместе с тем, сложность внешней среды проявляется не только в большом количестве и многообразии ее элементов, но и в их взаимосвязи.

Как показывает социальная практика, относительный уровень показателей всех перечисленных характеристик внешней среды малого бизнеса постоянно увеличивается, и его состояние начинает зависеть от большего числа факторов, а нестабильность усугубляется динамичностью. Динамичность, в свою очередь, характеризуется тремя параметрами: частотой изменений во внешней среде, различием их видов и степенью стабильности этих изменений.

Существенно, что организации малого бизнеса не только испытывают воздействие извне, но и сами оказывают влияние на внешнюю среду:

1. Способствуют ускорению демонополизации производства, стимулированию конкуренции, оптимизации структуры рыночной социально-экономической системы.

2. Расширяют производство многих потребительских товаров и услуг без существенных капитальных вложений за счет использования местных ресурсов, оперативно реагирует на изменения конъюнктуры, что придает социально-экономической системе гибкость и эластичность.

3. Содействуют вовлечению в производство средств населения, ранее использовавшихся исключительно для личного потребления.

4. Улучшают трудовой потенциал общества и способствуют смягчению социальной напряженности.

5. Служат катализатором научно-технического и технологического прогресса.

Одновременно, предпринимательский успех зависит не только от внешней, но и от внутренней среды организации, представляющей собой совокупность внутренних условий функционирования коммерческого предприятия. В отличие от внешней среды, внутренняя среда носит более субъективный характер, поскольку она напрямую зависит от самого предпринимателя, его материальных и интеллектуальных ресурсов, психологических качеств, опыта коммерческой деятельности.

внутренняя среда организации – это та часть общей среды, которая находится в пределах организации, она оказывает постоянное и непосредственное воздействие на функционирование и эффективность организации. Внутренняя среда организации включает в себя следующие основные виды ресурсов: человеческие, технические, коммерческие, финансовые.

Так, на основе фасетного метода классификации целесообразно выделять: общие подсистемы внутренней среды организации (социальная, экономическая, политическая, культурная) и специализированные подсистемы внутренней среды организации (административная, ресурсная, технологическая, техническая, коммуникационно-информационная, кадровая и другие).

Далее с целью анализа эффективности социального управления внутренней средой предприятия малого бизнеса приведены результаты социологического исследования. Среди компонентов внутренней среды организации малого бизнеса, которые в наибольшей степени определяют успешность ее деятельности, 83% экспертов назвали «объем собственного капитала и инвестиций», 66% - «стратегическое планирование», 58% - «квалификацию, потенциал и мотивацию персонала», 58% - «эффективное использование ресурсов», 50% - «корпоративную культуру». Помимо этого, эксперты озвучили такие значимые компоненты, как «организационная структура», «управление рисками», «маркетинговая деятельность», «система безопасности и охраны».

Оценка предпринимателей во многом сходится с мнением экспертов. Так, 81% предпринимателей высказались в пользу значимости «объема собственного капитала и инвестиций», 72% - за «эффективное использование ресурсов», 68% - за эффективное «стратегическое планирование», 53% - за «квалификацию, потенциал и мотивацию персонала», 52% - за эффективную «маркетинговую деятельность», 44% - за «корпоративную культуру». Вместе с тем, предпринимателями были упомянуты и «управление рисками», «система безопасности и охраны», «внедрение инноваций».

На основе приведенного содержательного анализа и эмпирического исследования выделены наиболее существенные элементы внутренней среды малого предприятия:

- объем собственного капитала;
- организационно-правовая форма деятельности;
- предмет деятельности;
- система безопасности и охрана;
- организационная структура (региональная, продуктовая, смешанная и т.п.);
- ресурсы (человеческие, временные, информационные, финансовые, энергетические, материальные, технологические);
- персонал: его квалификация, потенциал, способности;
- организация управления;
- производство: организационные, технико-технологические, операционные характеристики;
- маркетинговая деятельность;
- организационная культура;
- стиль управления.

Таким образом, внутренняя среда малого предприятия анализируется посредством метода управленческого среза:

- Кадровый срез: качество коммуникации между руководством и персоналом, между персоналом; качество системы обучения и продвижения кадров, оценки и мотивации труда; корпоративная культура и т.п.

- Организационный срез: организационная структура; нормы, правила, процедуры; иерархия подчинения; система делегирования полномочий; распределение функциональных обязанностей.

- Производственный срез: обобщающие показатели (эффективность производства и выполнение стратегических заданий); функциональные показатели (технология, оборудование, материалы, энергия, изделия, методы работы, стиль управления, государственная политика, инфраструктура).

- Маркетинговый срез: стратегия продукта и стратегия ценообразования; стратегия продвижения продукта на рынок; целевая аудитория, рынки сбыта и системы распределения.

- Финансовый срез: поддержание ликвидности; обеспечение прибыльности; создание инвестиционных возможностей и т.п.

Итак, внешняя и внутренняя среда малого бизнеса отличается особыми нормами права, регулирующими деятельность субъектов малого предпринимательства, особыми формами учета, определенными уровнями денежного и товарного оборота, численностью персонала и многими другими элементами и процессами. В этой связи при выборе оптимальной стратегии развития малого предприятия, актуален комплексный анализ его внешней и внутренней среды. Существенно, что в любом случае малые предприятия в России проходят своеобразный естественный отбор, и выживают только те, которые осуществляют стратегическое и оперативное управление, основываясь на анализе постоянно изменяющейся внутренней и внешней среды.

Выводы

1. Специфика социального управления внешней средой предприятия малого бизнеса заключается в необходимости поиска путей решения следующих наиболее проблемных ее областей: несовершенство государственного регулирования, правовой базы и налогообложения малого бизнеса; отсутствие системности в принципах и механизмах социального управления малым бизнесом; недостаточная материально-техническая и финансовая ресурсная база; не достаточно эффективная система подбора и обучения кадров; отсутствие социальной защиты предпринимательской деятельности.

2. С целью повышения эффективности системы социального управления внешней средой малого бизнеса необходимо совершенствовать социальное управление на макросоциологическом, мезосоциологическом и микросоциологическом уровнях. Трехуровневая разработка системы социального управления внешней среды малого бизнеса предполагает анализ групп факторов (экономических, правовых, государственно-административных, политических, социальных) на каждом из ее уровней.

3. Специфика социального управления внутренней средой предприятия малого бизнеса заключается в сочетании и взаимообусловленности ее специализированных подсистем: административной, ресурсной, технологической, технической, коммуникационно-информационной, кадровой и других; а также в значительной подверженности воздействию внешней среды

4. С целью повышения эффективности системы социального управления внутренней средой малого бизнеса необходимо совершенствовать социальное управление посредством сочетания управленческого и ресурсного подходов. Такая методика включает в себя

разработку направлений совершенствования системы социального управления в сфере повышения эффективности человеческих, технических, коммерческих и финансовых ресурсов, а также комплексного SWOT-анализа.

Использованные источники:

1. Бокарева В.Б. Малый бизнес в мегаполисе: принципы социального управления // Управление мегаполисом. – М., 2011. - № 2. - С. 32-37.
2. Бокарева В.Б. Социальные технологии в системе социального управления малым бизнесом: современное состояние и перспективы развития // Научные проблемы гуманитарных исследований. – Пятигорск, 2011. - № 6. - С. 189-202.
3. Игнатова И.В. Информационно-экзистенциальная модель предпринимательства // Европейский журнал социальных наук. – 2011. - № 2. - С. 282-289.
4. Смагина М.В. Социально-конструктивистская парадигма в социальном знании как альтернатива традиционной методологии // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2007. - № 2. - С. 73-84.

***Бокарева В.Б., кандидат социологических наук, докторант
Современная гуманитарная академия
Россия, г. Москва***

ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ МАЛЫМ БИЗНЕСОМ

Малое предпринимательство в России до начала рыночных реформ не являлось организованным структурным элементом социально-экономической системы; таковым оно стало лишь с конца XX века. В связи с этим актуально повышение эффективности социального управления малым бизнесом с учетом не только отечественной практики, но и опыта стран с развитой рыночной экономикой.

«Малый бизнес – это своеобразная социальная форма организации экономической деятельности, сложный хозяйственный механизм, функционирующий в условиях существования и развития таких социально-экономических институтов, как собственность, разделение труда, контроль, денежная система, рабочие организации, административные органы, корпорации, налоги, доходы и т.д., задача которого состоит в том, чтобы находить пути и методы эффективного использования ограниченных ресурсов в условиях неопределенности» [2, 190].

«Социальное управление – это основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления на социальный объект, в качестве которого выступает общество или его отдельные сферы, с целью обеспечения их эффективного функционирования и развития» [1, 32].

Посредством ретроспективного анализа сформулированы этапы развития и трансформации социального управления российским малым бизнесом в России.

I. 1987-1994 гг. – период быстрого роста предприятий малых форм. Отличительные особенности этого времени: стихийность, отсутствие системной нормативно-правовой базы и структуры поддержки малого предпринимательства на государственном и международном уровне.

II. 1995 – август 1998 г. – период перехода малого предпринимательства к осуществлению деятельности в соответствии с жестким государственным регламентированием в условиях стабилизации экономического роста.

III. Август 1998 - 2000 год – период изменения отраслевой структуры и механизмов развития малого бизнеса. По сравнению с предыдущим этапом, государственная поддержка малого бизнеса улучшается в сторону систематизации.

IV. 2000 – осень 2008 г. – малый бизнес становится неотъемлемым элементом рыночной системы хозяйства, без которого экономика и общество не могут полноценно существовать и развиваться. В основе всей системы программных направлений государственной поддержки заложен комплекс мероприятий по совершенствованию нормативно-правовой базы государственной поддержки малого предпринимательства

V. осень 2008 - 2009 год – период изменений в системе малого бизнеса, обусловленных мировым кризисом. Положительными итогами периода для малого бизнеса стали: уход с рынка неконкурентоспособные предприятия; повышение значимости отечественных производителей; некоторое снижение цен на издержки.

VI. С 2010 г. – по настоящее время – современный этап развития малого бизнеса. За малыми предприятиями закреплён более четкий экономический и юридический статус, изменились критерии отнесения предприятий к малому бизнесу.

Исходя из приведенного выше ретроспективного анализа социального управления малым бизнесом в России, подведены следующие ключевые итоги 1990-х гг.:

1. Либерализация цен, проведенная в значительной степени монополизированной структурой, не только способствовала свободному развитию конкуренции, но и благоприятствовала росту доходов отечественных монополистов за счет необъективной ценовой политики.

2. Приватизация государственной собственности не укрепила частную собственность российских граждан, решивших стать предпринимателями, а явилась открытой формой перераспределения национальной собственности в пользу небольшой группы лиц, находящейся у власти. В ходе проводимых реформ правительство взяло жесткий курс на формирование и поддержку крупного капитала

финансово-монополистических групп, которые с самого начала возникли на основе перераспределительных процессов, в том числе в результате манипуляций с государственной собственностью, а не эволюционно из малого и среднего бизнеса, как в странах с эффективной рыночной экономикой [3, 59]. Следствием этого стала паразитическая ориентация российского бизнес-капитала, криминальные процессы, что выразилось в следующем: формировании крупных финансово-промышленных структур, стремящихся к захвату государственной собственности и сырьевых ресурсов; росте финансовых пирамид типа «МММ», «Властелина»; в необоснованно резкой поляризации социально-классовой структуры российского общества; в утечке ценных материальных и нематериальных ресурсов за рубеж; в необоснованно раздутых товарно-сырьевых и фондовых биржах; в усилении разрыва между реально функционирующим и фиктивным капиталом.

3. Несмотря на создание федеральных и региональных фондов поддержки малого бизнеса и быстрое развитие сектора малого предпринимательства, предпринимательство оказалось в сильной зависимости от крупных финансово-промышленных структур и бюрократии, а лоббирование его интересов практически отсутствовало.

4. Фактически поддержка малого бизнеса носила преимущественно локализованный характер и находилась в прямой зависимости от субъективных факторов, в частности, от степени влиятельности региональных административных и политических лидеров.

5. Создание малых предприятий зачастую было спонтанным и хаотичным, поскольку фирмы создавались, во многих случаях, потерявшими работу специалистами, чей труд финансировался из бюджетной сферы. Отсутствие профессиональных навыков ведения бизнеса у новых предпринимателей, неструктурированный потребительский рынок, давление криминальных структур привели к потреблению населением некачественных товаров и услуг и потере социально-статусных ориентиров. Качественное содержание малого бизнеса в это время отставало от его количественного роста.

Так, в 2000-е годы социальное управление малым бизнесом в России заключается в следующих основных положениях:

1. Малые предприятия как неустойчивая предпринимательская структура, наиболее зависимая от колебаний рынка, нуждаются в разносторонней государственной поддержке.

В той или иной степени занимались и продолжают заниматься вопросами развития предпринимательской деятельности Министерство по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства, Министерство финансов, Министерство экономики, Министерство труда и социального развития, Министерство образования и другие. Аналогичные структуры действуют на региональном уровне. Российская структура

органов государственной поддержки малого предпринимательства, в отличие от зарубежных стран, формировалась стихийно.

Законодательная база, на которую сейчас опирается малое предпринимательство, пока несовершенна, многие существенные положения не закреплены. Проблема правовой основы малого бизнеса во многом детерминирована правовым нигилизмом. Однако это не исключает необходимости концентрации на процессе разработки и адаптации специальных законодательных мер регулирования малого бизнеса. Малому бизнесу необходима государственная поддержка и формирование приоритетов развития.

2. Требуется проектирование, разработка и внедрение в деятельность системы социальной защиты, социальных гарантий и социального обеспечения предпринимательской деятельности как по отношению к обществу, так и по отношению к самим предпринимателям как самостоятельному социальному слою.

3. Недостаточная материально-техническая ресурсная база обусловлена тем, что многим малым предприятиям не хватает внешнего финансирования, причем главными препятствиями к получению кредита являются жесткие условия, выдвигаемые банками, недостаточностью льгот и субсидий, слабым содействием в области привлечения инвестиций в сектор малого бизнеса

4. Количество административных барьеров постепенно снижается, но по-прежнему имеет место нестабильность в этой сфере, отсутствие прозрачности в схемах взаимодействия с органами власти и иными ответственными учреждениями, административное давление. Наиболее явственно административные барьеры на пути предпринимательства проявляются в процедуре регистрации малых предприятий, в лицензировании.

5. Весьма существенная причина, которая тормозит развитие частного бизнеса в нашей стране, - низкий уровень управленческих знаний. Развитию малого бизнеса препятствуют высокая стоимость внешнего обучения и, как следствие, недостаток необходимых знаний и квалификации у самих предпринимателей, а также у их сотрудников.

6. Несмотря на существование многих программ помощи малому предпринимательству, содержание этих программ остается для большинства компаний неизвестным. Налицо нехватка информации в различных областях, отсутствие единой системы и структуры подобных проектов.

7. В больших городах малый бизнес сталкивается с завышенными ценами на аренду, высокой стоимостью рабочей силы, исчезновением некоторых видов рабочих специальностей.

8. В малых населенных пунктах зачастую отсутствует рынок, достаточный для развития компании. Объем спроса не достаточно, чтобы

обеспечить оптимальную загруженность производственных мощностей этих предприятий. Выход на общероссийский рынок практически невозможен, так как в больших городах отсутствуют системы сбыта, которыми могли бы воспользоваться малые предприятия небольших городов. Наличие старой инфраструктуры, трудности выхода малого бизнеса на общероссийский рынок и слабая мотивация к труду, низкий интерес к работе.

9. Наиболее распространенной реакцией малого бизнеса на многочисленные барьеры и препятствия со стороны власти, является уход в «тень» (деятельность, не подпадающая под действие существующих законов, либо связанная с сокрытием оборота или доходов от учета и налогообложения). Эта проблема не так масштабна, как в 1990-е годы, но она по-прежнему существует.

современное социальное управление малым бизнесом в России имеет следующие характеристики:

1. Недостаточная степень структурированности органов государственной поддержки.

2. Несовершенство законодательной базы, регламентирующей деятельность малого бизнеса.

3. Отсутствие четкой системы социальной защиты, социальных гарантий и социального обеспечения предпринимательской деятельности как по отношению к обществу, так и по отношению к самим предпринимателям.

4. Недостаточно развитая инфраструктура и материально-техническая ресурсная база.

5. Наличие административных барьеров.

6. Не достаточно высокая степень адаптированности системы образования и послевузовского обучения к современным реалиям малого бизнеса.

7. Отсутствие системности и легкой доступности в получении комплекса информации о становлении, функционировании и развитии малого бизнеса.

8. Недостаточно развитая и действенная система объединений, ассоциаций малого бизнеса, отсутствие комплексной социально-политической поддержки малого бизнеса.

С целью определения дальнейших ориентиров развития и поиска наиболее эффективных форм и механизмов социального управления малым бизнесом в современной России актуален анализ зарубежного опыта социального управления малым бизнесом. Очевидно, что без кардинального изменения отношения к малому предпринимательству органов власти невозможно добиться усиления его роли в социально-экономическом развитии страны.

В контексте темы работы актуальны выдержки из авторского социологического исследования, проведенного среди малых предпринимателей Нижнего Новгорода и Нижегородской области в 2011 году (объем генеральной совокупности (количество занятых в малом бизнесе в Нижегородской области) составляет 564 тыс. человек; объем выборки – 509 человек с допущением 4.34 ошибки выборки), и экспертного опроса.

Таблица 1

Результаты экспертного опроса

№ п/п	Вопрос	В %	Чел.
I. Считаете ли Вы систему поддержки малого бизнеса в развитых зарубежных странах более эффективной, чем в России?			
1	Да	91,7%	11
2	Нет	8,3%	1
II. По Вашему мнению, механизмы поддержки малого бизнеса в развитых зарубежных странах можно успешно адаптировать к российским реалиям?			
1	Да, однозначно	75%	9
2	Скорее да, чем нет	16,7%	2
3	Скорее нет, чем да	8,3%	1
4	Нет	0%	0
III. Какие группы мер поддержки малого бизнеса в развитых зарубежных странах Вы считаете наиболее эффективными? (дайте не более 2-х ответов)			
1	Социально-административные	75%	9
2	Социально-экономические	66,7%	8
3	Социально-политические	25%%	3
4	Социально-правовые	16,7%	2
5	Социально-психологические	8,3%	1
6	Социально-педагогические	8,3%	1

Результаты экспертного опроса, приведенные в табл. 1, свидетельствуют о том, что подавляющее большинство экспертов в области социального управления малым бизнесом оценивают систему поддержки малого бизнеса в развитых зарубежных странах как эффективную (91,7% экспертов дали положительную оценку). Так, 75% экспертов уверены в том, что механизмы поддержки малого бизнеса, применяемые за рубежом, можно успешно адаптировать к российским реалиям; 16,7% также склоняются к положительному ответу, и лишь 8,3% экспертов сомневаются в результативности такого механизма.

Большинство экспертов (75%) считают наиболее эффективными социально-административные меры поддержки малого бизнеса в зарубежных странах; 66,7% экспертов дали положительную оценку социально-экономическим мерам. Со значительным отрывом на третьем месте в перечне экспертных оценок расположились социально-политические меры (25% экспертов считают их эффективными). По 8,3% экспертов высказались за социально-психологические и социально-педагогические меры. Такая оценка вполне прогнозируема, поскольку только при наличии комплексной государственной поддержки и развитой социально-экономической системы малый бизнес эффективно функционирует и развивается.

Таблица 2

Результаты опроса малых предпринимателей

№ п/п	Вопрос	В %	Чел.
I. Считаете ли Вы систему поддержки малого бизнеса в развитых зарубежных странах более эффективной, чем в России?			
1	Да	93%	473
2	Нет	7%	36
II. По Вашему мнению, механизмы поддержки малого бизнеса развитых зарубежных стран можно успешно адаптировать к российским реалиям?			
1	Да, однозначно	71,1%	362
2	Скорее да, чем нет	9,8%	50
3	Скорее нет, чем да	13%	66
4	Нет	6,1%	31
III. Какие группы мер поддержки малого бизнеса в развитых зарубежных странах Вы считаете наиболее эффективными? (дайте не более 2-х ответов)			
1	Социально-административные	51,2%	261
2	Социально-экономические	60,9%	310
3	Социально-политические	18,2%	93
4	Социально-правовые	30,4%	155
5	Социально-психологические	21,4%	109
6	Социально-педагогические	14,1%	72

Данные социологического исследования, приведенные в табл. 2, свидетельствуют о том, что большая часть предпринимателей солидарны с экспертами (93% оценивают систему поддержки малого бизнеса в развитых зарубежных странах как эффективную). В отношении оценки

потенциальной успешности адаптации механизмов поддержки малого бизнеса к российским условиям, реализуемых за рубежом, ожидания предпринимателей немного менее оптимистичны, чем ожидания экспертов (71,1% предпринимателей поддерживают подобную идею, 9,8% склоняются к положительной оценке, а 19,1% – к отрицательной). Более половины предпринимателей (60,9%) считают социально-экономические меры поддержки малого бизнеса наиболее эффективными, на втором месте по популярности социально-административные меры (51,2% респондентов выбрали такой вариант ответа), на третьем месте социально-правовые меры (30,4%). В отличие от экспертов, предприниматели считают социально-психологические меры достаточно существенными (21,4% респондента выбрали этот вариант ответа). Социально-политические меры (18,2%) расположились на пятом месте. На последнем месте по значимости – социально-педагогические меры (14,1%).

В Японии система поддержки предпринимательства направлена на обеспечение условий деятельности малых и средних предприятий в качестве полноправных элементов рыночной конкуренции, развитие их самопомощи и проведение мер по их поддержке. Большое внимание уделяется модернизации и совершенствованию отраслевой структуры.

В Великобритании значительная роль малого бизнеса принадлежит бюджетно-налоговой и кредитной политике правительства. К мерам общего характера относятся установление для малых фирм пониженной ставки налога с корпораций, отложенная оплата счетов, эффективная система скидок при уплате просроченных долгов. Существенно, что основная помощь малому бизнесу в Великобритании реализуется посредством программ: «Схема грандов»; «Схема содействия в создании предприятий», – предусматривающих финансовую помощь безработным, намеренным организовать собственное дело, страхование кредитов для мелких и средних предприятий.

В США законодательно установлено обеспечение малым предприятиям практических возможностей участия в выполнении контрактов, реализуемых любыми государственными органами и учреждениями. Администрация по делам малого бизнеса оказывает помощь малым предприятиям в получении контрактов и субподрядов [4, 136-139].

Важным направлением стимулирования малого бизнеса, ориентированного на инновации, со стороны государства, крупного бизнеса, университетов и научно-исследовательских центров является организация технопарков. Технопарки – это научно-промышленные комплексы, созданные для производства новейшей продукции или разработки новейших технологий. Первичным элементом, используемым при строительстве технопарков, является инкубатор [5, 95-99].

В Канаде так же, как и в США, реализуются целевые программы по поддержке предпринимательства и предоставляются информационно-консультационные услуги. Центры занятости Канады активно включены в систему поддержки малого бизнеса – ему предоставляется помощь по подбору и найму персонала, консультирование и бесплатные семинары по кадровой стратегии организации, социальному страхованию.

Несколько иное отношение к поддержке малого бизнеса во Франции - получила распространение точка зрения, что малым предприятиям не следует искусственно создавать более выгодные условия, нежели более крупным организациям. В равных условиях конкурентной борьбы должны выживать сильные и эффективные предприятия, это, с позиции правительства Франции, наиболее выгодно для всего общества. Во Франции развита система субсидий малого бизнеса, как правило, их назначение в компетенции региональных властей. Наибольшее распространение получила помощь в реализации инноваций, благодаря которой покрывается около половины расходов малого предприятия.

Так, Испания относится к наиболее развитым странам Западной Европы, она привлекательна для иностранных инвестиций. Ведущая государственная организация, которая занимается практической реализацией политики в отношении малого бизнеса, – это Институт малых и средних предприятий. Основное внимание испанского правительства сосредоточено на предприятиях малого бизнеса, которые создают рабочие места для социально уязвимых слоев населения.

В Италии же государственная политика в отношении малого предпринимательства имеет селективный характер, поддерживаются только некоторые направления. На уровне государства финансовая помощь инновационным предприятиям оказывается специализированными фондами.

Итак, современный этап развития отечественного малого бизнеса характеризуется изменением его социально-экономического облика, расширением его функций и перспектив, как для отдельных индивидов, так и для общества в целом. Вместе с тем, сравнительный анализ свидетельствует о необходимости повышения эффективности социального управления малым бизнесом в России, поскольку в соотношении со странами с более высоким уровнем жизни оно находится на более низкой ступени развития.

Выводы

Таким образом, малое предпринимательство сегодня – это значимый социальный слой и важный сектор экономики. На основе обобщения факторов и условий успешной реализации социально-экономической роли малого бизнеса в развитых странах определены группы мер для отечественных управляющих органов, принимающих решения о поддержке малого бизнеса.

Для российского малого бизнеса актуальны следующие группы мер социального управления малым бизнесом:

1. Развитие инфраструктуры поддержки малого бизнеса, включающей систему специализированных институтов, содействующих разработке и реализации государственной политики в сфере малых предприятий. Для малого бизнеса созданы благоприятные условия посредством обеспечения комплексной и адресной поддержки малого бизнеса в различных направлениях: информационно-консультационном, прогнозно-аналитическом, обучении, технологическом, техническом, финансовом.

2. Систематизация государственной политики поддержки малого бизнеса. Характерными особенностями являются множественность каналов получения поддержки, создание благоприятного налогового климата, системы информационно-консультационной поддержки малого бизнеса, деятельность государственных и региональных фондов.

3. Концептуализация законодательных мер, регулирующих весь комплекс вопросов поддержки малого бизнеса.

4. Повышение эффективности мер борьбы с административными барьерами: упрощение и классификация законодательных норм; сбор информации и проведение исследований о наличии административных барьеров и их влиянии на развитие предприятий и состояние конкуренции; упрощение состава и уменьшение объема запрашиваемой информации; упрощение административных процедур и порядка предоставления информации; организация обмена информацией между различными государственными организациями; создание общих доступных баз данных.

5. Развитие консультационно-информационной поддержки малого бизнеса на национальном, региональном и местном уровнях безвозмездно, либо за невысокую плату.

6. Развитие спроса, открытие новых рынков и ниш, повышение уровня жизни населения.

7. Развитие системы финансирования малого бизнеса: практика льготного бюджетного кредитования малого бизнеса, субсидирования ставок и процентов, антимонопольная политика.

С целью реализации системы эффективного социального управления малым бизнесом, основываясь на успешном зарубежном опыте, административным, законодательным, контролирующим органам, ассоциациям и общественным организациям рекомендуется разработать и реализовать комплексную систему поддержки и развития малого бизнеса, включающую в себя следующие группы механизмов: социально-административные; социально-правовые; социальные; социально-экономические.

Использованные источники:

1. Бокарева В.Б. Малый бизнес в мегаполисе: принципы социального управления // Управление мегаполисом. – М., 2011. - № 2. - С. 32-37.
2. Бокарева В.Б. Социальные технологии в системе социального управления малым бизнесом: современное состояние и перспективы развития // Научные проблемы гуманитарных исследований. – Пятигорск, 2011. - № 6. - С. 189-202.
3. Иванова Н.Ю. Социально-экономические функции малого бизнеса в российской экономике. – М.: Высшая школа, 2003. - С. 59.
4. Савкин В.И. Нужен ли экологический менеджмент для малого предпринимательства России? // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – №5. – С. 136-139.
5. Тэпман Л.Н. Малый бизнес: опыт зарубежных стран. – М.: Юнити-Дана, 2009. – 224 с.

*Бокарева В.Б., кандидат социологических наук, докторант
Современная гуманитарная академия
Россия, г. Москва*

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАЛЫМ БИЗНЕСОМ

В целях разработки методологии исследования эффективности социального управления малым бизнесом актуален анализ общенаучных и частных подходов, а также сущности социальной эффективности управления.

«Малый бизнес – это своеобразная социальная форма организации экономической деятельности, сложный хозяйственный механизм, функционирующий в условиях существования и развития таких социально-экономических институтов, как собственность, разделение труда, контроль, денежная система, рабочие организации, административные органы, корпорации, налоги, доходы и т.д., задача которого состоит в том, чтобы находить пути и методы эффективного использования ограниченных ресурсов в условиях неопределенности» [2, 190].

«Социальное управление – это основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления на социальный объект, в качестве которого выступает общество или его отдельные сферы, с целью обеспечения их эффективного функционирования и развития» [1, 32].

«Социальная технология – это формализованная процедура последовательного социального воздействия на социальные объекты, процессы, отношения и явления в соответствии с заранее разработанным

планом с целью приведения социального объекта в определенное состояние». [3, 110].

Содержательный анализ показывает, что общеметодологические проблемы социологического измерения и их конкретизированные решения в виде анализа социальной информации представлены в работах Е.Г. Андрющенко, Ф.М. Бородкина, М.А. Будановой, Ю.Н. Гаврильца, В.Б. Голофаства, А.Н. Гостева, А.С. Готлиб, А.А. Давыдова, А.В. Дмитриева, И.И. Елисеевой, Т.И. Заславской, Т.В. Керимовой, М.С. Косолапова, В.А. Лапшова, В.В. Маркина, О.М. Роя, М.В. Смагиной, В.Т. Перекреста, В.О. Рукавишниковой, Ю.Н. Толстовой, Г.Х. Шингарова, В.А. Ядова, И.Г. Яковлева и других.

Отдельные вопросы оценки эффективности развития малого бизнеса рассматриваются в работах А.В. Бусыгина, З.С. Варналия, А.А. Крупанина, А.Б. Крутика и других ученых. Однако, на сегодняшний день не разработана общая методология исследования и оценки социальных технологий в системе управления малым бизнесом.

В контексте настоящей работы актуально определение общей методологии исследования социального управления малым бизнесом. Методология, по определению Э.М. Короткова, - это логическая организация деятельности человека, состоящая в определении цели и предмета исследования, подходов и ориентиров в его проведении, выборе средств и методов, определяющих наилучший результат [5, 16]. Она должна включать также определение и формулировку ориентиров и ограничений, которые позволяют проводить исследование более последовательно и целенаправленно.

При исследовании и оценке социальных технологий в системе управления малым бизнесом объектами анализа являются:

- социальные технологии;
- система малого бизнеса;
- структура социального управления;
- внешняя и внутренняя среда организации малого бизнеса;
- стратегия развития малого бизнеса.

Цель исследования заключается в поиске наиболее эффективных вариантов построения системы социального управления малым бизнесом и организации ее функционирования и развития.

В этой связи, главную роль в методологии играют средства и методы исследования. Согласно типологическому подходу они делятся на три группы: формально-логические, общенаучные и специфические. Формально-логические - это методы интеллектуальной деятельности человека, составляющей основу исследований управления. Общенаучные методы отражают научный аппарат исследования, определяющий эффективность любого типа. Специфические - это методы, которые

рождаются спецификой систем управления и отражают особенность управленческой деятельности [5, 16].

Однако системный подход отражает более высокий уровень методологии исследования. Он требует максимально возможного учета всех аспектов проблемы в их взаимосвязи и целостности, выделения главного и существенного, определения характера связей между аспектами, свойствами и характеристиками. Системный подход, по определению В.И. Мухина, – это подход к исследованию объекта как системы, в которой выделены элементы, внутренние и внешние связи, наиболее существенным образом влияющие на исследуемые результаты его функционирования, а цели каждого из элементов определены исходя из общего предназначения объекта [6, 60-61]. В основе системного подхода лежит исследование любого объекта как сложной целостной социально-экономической системы.

Несомненно, системный подход является оптимальным для совокупного анализа эффективности социального управления малым бизнесом благодаря его комплексности и многомерности.

Итак, системный подход в изучении малого предприятия как управляемого социального образования с определенной структурой и границами, целенаправленно функционирующего на относительно постоянной основе, включает анализ всех основных свойств организации (целостности, структуры, иерархии, коммуникации и т.п.). Системный подход служит методологией научного анализа объекта в соотношении «система-среда», позволяющей рассматривать объект исследования в органической взаимосвязи с факторами своего окружения. Соотношение системы и среды является в значительной степени функциональным [7, 74]. На этом основании, системный анализ социального управления малым бизнесом позволяет выявить целесообразность создания, либо совершенствования организации, определить, к какому классу сложности она относится, выявить наиболее эффективные методы научной организации труда, которые применялись ранее [4, 24]. Как было отмечено австрийским и американским социологом и экономистом Й. Шумпетером, предпринимательство как система включает в себя три ключевых элемента: организационное действие; инициирование изменений; денежный доход как цель и критерий успеха. Однако, наряду с множеством положительных свойств системного подхода, посредством него нельзя охарактеризовать динамику системы социального управления малым бизнесом.

В этом аспекте актуален следующий базовый подход – функциональный, который отвечает на вопрос «Что делать?» В ходе функционального анализа социальных технологий в системе управления малым бизнесом актуально разделение совокупности количественных и качественных характеристик на следующие группы: комплексные,

структурные, частные. Другой подход, процессный, не является противопоставлением функциональному. Функции и процессы не могут существовать в отрыве друг от друга. Результатом функционального и процессного подходов является одновременное проектирование организационной структуры (функциональных областей) и порядка взаимодействий в рамках этой структуры или процесса. Очевидно, что эти подходы должны применяться параллельно.

Процессный подход отвечает на вопрос «Как делать?» Следующий подход, проектный, также отвечает на этот вопрос. Он актуален для любой компании при создании инновационных проектов, тестовых разработках. Основным принципом построения проектной структуры является концепция не функций или процессов, а именно проекта – создание нового, как правило, единичного не повторяющегося продукта, например, разработка нового изделия, создание и внедрение новой технологии, строительство объекта. Другой подход, комплексный, предполагает учитывать при анализе как внутреннюю, так и внешнюю среду организации. Значит, комплексный подход представляет структурную базу анализа эффективности социального управления малым бизнесом.

Так, при интеграционном подходе появляются более прочные связи между отдельными подсистемами организации, более конкретные задания. Например, управляющая система задает службам и подразделениям организации конкретные показатели их деятельности по качеству, количеству, затратам ресурсов, срокам и т.д. Другой базовый подход, структурный, основан на использовании различных типов организационной структуры фирмы, как правило, иерархической. Сущность следующего, ситуационного подхода, заключается в том, что побудительным мотивом к проведению анализа являются конкретные ситуации, широкий диапазон которых существенно влияет на эффективность управления.

Суть нормативного, подхода заключается в исследовании любой системы управления с целью ее совершенствования с учетом совокупности важнейших нормативов, которыми руководствуется в своей деятельности аппарат компании. Именно нормативы в социальной сфере обеспечивают оптимальные условия для специального развития коллектива предприятия малого бизнеса (показатели стимулирования и охраны труда; техническая и технологическая оснащенность; мотивация; правовые и экологические нормативы). В этой связи целью другого, поведенческого подхода, является создание и культивирование всех необходимых условий для реализации творческих способностей каждого сотрудника предприятия малого бизнеса.

Вместе с тем при исследовании социального управления малым бизнесом важен диалектический подход. Суть его состоит в том, что в процессе функционирования системы все ее элементы взаимосвязаны и

взаимообусловлены; а изменения, производящиеся в одних элементах, вызывают изменения других элементов системы. В частности, системный анализ эффективности социального управления малым бизнесом оптимально проводить в сочетании с диалектическим подходом.

Связующей нитью структуры анализа социальных технологий в системе управления малым бизнесом выступает категориальный подход (см. рис. 4) (М.Р. Радовель, Н.А. Рубакин, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский, Г.В.Ф. Гегель, Дж. Холтон), который подразумевает разбивку объектов на секции, отнесение отдельных частей или групп к определенным категориям и анализ категорий.

Согласно категориальному подходу, современные российские малые предприниматели подразделяются на три группы:

1. Потенциальные - имеющие способности и желания заниматься бизнесом, но не имеющие достаточного финансирования и опыта.

2. Развивающиеся - малые предприниматели, имеющие опыт предпринимательской деятельности от 1 года до 3-х лет, которым необходимо развивать и/или расширять свой бизнес.

3. Успешные – относительно успешно функционирующие на рынке более 3-х лет.

В оценке системы социального управления малым бизнесом важен комплексный подход. Комплексный подход – это сбалансированная, научно обоснованная система познавательной деятельности, включающая анализ различных блоков характеристик (экономического, социального, политического, психологического, социально-экономического и других).

Для комплексной оценки эффективности системы поддержки малого бизнеса целесообразно рассмотрение показателей, косвенно характеризующих степень эффективности мер, предпринимаемых в рамках такой системы. В качестве таких показателей рассматриваются:

1. Показатель количества субъектов малого бизнеса на душу населения.

2. Показатель удельного веса действующих малых предприятий в общем количестве зарегистрированных малых предприятий.

Исходя из этого, все факторы, определяющие эффективность исследования социального управления малым бизнесом, оптимально рассматривать в двух группах: факторы исследовательского потенциала управления и принципы его использования. Понятие исследовательского потенциала управления отражает возможности использования ресурсов и достижения поставленных целей, ведь наличие необходимых ресурсов еще не ведет автоматически к эффективности. Использование ресурсов зависит и от их структуры, доступности, цели, мотивации их рационального использования. Все это в совокупности характеризует понятие исследовательского потенциала; его величина, качество, реализация также определяют достижение эффективности [5, 87]. Таким образом, факторы,

квалифицирующие исследовательский потенциал управления в малом бизнесе, разделены на три группы: факторы методологической готовности, факторы наличия и структуры ресурсов и факторы организационных возможностей.

В ходе настоящего исследования было выявлено, что эффективность управления, как социально-экономическая категория, - это результативность определенной деятельности, степень рационального использования ресурсов. Функциональная роль эффективности социального управления – отражение уровня и динамики его развития, качественной и количественной стороны.

Применительно к субъекту управления эффективность социального управления характеризуется не только количественными показателями (экономическая эффективность), но и качественными (социальная эффективность): управляемость системы, удовлетворенность трудом, отношения с потребителями и контрагентами и других. С позиции структурно-функционального подхода важным элементом эффективности является критерий эффективности - признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация определенного объекта.

Таким образом, к основным показателям, отражающим эффективность социального управления малым бизнесом, относятся:

1. Эффективность социального управления.
2. Характер приемов и методов социального воздействия.
3. Управленческий потенциал.
4. Глубина обратной связи между субъектом и объектом управления.
5. Гуманность и социальная ориентированность.
6. Сочетание с другими видами управления.
7. Развитость системы контроля.
8. Степень общественного доверия.
9. Уровень интеграции процессов управления.
10. Комплексность и системность социального управления.

С целью исследования и оценки социальных технологий в системе управления малым бизнесом оптимально применять комплексную методологию, основанную на комплексном подходе. Она включает в себя диалектическое единство следующих направлений деятельности:

- Системный анализ малого бизнеса и системы социального управления малым бизнесом;
- Функционально-процессный анализ динамических характеристик системы социального управления малым бизнесом во внешней и внутренней среде;
- Нормативный анализ реализации социальных технологий в системе управления малым бизнесом;

- Ситуационно-поведенческий анализ условий реализации творческого потенциала предпринимателей;
- Категориальный анализ, согласно которому малые предприниматели разделены на три группы: потенциальные, развивающиеся и успешные.

Использованные источники:

1. Бокарева В.Б. Малый бизнес в мегаполисе: принципы социального управления // Управление мегаполисом. – М., 2011. - № 2. - С. 32-37.
2. Бокарева В.Б. Социальные технологии в системе социального управления малым бизнесом: современное состояние и перспективы развития // Научные проблемы гуманитарных исследований. – Пятигорск, 2011. - № 6. - С. 189-202.
3. Бокарева В.Б. Социальные технологии поддержки и развития малого бизнеса // Философия социальных коммуникаций. – Волгоград, 2011. - № 4 (17). - С. 109-119.
4. Игнатьева А.В. Исследование систем управления. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 157 с..
5. Коротков Э.М. Исследование систем управления. - М.: ДеКА, 2000. - 194 с.
6. Мухин В.И. Исследование систем управления. - М.: Экзамен, 2003. - 384 с.
7. Рой О.М. Исследования социально-экономических и политических процессов. - СПб.: Питер, 2004. - 364 с.

Бурангулова Г. О.
магистрант

Васенин Д. Н., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «ПГТУ»
Россия, г. Йошкар-Ола

ПРОБЛЕМЫ ВЪЕЗДНОГО ТУРИЗМА В РОССИИ

Развитие въездного международного туризма, способного оказывать положительное воздействие на экономическую систему принимающих сообществ, в настоящее время стало основной линией внутренней и внешней политики десятков государств на планете, гарантом и показателем полноправного включения страны в общемировые экономические отношения.

Всемирная туристская организация (UNWTO) ставит Россию в число наиболее перспективных стран в плане туризма. В своих регулярно публикуемых прогнозах развития международного туризма она указывает на огромный потенциал нашей страны, благодаря которому в 2012 году она должна войти в пятерку ведущих туристических держав. Однако с иностранным туризмом в настоящее время у нас существует немало

проблем. «Сокращение въездного туристского потока в нашу страну происходит с 2006 года, - говорится в комментарии Ростуризма к официальной статистике. - Это объясняется, прежде всего, возросшими ценами на услуги в стране, а также резким ростом цен на гостиницы из-за уменьшения числа отелей туристского класса, в результате чего произошло существенное удорожание пакета услуг, предлагаемого туристам при их путешествии в Россию».

По словам Леонида Исаковича, генерального директора компании «Академсервис ДМС», к нам едут достаточно состоятельные люди, а бюджетные туристы не попадают во въездной поток. Такого же мнения придерживается и глава компании «Владинвесттур» Владимир Шаров.

Также имеются и другие преграды – это сложный визовый режим для тех стран, откуда к нам в основном едут туристы. Страна, развивающая иностранный туризм, создает преференции для своих гостей. Примером может служить Китай, который сейчас лидирует на мировом рынке по темпам роста въездного турпотока. Аналогично поступают Турция и многие другие страны.

Как показал опыт проведения матча Лиги чемпионов по футболу в Москве, Россия способна упростить визовые режимы. Правительство страны отменило въездные визы для англичан, решивших приехать на этот матч, и почти 40 тысяч болельщиков из этой и других стран открыли для себя столицу России. «Этот положительный опыт вполне можно было в том или ином виде продолжить» - заметил президент Российского союза туриндустрии (РСТ) Сергей Шпилько.

Существует также ряд причин, которые имеют принципиальное значение для иностранных туристов. В первую очередь, это слабое знание россиянами иностранных языков, отсутствие вывесок и указателей на английском языке, запутанная транспортная система в городах, нехватка в них пешеходных зон, мест для прогулок.

Есть еще один фактор, принципиальный для туристического направления, - это безопасность. Если все предыдущие годы он ставился экспертами на одно из последних мест, то сейчас, после произошедшего на Кавказе, его можно занести в число важнейших при выборе иностранными туристами места для отдыха.

Среди причин, тормозящих въезд, является также отсутствие полноценной рекламы страны как туристического направления на международном рынке. В 2009 году наша страна на рекламу своего туристического ресурса на все зарубежье выделила 230 млн. рублей, или менее \$10 млн. Для сравнения, Турция только в России на рекламу своего турпродукта потратила \$12 млн., то есть 10% своего госбюджета. Рекламный бюджет Израиля только в России составил \$3 млн.

Для увеличения въездного турпотока необходимо издание путеводителей нового поколения о столице России и российских регионах.

Существующим путеводителям, как показывают данные опросов, турист доверяет все меньше, считая их замаскированной рекламой, доверяя по преимуществу «сарафанному радио».

Все перечисленные выше факторы говорят о том, что Россия выступает на мировом туристическом рынке с сырым, малосъедобным турпродуктом. Почему Россия не использует свой туристический ресурс – это остается неясным даже для иностранцев, так как интерес к России у туристов в разных странах велик.

Стоит уделять внимание и качеству предоставляемого туристического продукта. Обеспечение государством необходимой системы сертификации и классификации туристических услуг, поощрение предприятий туристической индустрии, постоянно наращивающих качество производимых услуг, создание системы качества туристического продукта, обеспечение материальной заинтересованности предприятий сферы в производстве качественных услуг – залог притока частных инвестиций в заслуживающие того предприятия.

В нашей стране проблема дифференциации туристического продукта и повышения качества туристического обслуживания стоят особенно остро в свете активного туристического использования только 7-15% туристического потенциала страны. Однако ни единой и обязательной, учитывающей требования иностранных туристов системы классификации предприятий, занятых в туристическом производстве, ни эффективно действующей системы поощрения предприятий с высокими показателями качественного обслуживания в стране до настоящего момента не создано.

Резонансной точкой туристического рынка может стать государственный маркетинг туристических услуг, состоящий в планомерном определении потенциальных рынков сбыта, формировании конкурентных преимуществ и позиционировании национального туристического продукта, формировании эффективного комплекса мер продвижения туристических возможностей страны на мировом рынке посредством как традиционных рекламных инструментов, так и связей с общественностью, брэндингом.

По словам Сергея Шпилько, президента Российского союза туриндустрии (РСТ), для развития туризма на всех уровнях нужен четкий план совершенствования нормативно-правовой базы развития различных видов туризма, упрощения туристических формальностей, оптимизации налогообложения, снижения транспортных тарифов и многого другого. Туризм по своей природе – сложнейший межотраслевой хозяйственный комплекс, и решать вопросы его развития надо комплексно.

Использованные источники:

1. Рубаник, А. Н. Технологии въездного туризма: учебное пособие / А. Н. Рубаник, Д. С. Ушаков.- Ростов н/Д: изд. центр «МарТ», 2010.- 384 с.

2. Малахова, Н. Н. Инновации в туризме и сервисе: учебное пособие / Н. Н. Малахова, Д. С. Ушаков.- Ростов н/Д: изд. центр «МарТ», 2010.- 207 с.
3. Интерфакс: «Шагреновая кожа въездного туризма», 2008.
4. Журнал «Турбизнес» № 13; октябрь 2011.- 16 с.

Валиева А.И.
студент
Запольских Ю.А.
доцент
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
РФ, г.Уфа

КРЕДИТОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

В настоящее время остро стоит вопрос о необходимости всемерного поддержания реального сектора экономики (в том числе среднего и малого бизнеса). Для этого государство, которое в настоящее время не может в необходимой мере помочь малому бизнесу материально, должно создать организационные и правовые условия для формирования и нормального функционирования данных предприятий, так как малый бизнес для развития рыночной экономики имеет огромное значение.

Малый бизнес в рыночной экономике – ведущий сектор, определяющий темпы экономического роста. Правительство РФ декларирует всемерную помощь и поддержку формирующемуся слою предпринимателей. Однако, несмотря на прилагаемые усилия, количество малых предприятий практически во всех федеральных округах уменьшается. Для малого бизнеса необходимо создавать и поддерживать условия оптимального функционирования, всемерно поощрять предпринимательские инициативы. Только тогда малый бизнес займет надлежащее ему место в экономике, что, несомненно, принесет свои положительные результаты. [2]

Малый бизнес оказывает и должен оказывать все более весомое воздействие на социально-экономическое развитие страны, влияя на трудовую занятость активного населения, оперативно решая множество практических задач, опираясь при этом лишь на собственные ресурсы и возможности. Безусловно, в поддержке малого бизнеса важен комплекс мер – административных, законодательных, налоговых и иных. Особое место здесь занимают и все более должны усиливать свою роль меры финансовой поддержки, способные вовлечь в процессе поддержки указанного бизнеса профильные институты разных уровней – как крупные государственные банки, так и систему региональных банков. [3]

Таблица 1 Количество зарегистрированных малых предприятий по
федеральным округам РФ, ед.

Федеральный округ	Зарегистрированные малые предприятия на 01.04.2011 (в расчете на 100 тыс. человек населения)		
	Количество	Прирост (сокращение) за период с 01.10.2010 по 01.08.2011	В % от среднего количества по РФ
РФ, всего	154,7	-5,6	100,0
Центральный	184,1	-12,9	119,0
Северо-Западный	230,5	-0,5	148,9
Южный	129,7	-26,0	83,8
Северо-Кавказский	62,5	-3,3	40,4
Приволжский	157,6	1,5	101,8
Уральский	116,6	4,3	75,3
Сибирский	128,0	-3,0	82,7
Дальневосточный	154,0	7,2	99,6

Важнейшая роль коммерческих банков в развитии малого бизнеса объясняется тем, что для малых предприятий получить финансовые средства из других источников достаточно сложно. Коммерческий кредит не способен эффективно решать финансовые проблемы предпринимателей. Кредит становится основным и практически единственным вариантом внешнего финансирования. При кредитовании банками предприятий малого бизнеса большую роль играют неуверенность кредитора в том, что должник будет в состоянии выполнить свои обязательства в соответствии со сроками и условиями кредитного соглашения. Чем же это может быть вызвано?

1. неспособностью предпринимателя создать твердый будущий денежный поток;
2. неуверенностью банка в будущей стоимости и качестве (ликвидности и возможности продажи на рынке) залога под выданный кредит;
3. кризисами в деловой репутации заемщика.

Кредитование малого бизнеса уже давно стало наиболее распространенным видом кредитования среди широкого перечня банковских услуг. Для многих предприятий и индивидуальных предпринимателей кредитование малого бизнеса является единственной возможностью развития предприятия, расширения малого бизнеса. На полученный кредит для бизнеса можно произвести диверсификацию производства, расширить ассортимент и перечень выпускаемой продукции или же предлагаемых услуг. [1]

На поддержку малого и среднего бизнеса в 2010 г. было выделено 10 млрд. рублей из федерального бюджета. Двадцать банков, которые активнее других финансировали малый и средний бизнес России в 2010 году, предоставили предпринимателям более 218 000 кредитов на 1,2 триллиона рублей. Лидер прежний — Сбербанк России выдавал малым предприятиям и предпринимателям по 2000 кредитов в неделю, в итоге потратив на их финансирование более 486 миллиардов рублей. Традиционно второй банк «Уралсиб» на четверть уменьшил количество предоставленных займов, однако их общий объем немного увеличился — до 229 миллиардов. Официально поставлена цель увеличить долю малого предпринимательства в ВВП с 20 до 30% к 2012 году.

Кредитный риск присущ как банкам, так и предпринимателям, и может быть связан с вероятностью спада производства или спроса на продукцию. Коммерческим банкам необходимо не бояться работать с малым бизнесом. Банки должны разрабатывать цивилизованные программы кредитования малого бизнеса и в этих программах учитывать различные методы минимизации кредитного риска.

Использованные источники:

1. Крюков С.Н. Финансирование в посткризисный период // Деньги и кредит. – 2011. - №5
2. Шипулин В.Ю. Кредитование малого и среднего бизнеса: как оптимизировать господдержку? // Российское предпринимательство. – 2011. - №3
3. Тихомирова Е.В. Кредитование малого и среднего бизнеса – перспективное направление кредитной политики банков // Деньги и кредит. – 2010. - №1
5. Официальный сайт: www.rosbr.ru

Вахитова Д.Х.

Научный руководитель- Гирфанова И.Н. к.э.н. доцент

БГАУ г.Уфа

АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ И ДИНАМИКИ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ НА ПРИМЕРЕ СПК «АУРГАЗЫ» АУРГАЗИНСКОГО РАЙОНА

Каждая организация имеет на балансе основные средства. Операции с основными средствами составляют существенную часть ее деятельности. Именно поэтому у большинства бухгалтеров вызывает интерес бухгалтерский и налоговый учет такого имущества фирмы.[1].

Актуальность заключается в том, что в организации именно основные средства определяют технический и технологический уровень, качество и ассортимент выпускаемой продукции. Работа на устаревшем оборудовании, в конечном итоге, приводит к снижению производительности труда, ухудшению качества выпускаемой продукции,

снижению прибыли. А, как известно, целью деятельности коммерческих предприятий является получение и приумножение прибыли.[2].

Основные средства являются одним из главных технических ресурсов хозяйственной деятельности предприятия. Использование их требует организации надзора и контроля за их наличием и сохранностью с момента приобретения до убытия. В этот период необходимо ежемесячно измерять размер стоимости утраченной основными фондами, которые должны включаться в затраты на производство. Эффективное использование основных средств является важным фактором увеличения выпуска продукции из каждой единицы производственных фондов.

По нашему мнению, проблема повышения эффективности использования основных средств и производственных мощностей предприятия занимает центральное. Имея ясное представление о роли каждого элемента основных средств в производственном процессе, физическом и моральном их износе, факторах, влияющих на использование основных средств, можно выявить методы, направления, при помощи которых повышается эффективность использования основных средств и производственных мощностей предприятия, обеспечивающая снижение издержек производства и рост производительности труда.[3].

И так я проанализировала использование основных средств на конкретном предприятии. Для этого рассмотрим предприятие СПК Аургазы.

Основными видами деятельности организации являются:

- производство сельскохозяйственной продукции: производство зерна, мяса, молока, и т. д.;
- сбыт сельскохозяйственной продукции.

Развитие и эффективность сельскохозяйственного производства в значительной мере определяется наличием и использованием его материально - технических ресурсов, составной частью которых являются основные производственные фонды, включающие различные постройки и сооружения, энергетические установки и передаточные устройства, машины и оборудование, транспортные средства, рабочий и продуктивный скот, многолетние насаждения.

В ходе производственной деятельности происходит постоянное наращивание стоимости основных фондов за счет их обновления, так и повышения цен на материально-технические средства, существенное увеличение стоимости основных фондов произошло после либерализации цен и резкого их повышения их на технические средства.

Обеспеченность основными фондами и рациональное их использование является важнейшим фактором роста производительности труда, увеличение объема продукции и повышение доходов хозяйства. Наличие основных фондов и их структура в СПК «Аургазы»

Аургазинского района характеризуются данными таблицы 1, которые приведены ниже.

Таблица 1 Состав и структура основных производственных фондов
СПК Аургазы»

Виды основных средств	Среднегодовая стоимость						2011г в % к 2009г
	2009 г.		2010 г.		2011 г.		
Здания	12459	28,88	11268	24,86	11268	24,85	90,44
Сооружения	5647	13,09	5647	12,46	5647	12,46	100,00
Машины и оборудование	12719	29,48	12504	27,59	13008	28,69	102,27
Транспортные средства	943	2,19	664	1,47	664	1,46	70,41
Производственный и хозяйственный инвентарь	220	0,51	110	0,24	110	0,24	50
Рабочий скот	82	0,19	73	0,16	73	0,16	89,02
Продуктивный скот	6367	14,76	10626	23,45	10144	22,37	159,32
Многолетние насаждения	353	0,82	69	0,15	69	0,15	19,55
Другие виды основных средств	4356	10,10	4356	9,62	4356	9,62	100,00
Итого	43146	100,02	45317	100	45339	100	781,01

Анализируя структуру фондов (таблица 1) можно сделать следующие выводы: стоимость ОС в отчетном по сравнению (с базисным) увеличилось на 5, 08%. Наибольший удельный вес в структуре ОС машины и оборудования, здания и продуктивный скот.

Стоимость основных производственных фондов увеличилась на 5,08%.

Основные фонды являются материально-технической базой производства. От их объема зависит производственная мощность предприятия и уровень технической вооруженности труда.

В процессе эксплуатации основные фонды подвергаются физическому и моральному износу, что оборачивается для предприятия значительными потерями. Уменьшить потери износа основных фондов можно путем их лучшего использования, повышения уровней основных показателей – фондоотдачи, коэффициента сменности, коэффициента загрузки оборудования.

Улучшить эти показатели можно за счет научно-технического прогресса, совершенствования структуры основных фондов, сокращения

всевозможных простоев оборудования, совершенствования производства и труда, развития новых форм хозяйствования.

Экономическую эффективность использования основных средств за исследуемый период характеризуют показатели, представленные в таблице 2

Таблица 2 Эффективность использования основных средств

Показатели	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2009 г., %	2011 г. к 2009 г., (+,-)
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	3885,5	3601,5	3164,5	81,44	-721
Выручка, тыс. руб.	4413	4240	5069	114,86	656
Фондоотдача, руб.	1,13	1,18	1,6	141,59	0,47
Фондоемкость, руб.	0,88	0,85	0,62	70,45	- 0,26

Одним из показателей эффективности использования основных средств является фондоотдача. За анализируемый период 2009-2011 гг. данный показатель в СПК «АУРГАЗЫ» увеличился на 41,59 %, что свидетельствует о положительной динамике эффективности использования основных средств исследуемой организации.

Фондоемкость это показатель, характеризующий потребность в основных средствах на один рубль произведенной в СПК «АУРГАЗЫ» продукции. Он в 2011 г. уменьшился на 29,55% от уровня 2009 г., поскольку темпы роста продажи опережают темпы роста стоимости основных средств.

Основные недостатки и направления совершенствования учета основных средств:

в качестве недостатка в учете поступления основных средств на исследуемом предприятии можно отметить тот факт, что техническая документация, относящаяся к объектам основных средств, в бухгалтерии не хранится, а передается в места их хранения и эксплуатации. В связи с этим СПК «Аургазы» можно порекомендовать хранить техническую документацию в бухгалтерии. Изучаемому предприятию можно порекомендовать провести сравнительный анализ различных методов начисления амортизации, чтобы выбрать способ, позволяющий минимизировать налоговые платежи. В качестве недостатка бухгалтерского учета амортизации основных средств на предприятии СПК «Аургазы» можно отметить тот факт, что на данном предприятии плохо организован аналитический учет объектов основных средств, по которым приостановлено начисление амортизации – то есть находящихся на

консервации сроком более 3 месяцев и в ремонте сроком более 12 месяцев. В связи с этим СПК «Аургазы» можно порекомендовать разработать форму ведомости учета объектов основных средств, по которым приостановлено начисление амортизации.

Использованные источники:

1. Гвоздикова, К.В. Налоговый вестник/ К.В. Гвоздикова // Российский налоговый журнал.-2010.-№ 22.
2. Трапезников, А.Т. Расчет [Текст] /экономический журнал/ А.Т. Трапезников. - М.: ТК Велби, 2011.
3. Гусаков, Е.Г. Учет расходов на отдельные виды рекламы / Е.Г. Гусаков // Бухгалтерский учет.-2009.-№ 14.

*Гирфанов А.Ф.
студент*

*Балашов Е.В., к.ю.н., доцент
Башкирский государственный аграрный университет
Россия, г.Уфа*

**УПРАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ПРИРОДНЫМИ
РЕСУРСАМИ**

Вопрос об участии органов государственной власти и органов местного самоуправления в отношениях природопользования и охраны окружающей среды до настоящего времени является одним из самых дискуссионных и требует более детального рассмотрения.

Управленческие функции государства и муниципальных образований в области природопользования и охраны окружающей среды – это система организационных, исполнительных и распорядительных действий, направленная на соблюдение норм природоохранного и природоресурсного законодательства на территории Российской Федерации.

Функции государства по управлению природными ресурсами имеют двойственную природу. С одной стороны, государство непосредственно само является собственником природных объектов и ресурсов. Оно вправе пользоваться властными распорядительными полномочиями, когда адресует свои указания пользователям, владельцам и арендаторам государственных природных ресурсов. Однако, осуществляя данные полномочия, очень важно проявлять здоровый демократизм, предоставляя законным пользователям природных объектов свободу хозяйствования и поддерживая заинтересованность законных собственников в вопросах охраны и рациональном использовании природных ресурсов.

Проведение эффективной муниципальной экологической политики позитивно влияет на экологическую ситуацию не только в конкретном муниципальном образовании, но и в регионе и в государстве в целом. И

наоборот, муниципальное образование с неблагоприятной экологической ситуацией как подсистема государства и региона вправе рассчитывать на участие государства и на привлечение его ресурсных возможностей для исправления этой ситуации [3].

Таким образом, в современной трактовке устойчивое развитие муниципального образования обеспечивает его населению безопасность и высокое качество жизни при сохранении природной среды, ресурсов и экологического равновесия всей экономической и общественной деятельности.

Формирование механизма муниципального управления эколого-природными ресурсами должно основываться на взаимосвязи и взаимообусловленности развития регионов и страны в целом. Необходима преемственность методологии и практики государственного управления. Эффективное решение экологических проблем может быть достигнуто на основе согласованной деятельности органов местного самоуправления с органами государственного управления и субъектами хозяйствования при четком определении их прав и ответственности за природопользование и улучшение экологической ситуации на территории.

Многообразие форм собственности на землю, становление новых форм лесо- и водопользования, превалирование и сохранение доминирующих позиций государства в праве собственности на природные ресурсы накладывают определенные особенности на решение вопроса муниципального управления природными ресурсами. Вместе с тем, ФЗ №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» относит к компетенции городских округов и муниципальных районов организацию мероприятий по охране окружающей среды, устанавливает право муниципальных образований иметь в собственности земельные участки и леса для решения вопросов местного значения, право реализации возложенных на органы местного самоуправления полномочий. Земельное законодательство РФ устанавливает право органов местного самоуправления на распоряжение земельными участками, находящимися в государственной собственности до завершения процедуры ее разграничения. Лесное и водное законодательство РФ также закрепляет значительный комплекс полномочий по управлению лесными и водными ресурсами за органами местного самоуправления.

Таким образом, муниципальные образования являются полноправными участниками процесса управления эколого-природными ресурсами на территории муниципального образования. Управление и распоряжение муниципальными природными ресурсами осуществляется должностными лицами местного самоуправления и органами местного самоуправления, в структуру которых обычно входят: представительный орган; глава муниципального образования; местная администрация

(исполнительно-распорядительный орган); глава местной администрации; функциональные и территориальные органы местной администрации; другие органы местного самоуправления и должностные лица местного самоуправления, предусмотренные уставом муниципального образования.

К исключительной компетенции представительного органа в части управления муниципальными природными ресурсами относятся [5]:

1) установление, изменение и отмена местного земельного налога в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах;

2) принятие планов и программ развития муниципального образования (включая развитие муниципальных природных ресурсов), утверждение отчетов об их исполнении;

3) распределение порядка управления и распоряжения природными ресурсами, находящимися в муниципальной собственности;

4) контроль за исполнением органами местного самоуправления и должностными лицами местного самоуправления полномочий по решению вопросов местного значения, связанных с управлением муниципальными природными ресурсами.

В числе формулируемых целей управления природными ресурсами, стоящими перед муниципальными образованиями, необходимо выделить экономически эффективное использование и развитие земельных, водных, лесных и иных видов ресурсов для получения максимально возможного положительного сальдо при исполнении муниципального бюджета, роста бюджетных поступлений при одновременном сокращении расходов на выполнение поставленных ограничений и нормативном содержании ресурсов (экологическом, биологическом и т.п.), т.е. целью муниципального управления природными ресурсами является обеспечение доходной части бюджета для решения социально-экономических проблем муниципального образования, повышения благосостояния и жизненного уровня населения, а также создание благоприятной для проживания окружающей среды. Целесообразно выделить следующие основные задачи муниципальных властей в области природопользования и охраны окружающей среды [5]:

– обоснование и формирование стратегической концепции управления окружающей средой в муниципальном образовании, включая рациональное использование природных ресурсов;

– создание программы и механизмов управления состоянием окружающей среды и рациональным использованием природных ресурсов, выработка и реализация системы административных мер и экономических рычагов, обеспечивающих качество окружающей среды;

– использование системы административных мер и экономических механизмов регулирования, обеспечивающих достижение стратегических

и тактических целей экологического и природно-ресурсного развития муниципального образования;

- формирование эффективной системы экологического мониторинга; выявление и инвентаризация хозяйствующих субъектов и производственных процессов на территории, оказывающих негативное воздействие на состояние окружающей среды;

- формирование системы экономического стимулирования и поощрения общественных и частных инициатив, направленных на улучшение экологической ситуации и рациональное использование природно-ресурсного потенциала территории;

- содействие организации экологического просвещения и образования во всех формах обучения, от дошкольных учреждений до высшей школы, создание системы повышения экологической квалификации муниципальных служащих.

Разработка и реализация экологической политики муниципального образования предполагает ее организационное, информационное, техническое, правовое и финансовое обеспечение. В настоящий момент разработка такого обеспечения – одно из основных направлений деятельности ученых и практиков. Необходимо отметить, что в разных муниципальных образованиях эти проблемы могут решаться неодинаково, а с учетом местной специфики. Центральное место в этом случае занимает кадровое обеспечение. Обучение специалистов предприятий и органов местного самоуправления является необходимой предпосылкой для выработки и реализации эффективных мер по уменьшению загрязнения окружающей среды, улучшению природоохранной деятельности.

Таким образом, устойчивое развитие должно включать не только чисто экологические аспекты, но в целом целенаправленное и эффективное развитие целостной эколого-социально-экономической системы. Системный подход к экологической политике означает обеспечение единства трех ее основных элементов – постановки целей, выбора инструментов их реализации и учета особенностей различных системных уровней этой политики (личность, предприятие, город, регион, государство).

Использованные источники:

1. Воробьев А.Е., Дьяченко В.В., Вильчинская ОВ., Корчагина А.В. Основы природопользования: экологические, экономические и правовые аспекты: учебное пособие / 2-е изд., доп. и перераб. Ростов-н/Д., 2007.
2. Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию // Бюллетень центра экологической политики России. № 3. 1996.
3. Система муниципального управления / Под ред. В.Б.Зотова. М., 2006.
4. Лапин В. Актуальные вопросы устойчивого и комплексного социально-экономического развития муниципальных образований // Муниципальная власть. №1. 2009.

5. Вильчинская О.В. Управление природопользованием и техносферной безопасностью на муниципальном уровне // Безопасность в техносфере. № 3. 2008

*Дудник Д. В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ГОУ ВПО Северо-Кавказский филиал
«Российская Академия Правосудия»
Россия, г. Краснодар*

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, КАК СОСТАВНОЙ ЧАСТИ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

На основе анализа логики и эволюционной динамики управленческих отношений, возникающих в сфере использования и охраны земельных ресурсов нашей страны, представляется возможным определить понятие, систему и виды эколого-экономического управления земельными ресурсами Российской Федерации.

Эколого-экономическое управление земельными ресурсами представляет собой сложную систему экономически обоснованного, целенаправленного воздействия на земельные отношения, с целью их упорядочивания в соответствии с установленными нормативными требованиями.

В основе этого воздействия находится познание объективных закономерностей решения проблемы обеспечения рационального и эффективного функционирования земельных ресурсов страны. Под рациональным использованием земли в данном контексте следует понимать максимально эффективный (с точки зрения обеспечения потребностей государства и общества) способ ее использования с учетом конкретных природных, экономических социальных и политических условий в соответствии с объективно существующими принципами взаимодействия общества и природы.

В силу специфики объекта управления, эколого-экономическое управление земельными ресурсами можно определить как — организующую исполнительно-распорядительную деятельность компетентных государственных органов по практическому осуществлению его целей и задач, выраженных в законодательстве.

Управление земельными ресурсами как сложноорганизованная система осуществляется многими методами и средствами.

Она включает следующие аспекты: экономический; экологический; политический; административно-управленческий; правовой; научный; внедренческий.

Основу системы эколого-экономического управления земельными ресурсами составляют объект, субъект, предмет, цель, задачи и функции управления. Объект и предмет управления тесно связаны между собой. Объектом государственного управления является весь земельный фонд Российской Федерации и ее субъектов, он включает в себя все земельные участки, находящиеся на территории государства независимо от их правовой принадлежности и характера использования. Предмет управления составляет весь спектр общественных отношений в сфере использования и охраны земельных ресурсов.

На формирование модели управления влияют так же цель и задачи управления, которые устанавливаются в государстве в зависимости от существующего уровня развития общественных отношений. Объект, предмет, цели и задачи управления взаимосвязаны и взаимозависимы. Так, цель и задачи формируются с учетом состояния объекта и предмета управления, а уже сформированные цель и задачи при их реализации формируют объект и предмет управления.

Субъектный состав управления находится в зависимости от вида управления земельными ресурсами (государственное, муниципальное или внутрихозяйственное управление) и подразделяются на органы государственной власти, местного самоуправления или физических и юридических лиц.

Наиболее значительные полномочия в части эколого-экономического управления земельными ресурсами сосредоточены у органов государственной власти, поскольку государственное управление земельными ресурсами является базовым, остальные виды эколого-экономического управления производны от государственного.

Государственное земельное управление России имеет вертикальные и горизонтальные параметры, и осуществляется на двух уровнях: федеральном и уровне субъекта федерации. Оба уровня обладают своими особенностями.

В результате изучения и обобщения теоретико-методических положений по исследуемой теме, эколого-экономическое управление земельными ресурсами Российской Федерации можно определить как экологически обусловленное, экономически обоснованное, многовекторное, систематическое, сознательное, целенаправленное воздействие государства на земельные отношения и поведение их участников, осуществляемое в строгом соответствии с установленными нормативными требованиями его компетентными органами, с использованием соответствующих механизмов (правовых и не правовых), основанное на познании и учёте объективных закономерностей решения проблемы обеспечения охраны, рационального использования и эффективного функционирования земельных ресурсов, в целях обеспечения рационального природопользования.

*Емельянова Г.А., к.э.н., доцент
декан факультета управления
ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный
педагогический университет им. И. Я. Яковлева»
РФ, г.Чебоксары*

АНАЛИЗ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Стратегическое развитие Чувашии в долгосрочной перспективе определено Стратегией социально-экономического развития Чувашской Республики до 2020 года, утвержденной Законом Чувашской Республики от 4 июня 2007 года № 8 «О Стратегии социально-экономического развития Чувашской Республики до 2020 года». Этот документ разработан с учетом приоритетов социально-экономической политики Российской Федерации, глобальных тенденций мирового развития, связанных с переходом к постиндустриальному обществу, применением новейших технологий, формированием «экономики знаний» и усилением интеграционных экономических процессов в обществе.

Приоритетным направлением развития Чувашской Республики в соответствии со Стратегией является и повышение качества жизни населения и формирование человеческого капитала [1].

В настоящее время в системе ЖКХ действует более 50 тыс. предприятий, в том числе 10 тыс. муниципальных и государственных, в отрасли занято около 4 млн. чел. Однако, несмотря на рост объемов услуг, работ и продукции, произведенных в отрасли, многие предприятия являются убыточными.

Согласно проведенным исследованиям, жилищно-коммунальное хозяйство имеет ряд особенностей, которые отличают его от других отраслей. Так, специфическими чертами отрасли являются следующие:

- местный характер деятельности жилищно-коммунальных предприятий, потребителями продукции (услуг) которых являются, прежде всего, население, а также расположенные на нем предприятия промышленности, транспорта и др.;

- процессы производства и потребления продукции (услуг) в жилищно-коммунальном хозяйстве неразрывно связаны с другими отраслями, эта продукция не может накапливаться для последующей реализации;

- предприятия жилищно-коммунального хозяйства должны быть готовы отпустить столько продукции и реализовать столько услуг, сколько их требуется в каждый конкретный момент времени;

- нецелесообразность предоставления коммунальной продукции сверх оптимального предела, определяемого численностью населения, размерами территории и особенностями ее планировки, своеобразием

климатических условий, степенью развития градообразующей и градообслуживающих сфер;

- наличие резерва мощностей коммунальных предприятий, связанных с их ориентацией на максимальный уровень потребления услуг;

- независимость численности основного эксплуатационного персонала непосредственно от объема производимой коммунальной продукции, что связано с выполнением работ по обслуживанию машин и оборудования, а также количеством дежурного персонала;

- отличная от других отраслей структура основных фондов, при которой удельный вес пассивной части в 2 раза выше, чем на промышленных предприятиях;

- особенная структура затрат на производство коммунальных услуг, при которой основными затратами являются расходы на энергоносители;

- многоотраслевой (более 30 отраслей) характер;

- высокая доля муниципальной собственности на земельные участки, водные и лесные ресурсы, жилой и нежилой фонды;

- конечным потребителем услуг являются домохозяйства, коммерческие и некоммерческие организации, органы власти.

Для того, чтобы предоставлять коммунальные услуги населению качественно необходимо ускорение формирования рынка коммунальных услуг за счет создания конкурентной среды. Одним из путей решения этой задачи может стать привлечение малого предпринимательства в жилищно-коммунальное хозяйство, в том числе частной формы собственности. Однако, законодательной базы для того, чтобы муниципальной и государственной собственностью управляли частные компании, пока нет. При этом мировая практика говорит, что наилучший вариант, когда на муниципальных системах, предоставляющих коммунальные услуги, работают частные компании на основе контрактов концессионного типа.

Стремление государства как можно скорее уйти из сферы ЖКХ понятно, однако, пока не создана рыночная среда, роль государства должна быть велика. В первую очередь необходимо расплатиться с долгами перед ЖКХ, осуществить техническое перевооружение отрасли и навести порядок в тарифной политике. Двойственная природа жилищно-коммунального хозяйства требует разработки согласованной экономической, социальной и финансово-бюджетной политики государства и комплексности принимаемых решений при проведении жилищно-коммунальной реформы. Модернизация и техническое перевооружение ЖКХ может быть осуществлено только при условии объединения усилий всех органов власти, концентрации финансовых ресурсов, не только бюджетных, но и частного капитала и средств населения. Жилищно-коммунальное хозяйство Чувашии на современном этапе представляет собой крупнейший многоотраслевой комплекс, который включает в себя многопрофильную инженерную инфраструктуру,

обеспечивающую поставку потребителям услуг тепло-, электро-, водоснабжения и водоотведения, организацию работ по уборке, вывозу, утилизации твердых бытовых отходов, благоустройству и озеленению территорий, жилищный фонд общей площадью 28,56 млн. кв. м, в том числе находится в собственности: частной 24,96 млн.кв.м или 87,4 (%), государственной 0,326 млн.кв.м - 1,1 (%), муниципальной 3,23 млн.кв.м - 11,3 (%), другой – 0,044 мл н.кв.м – 0,15%. Общая площадь ветхого и аварийного жилищного фонда на 01.01.2010 г. составила 0,374 млн. кв. м. В жилищном фонде проживает 1,278 млн. человек. Жилищный фонд оборудован: водопроводом на 61,0%, канализацией – 57,4%, отоплением – 91,5%, горячим водоснабжением – 49,0%, газом – 91,4%. Доля жилищного фонда, оборудованного коллективными приборами учета холодного водоснабжения составляет 7,6%, теплоснабжения – 11,5%, электроэнергии – 43% от всего количества многоквартирных домов. Предоставлением жилищно-коммунальных услуг занимается 344 организации различных форм собственности.

Управление многоквартирными домами осуществляют 115 организаций, из них 113 – частной формы собственности. Услуги по содержанию и ремонту общего имущества осуществляют 7 организаций, все частной формы собственности. В республике активно развиваются альтернативные формы управления жилищным фондом в состав товариществ собственников жилья и жилищно-строительных кооперативов входит 1583 многоквартирных дома, общей площадью 3,3 млн. кв.м. Непосредственную форму управления выбрали собственники помещений 2777 многоквартирных домов. В основном это дома блокированной застройки. Коммунальные услуги оказывают 222 организации различных форм собственности: 101 организация предоставляет услуги по водоснабжению и водоотведению, из них 92 – частной формы собственности с долей участия в уставном капитале Чувашской Республики и (или) муниципальных образований не более чем двадцать пять процентов; 13 организаций предоставляют услуги по электроснабжению, из них – 10 частной формы собственности; 56 организаций предоставляют услуги по теплоснабжению, из них 45 - частной формы собственности; 1 организация предоставляет услуги по газоснабжению; 8 организаций предоставляют услуги по утилизации ТБО все частной формы собственности; 43 многоотраслевых предприятий, из них 29 - частной формы собственности [4].

В 2010 году в республике была осуществлена работа в рамках реализации Федерального закона «О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства». В 2009 году Кабинетом Министров Чувашской Республики принята республиканская адресная программа «Капитальный ремонт многоквартирных домов, расположенных на территории Чувашской Республики» на 2010 год, а также республиканская

адресная программа «Капитальный ремонт многоквартирных домов, расположенных на территории монопрофильного муниципального образования г. Новочебоксарск» на 2010 – 2011 годы. Участниками республиканской адресной программы «Капитальный ремонт многоквартирных домов, расположенных на территории Чувашской Республики» на 2010 год были 4 муниципальных образования: г. Шумерля, Вурнарский, Мариинско-Посадский и Цивильский районы. Общий объем финансирования Программы – 100 456 896 рублей, из них средства: Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства – 80 624 628 рублей; республиканского бюджета Чувашской Республики – 6 200 000 рублей; местных бюджетов – 8 599 880 рублей; товариществ собственников жилья, жилищных, жилищно-строительных или иных специализированных потребительских кооперативов либо собственников помещений в многоквартирных домах – 5 032 388 рублей; общий объем финансирования Программы – 100 456 896 рублей. Капитальному ремонту подлежали 33 многоквартирных дома общей площадью 56,3 тыс. кв. м, в которых проживает 2598 человек. Все предусмотренные Программой финансовые средства освоены в полном объеме, запланированные объемы выполнены. Финансовые средства на реализацию республиканской адресной программы «Капитальный ремонт многоквартирных домов, расположенных на территории монопрофильного муниципального образования г. Новочебоксарск» на 2010 – 2011 годы поступили в республику 28 декабря 2010 года. Реализация программы осуществлена в первом полугодии 2011 года. Общий объем финансирования Программы составляет 46320700 рублей, из них: Фонда - 40000000 рублей; республиканского бюджета Чувашской Республики - 500000 рублей; бюджета г. Новочебоксарска - 3500000 рублей; товариществ собственников жилья либо собственников помещений в многоквартирных домах - 2320700 рублей. Проведен капитальный ремонт 6 многоквартирных домов, общей площадью 39,5 тыс. кв.м, в которых проживает 1956 жителей [2].

Получив средства Фонда на капитальный ремонт многоквартирных домов и переселение граждан из аварийного жилищного фонда республика, а вместе с ней и муниципальные образования – участники Программ взяли на себя обязательства выполнить условия реформирования, предусмотренные в Федеральном законе на 2011 год. Реализация Федерального закона «О Фонде содействия реформированию ЖКХ» стимулировала реформирование жилищно-коммунального комплекса республики. На территории Чувашской Республики увеличивается количество коммерческих организаций коммунального комплекса с долей участия в уставном капитале субъектов Российской Федерации и (или) муниципальных образований не более чем двадцать пять процентов, осуществляющих производство товаров, оказание услуг

по электро-, газо-, тепло-, водоснабжению, водоотведению, очистке сточных вод и эксплуатацию объектов, используемых для утилизации (захоронения) твердых бытовых отходов, если использование такими организациями объектов коммунальной инфраструктуры осуществляется на праве частной собственности, по договору аренды или концессионному соглашению. Органами местного самоуправления выполнена работа по формированию и проведению за счет средств местных бюджетов государственного кадастрового учета земельных участков, на которых расположены многоквартирные дома, по всем многоквартирным домам, включенным в программу на 2012 год. Инвестиционные программы действуют в г. Чебоксары – ОАО «Водоканал», ГУП «БОС»; г. Новочебоксарск – МУП «Водоканал», ГУП «БОС»; Шемуршинский район – МУП «Коммунальник»; г. Алатырь – ООО «Вода», ООО «Сети», г. Шумерля – МУП «Водоканал». Разработаны инвестиционные программы в Аликовском районе – по электроснабжению, в Канашском районе по водоотведению и теплоснабжению, в Комсомольском районе – по водоснабжению, в Красноармейском районе – по водоснабжению, по электроснабжению, в Урмарском районе – по теплоснабжению, Цивильском районе – по водоснабжению, водоотведению, теплоснабжению [4].

Важнейшие задачи отрасли на 2012 год: реализация на территории Чувашской Республики инвестиционных проектов, в первую очередь, по реконструкции объектов ГУП «БОС» Минстроя Чувашии, комплекса по переработке отходов в целях исполнения Указа Президента Чувашской Республики от 30.12.2009 г. № 100 «О дополнительных мерах по обеспечению экологической безопасности в Чувашской Республике», модернизации объектов водоснабжения и водоотведения; реализации на территории Чувашской Республики Федерального закона «О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства» [3].

Таким образом, ЖКХ, являясь одной из важнейших отраслей обслуживания, представляет собой наиболее крупную часть народного хозяйства, основой его развития является рост населенных пунктов и потребности населения в качественных услугах жилищно-коммунального хозяйства.

Другая проблема – это осуществление эффективности сложившихся организационно-правовых форм органов исполнительной власти в процессе их практической деятельности, динамике их преобразований на региональном уровне, в том числе и в Чувашской Республике.

Так, на федеральном уровне к органам исполнительной власти, осуществляющим управление ЖКХ, относятся Правительство РФ, Минрегион России, Росстрой и Ростехнадзор. Функции государственного контроля за деятельностью органов, занятых эксплуатацией, содержанием и ремонтом жилья и предоставлением населению жилищно-коммунальных

услуг, возложены на Государственную жилищную инспекцию Российской Федерации. Она состоит из Главной государственной жилищной инспекции и государственных жилищных инспекций субъектов Федерации.

Учитывая особую значимость стабильности функционирования ЖКХ как системы жизнеобеспечения, дальнейшего повышения качества коммунальных услуг, а также постоянный рост правонарушений в сфере ЖКХ, утверждается, что функции государственного контроля, осуществляемого в ЖКХ, требуют усиления их правовой регламентации и совершенствования юрисдикционной деятельности государственных органов.

На региональном уровне реализацию функций публичной власти в сфере ЖКХ осуществляет администрация субъекта Российской Федерации. Как орган исполнительной власти общей компетенции администрация обеспечивает организацию исполнения единой государственной жилищной политики, осуществление связи органов государственной власти с органами местного самоуправления, регулирование, информационно-правовое обеспечение, финансирование, контроль и надзор. Органами отраслевой компетенции в сфере ЖКХ являются ее структурные подразделения (департаменты, комитеты), находящиеся в подчинении заместителей главы администрации.

Намеченные задачи по реформе ЖКХ требуют скоординированных и последовательных действий всех уровней власти по обязательному выполнению мероприятий, предусмотренных каждым этапом подпрограммы.

Использованные источники:

1. Законом Чувашской Республики от 4 июня 2007 года № 8 «О Стратегии социально-экономического развития Чувашской Республики до 2020 года».
2. Программа «Капитальный ремонт многоквартирных домов, расположенных на территории монопрофильного муниципального образования г. Новочебоксарск» на 2010 – 2011 годы.
3. Указ Президента Чувашской Республики от 30.12.2009 г. № 100 «О дополнительных мерах по обеспечению экологической безопасности в Чувашской Республике», модернизации объектов водоснабжения и водоотведения; реализации на территории Чувашской Республики Федерального закона «О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства».
4. www.cap.ru.

*Ефремова А.Ю.
ассистент кафедры управления на предприятии АПК
Косолапов И.Н., к.э.н.
профессор кафедры управления на предприятии АПК
ФГБОУ ВПО РГАТУ
Россия, г. Рязань*

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ УРОЖАЙНОСТИ И ВНЕСЕНИЯ УДОБРЕНИЙ С УЧЕТОМ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРЕДПОСЫЛОК МЕТОДА НАИМЕНЬШИХ КВАДРАТОВ

Эффективное и предсказуемое управление хозяйственной деятельностью предприятий в условиях рыночных отношений возможно лишь при непрерывном поступлении информации о количественных характеристиках взаимосвязей между многими зависимыми и независимыми переменными, тенденции их изменения во времени и при использовании эффективных и обоснованных методов прогнозирования.

В настоящее время в экономической практике, как правило, при прогнозировании методом наименьших квадратов (МНК) не учитываются его основные теоретические положения, в результате чего надежность прогнозных значений может снижаться.

Нами была проведена предварительная оценка динамики урожайности и внесения удобрений на наличие тренда, на основе которого рассчитываются прогнозные значения [1, 2, 4,5,6]. Тренд характеризует основное, главное направление динамики анализируемых показателей в зависимости от уровня и эффективности использования многих факторов.

В урожайности, например, отражены многие факторы, прежде всего уровень производительности и эффективности труда.

Оценка на наличие тренда была проведена по следующим показателям:

- по урожайности – зерновых культур, картофеля и сахарной свеклы;
- по внесению минеральных удобрений на гектар – по этим же культурам.

Фактические показатели были взяты из официальных статистических публикаций по Рязанской области с 1995г.

Для оценки присутствия тренда в литературе отражены несколько методов [2, 3,4. 5]. В данной статье наличие основной тенденции оценивалась двумя методами: по методу Фокса – Стюарта (метод трех групп и по критерию медианы Тейлора) [2, 3].

Для оценки существенности по методу трех групп использовался Z – критерий. Этот подход применялся для всех показателей, включенных в анализ. Наличие основной тенденции по урожайности зерновых культур проведена также по критерию медианы Тейлора.

Расчеты показали, что по урожайности и внесению минеральных удобрений на 5% уровне значимости установлен возрастающий тренд,

следовательно, по включенным в анализ показателей МНК можно использовать при их прогнозировании.

Полученные результаты здесь отражены более подробно по урожайности зерновых культур и внесению минеральных удобрений по ним.

В среднем за год урожайность возрасла на 0,8 ц/га, внесение минеральных удобрений в расчете на гектар соответственно на 2,3 кг.

При сложившейся тенденции в 2012г. урожайность может составить 26,4 ц/га, в 2013г. 27,6 ц /га со среднеквадратической ошибкой 3 ц или примерно 11% и 10,8 %. Если учесть влияние шага, периода прогноза, то ошибка составит 14,8% и 14.1%, что соответствует удовлетворительному прогнозу. Внесение минеральных удобрений в среднем за год возрастало примерно на 2,3 кг/га, в 2012г. уровень внесения удобрений может составить 52,6 кг/га, в 2013г. соответственно 54,8 кг/га с ошибкой 3,4 кг или 6,4% в 2012г. и 6,2% в 2013г. а с учетом шага прогноза 8,3% и 8,0%. По минеральным удобрениям сохраняется тенденция относительно низкого уровня их внесения.

Таким образом, проведенный анализ показал, что для более обоснованного прогнозирования необходимо предварительно проводить оценку динамики фактических показателей на наличие тренда.

Использованные источники:

1. Дуброва Т.А. Статистические методы прогнозирования, М., 2003
2. Закс Л. Статистическое оценивание, М., 1976
3. Косолапов И.Н. Методы прогнозирования в маркетинге: тесты, учебное пособие, г. Рязань, 2006
4. Ханк Д.Э. Бизнес прогнозирование, М. 2003
5. Четыркин Е.М. Статистические методы прогнозирования, М., 1977
6. Шмойлова Р.А. (под редакцией) Теория статистики, М., 2007

*Жогова С.С., к.э.н., доцент
заведующий кафедрой Экономики и финансового права
филиал РГСУ в г. Рузе Московской области
Россия, г. Руза*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ

Управление – непрерывный процесс целесообразного воздействия на систему. Его непрерывность обеспечивается непрерывностью движения информации. Поэтому совершенствование системы управления требует тщательного изучения потоков информации, обоснования необходимости передачи тех или иных сведений, формирования и регламентации информационных связей, рационального построения коммуникационной сети системы управления [4].

Любой материальный и денежный поток порождает поток информационный. Информация для системы управления – это отражение состояния управляемой системы, обладающее определенным содержанием для управляющей системы и используемое ею для достижения заданных целей. Цели системы задаются пользователями информации и раскрываются в задачах информационно - аналитического обеспечения управления [3].

В ходе конструирования и разработки полноценной информационной системы управления необходимо реализовать следующие задачи:

- ✓ определить результаты, которые пользователи должны получать из системы;
- ✓ указать, какие данные необходимо вводить в систему для получения требуемых результатов;
- ✓ разработать требования к системе обработки, преобразующей данные на входе в информацию на выходе;
- ✓ обеспечить управление и безопасность на уровне баз данных.

Уже в процессе проектирования информационной системы выявляется влияние на нее организационной структуры организации, причем это влияние взаимно. Проследим влияние этих двух структур. Организационная структура влияет на информационную структуру, так как она: определяет предметную область, определяет объекты и их внутреннюю связь, определяет свойства и поведение объектов, определяет функции [4].

Обратное влияние состоит в том, что информационная система: конкретизирует полномочия по исполнению задач, в дополнение к управленческим задачам формирует задачи по обслуживанию информационной системы, разрабатывает и применяет различные способы преобразования данных.

Рассмотрим подробнее последний, наиболее значительный факт влияния.

В процессе накопления информации применяются следующие способы преобразования данных: создание, удаление, обновление, чтение.

Создание, а иначе ввод данных, в обязательном порядке требует привлечения исполнителей, что касается и удаления данных. Исполнители несут ответственность за своевременность и достоверность первичной информации. На этом этапе происходит формирование должностных инструкций, исходя из группировки задач.

Этап обновления данных, кроме привлечения операторов, требует разработки бизнес - правил, что вызывает необходимость программирования, а иногда и создания специальных запросов. Исходя из этого, исполнители должны владеть современными информационными

технологиями и автоматизированными методиками ведения учета для их применения в обработке и управлении информацией, к которым относятся:

- ✓ программное обеспечение, реализующее основные учетные функции и управление базами данных;
- ✓ методы финансового планирования и принятия решений;
- ✓ модели оптимизации использования активов и распределения ресурсов;
- ✓ сетевые и коммуникационные системы [2].

Чаще всего на предприятии существует отдел информационных систем, где работают программисты, аналитики, технические специалисты, математики. Таким образом, дополняется организационная структура.

На этапе чтения выделяются следующие способы обработки информации в рабочей информационной системе:

- ✓ верификация - контроль силами служб внутреннего аудита за соответствием поступающей первичной информации политике предприятия;
- ✓ интерпретация – изучение возможного влияния информации на деятельность, заключение об ее значимости и достоверности;
- ✓ идентификация - определение и оценка хозяйственных операций с целью осуществления соответствующей учетной процедуры;
- ✓ измерение - представление данных о хозяйственных операциях и событиях в количественном выражении, которое может быть основано на предположительной оценке;
- ✓ накопление - классификация хозяйственных операций и других экономически значимых событий в соответствующих учетных регистрах;
- ✓ анализ - определение круга пользователей и задач для реализации отчетной деятельности, выявление взаимосвязи с другими экономически значимыми событиями, предоставление адекватной отчетной информации;
- ✓ подготовка – согласование данных по определенным признакам для предоставления логически связанной и обоснованной информации;
- ✓ будущность – аналитические и прогнозные заключения на основе интерпретации данных;
- ✓ обмен информацией – использование чистой информации управленческим звеном для управления процессом принятия решений [3].

Исходя из того, что информационная структура представляет собой функции и объекты в рамках заданной предметной области, необходимо выделять структурный и объективно - ориентированный подход к определению информационной структуры. Они имеют принципиальное различие:

- ✓ при структурном подходе к системе все свойства и поведение объектов остаются независимыми;
- ✓ при объективно - ориентированном подходе свойства и поведение заключены в самом объекте и подлежат совместному моделированию.

Рассмотрим основные разделы информационной базы, на основе которой будет функционировать механизм управления: ориентация на бухгалтерский учет, ориентация на чистую информацию, ориентация на управление [1].

Первый раздел использует информацию, ограниченную рамками бухгалтерского учета. При этом:

- ✓ основное внимание уделяется показателям успеха в денежном выражении;

- ✓ методы учета позволяют увидеть картину экономического положения в целом;

- ✓ большинство сторон жизни предприятия остаются непрозрачными для менеджмента.

Второй раздел использует чисто количественную и качественную информацию. При этом:

- ✓ источником информации являются хозяйственные области предприятия;

- ✓ задействованы глубинные процессы бизнеса;

- ✓ детализация информации не является самоцелью, а инструментом повышения эффективности экономического субъекта.

Третий раздел использует приемы и способы экономического анализа информации, что позволяет увидеть целостную картину состояния предприятия, учитывая при этом нюансы функциональных составляющих.

Структура информационной системы, цели и задачи ее создания всегда должны соответствовать стратегическим целям и задачам деятельности предприятия, которое должно адекватно реагировать на требования рынка. Основой постоянного успеха в этой ситуации является обладание управленческим звеном предприятия оперативной, полной и достоверной информацией [5].

Совершенствование системы управления требует тщательного изучения потоков информации, обоснования необходимости передачи тех или иных сведений, формирования и регламентации информационных связей, рационального построения коммуникационной сети системы управления, что позволит бизнесу оставаться жизнеспособным, гибким и эффективным.

Использованные источники:

1. Боев В. Д. Информационные системы и технологии в экономике и управлении/ Санкт-Петербург: Изд-во Политехнического ун-та, 2011
2. Булдакова Т. И. Технология разработки информационных систем управления: учебное пособие/ Саратов: Саратовский гос. технический ун-т, 2011
3. Затонский А. В. Информационные технологии: разработка информационных моделей и систем: учебное пособие/Пермь: ГОУ ВПО Пермский гос. технический ун-т, 2011

4. Информационное обеспечение управления. – Режим доступа. – <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn04/12.shtml>. (дата обращения 28.03.2012)

5. Карминский А. М. Применение информационных систем в экономике: учебное пособие/ Москва: Форум, 2012

*Иманова М.Г., кандидат экономических наук
доцент кафедры ОГСЭ и ЕНД
филиал ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный
университет» в г.Кропоткин
Россия, г.Кропоткин*

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В РАМКАХ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В условиях рыночной экономики отечественные предприятия сталкиваются с множеством проблем, которые препятствуют развитию и повышению их конкурентоспособности. По сути, эти проблемы являются факторами, отрицательно влияющими на деятельность предприятий, требующие в свою очередь поиска оптимальных решений. Однако эти факторы выступают своеобразными стимулами развития и являются барьером перед догматизмом и формализмом, широко распространенными у отечественных производителей, с трудом, привыкающим к самостоятельности, и их преодоление является основной задачей.

Первоначально следует охарактеризовать реальную повседневную ситуацию, с которой сталкиваются предприятия в нашей повседневной жизни. Тормозом для успешного развития, направленного на повышение уровня конкурентоспособности является целый ряд нездоровых управленческо-культурных системных характеристик, которые подрывают эффективность функционирования отечественных предприятий. Они достались в наследство и в настоящее время принимают весьма уродливые формы в борьбе за выживание, руководствуясь совсем другими принципами, чем получение прибыли, повышение качества, увеличение ассортимента, развития и повышения конкурентоспособности производства.

Следует отметить, что в чистом виде эти черты встречаются уже довольно редко, просто по причине не конкурентоспособности и вымирании руководителей и предприятий, идущих по этому направлению. Многие управленцы, уже давно убедившись в необходимости преобразований, ищут новые пути развития, однако культура управления на многих промышленных предприятиях настолько заостенела, что не позволяет эффективно применять конкурентоспособные инновации существующим руководством, что, в конце концов, приводит к банкротству.

Одной из таких нездоровых организационных черт является враждебность к переменам и людям, которые на них настаивают. Руководители, которые не ценят квалифицированных специалистов, проявляющих инициативу и выдвигающих идеи, служат тормозом на пути развития и попыток улучшить существующее положение. При всей своей компетенции они просто не в состоянии отследить всю обстановку самостоятельно. Уход от риска становится более важным для успешной карьеры, нежели предприимчивость и новаторский подход. Эта черта распространена на предприятиях с многоступенчатой иерархической структурой, которые добились значительных успехов на рынке в прошлом, однако в настоящее время эта система не работает.

Следующая особенность состоит в том, что предпочтение отдается специалистам, которые разбираются в структурах, системах, бюджетах и контроле лучше, чем в стратегиях, озарениях, вдохновенных идеях и формировании культуры. Хотя такие руководители способны удачно решать внутренние организационные вопросы, но когда их выдвигают на высокие посты, предприятие может испытать нехватку предприимчивых лидеров, необходимых для решения новых стратегических задач, что, в конечном счете, может отрицательно отразиться на конкурентоспособности.

Особенностью неэффективных структур управления является также нежелание искать вне производства передовые методы и подходы. Предприятие добивается значительного успеха на рынке и влияния в отрасли, и руководство становится косным и надуманным. Оно ослеплено временным успехом и считает, что имеет ответы на все вопросы, способно само выработать их, что нередко предшествует снижению эффективности работы предприятия, потому что нет ничего постоянного, особенно когда речь заходит о конкурентоспособности.

Изменить существующий догматизм организационно-управленческой культуры производства, существующий на отечественных предприятиях крайне трудно из-за глубоко укоренившихся ценностей, привычек и эмоциональной тяги людей к привычному укладу. Иногда молодым руководителям удается изменить ценности и поведение небольших групп и даже целых филиалов и отделений, но лишь для того, чтобы убедиться, что через некоторое время они исчезли в результате влияния со стороны других подразделений. Взгляды и оценки большинства членов сводят на нет вновь формирующуюся культуру, и тормозят ее развитие.

Проблема заключается в том, что руководители могут перекроить формальные организационные схемы, объявить новые стратегии, привлечь молодых специалистов со стороны, внедрить новые технологии и приступить к новым планам, но им, чаще всего, так и не удастся изменить укоренившиеся культурные черты и нормы поведения в связи со

скептическим отношением к нововведениям и скрытым сопротивлением изменениям в традиционных методах.

В качестве положительного момента следует отметить, что возможно с массовым приходом нового поколения в производство ситуация изменится. Но пока нет времени ждать, так как именно сейчас необходимо принимать меры по повышению конкурентоспособности и развитию отечественного производства в условиях глобализирующегося экономического пространства, а, то потом будет поздно. На этом фоне существует еще целый комплекс факторов препятствующих деятельности, напрямую влияющих на конкурентоспособность предприятия.

Таким образом, перейдем к более конкретному их разделению и перечислению. В литературе встречается условное разделение на экономические и производственные. Так же можно использовать условное деление по месту возникновения на внешние и внутренние факторы.

Итак, к внешним факторам, затормаживающим повышение конкурентоспособности отечественных производителей в настоящее время, можно отнести:

1 незащищенность отечественного рынка от дешевой не качественной продукции, несовершенство законодательной базы регламентирующей свободную конкуренцию и защиту прав собственника;

2 отсутствие единого концептуального подхода. Состояние научно-методологической базы формирования комплексной инновационной системы РФ;

3 неспособность, несмотря на огромный научный и технический потенциал, трансформировать его в создание коммерчески привлекательных товаров (перестроится). (В свою очередь частный сектор приспосабливается к условиям существования намного быстрее, однако он в большинстве своем делает только первые шаги и имеет весьма ограниченный опыт, интеллектуальный и финансовый потенциал. Таким образом, при наличии большого количества технологий и разработок нет самого механизма продвижения разработок в производство и коммерциализации разработок);

4 не использование в полной мере потенциала отечественных ученых и специалистов для проведения необходимых исследований. Бессистемный характер разработок;

5 состояние отечественной промышленности (отсутствие налаженных связей и контактов);

6 слабое развитие системы финансирования инновационной деятельности коммерческими банками и венчурными фондами. Отсутствуют стимулы к освоению новых технологий: нет системы страховых рисков возникающих при разработке и освоении;

7 высокие административные барьеры;

8 финансирование наукоемких технологий и инноваций в условиях рыночной экономики означает отсутствие гарантий твердого дохода, что придает ему вероятностный характер;

9 огромное давление на отечественного производителя со стороны зарубежных конкурентов, которые используют любую возможность для ограничения рыночного пространства.

Таким образом, выше перечислены самые основные, существенные и распространенные факторы, с которыми сталкивается отечественный производитель на пути повышения своей конкурентоспособности.

Удельный вес предприятий РФ, осуществляющих технологические инновации, в общем числе организаций должен достигнуть 20% к 2016 г. При этом объем собственных затрат российских компаний на НИОКР должен расти не менее, чем на 10% в год в сопоставимых ценах, рост удельного веса инновационной продукции как в общем объеме продаж промышленной продукции (к началу 2012 г. - до 15%, к 2016 г. - до 18%), так и в экспорте промышленной продукции ((к началу 2012 г. - до 12%, к 2016 г. - до 15%).

Согласно данным статистики в 2010 г. промышленными предприятиями отгружено инновационной продукции собственного производства за пределы РФ - 11,8% (в 2002 г. - 7,0%, 2006г. - 5,0%), в т.ч. продукции, вновь внедренной или подвергшейся значительным технологическим изменениям в течение последних трех лет – 26,1% (в 2002 г. - 6,2%, 2006г. - 9%): продукции, подвергшейся усовершенствованию в течение последних трех лет - 0,3% (в 2002 г. - 12,0%, 2006г. - 11,4%). Причина сокращения последнего показателя напрямую связана с сокращением объемов собственного производства инновационной продукции промышленными предприятиями. Однако кризис вынудил предприятия искать новые пути сохранения своего производства.

Следует отметить, что в 2009 году наблюдалась тенденция снижения количества промышленных организаций, имевших инновации. Например, продуктовые инновации имело промышленных организаций на 11,19% меньше, чем в 2002 г., процессные инновации – на 6,9%, а и те, и другие - на 50%. При этом затраты промышленных предприятий на эти инновации возрастают. Однако часть эффективных и прогрессивных научно-технических разработок остались невостребованной, так как предприятия не в состоянии были финансировать их промышленное освоение. Это связано с недостатком финансовых средств у предприятий.

В последние годы возросли затраты на приобретение машин и оборудования, связанных с технологическими инновациями до 62,8%, затраты на исследование и разработку новых видов продуктов, услуг и методов производства технологических инноваций, новых производственных процессов - до 22,7%, приобретение новых технологий

практически отсутствует.

Планируется устойчивый рост внутренних затрат на исследования и разработки до 2,5% в 2015 г. и увеличение доли внебюджетных средств во внутренних затратах на исследования и разработки до 70% в 2015 г в целом по РФ.

С точки зрения форм собственности наибольшая инновационная активность характерна для предприятий иностранной, совместной, смешанной и частной форм собственности. Для предприятий государственной собственности характерны значительные колебания рассматриваемых показателей. С одной стороны, недостаточное финансирование, отчисление значительной доли прибыли в доход государства мало стимулируют внедрение инноваций для получения прибыли на этих предприятиях. С другой стороны, государственные предприятия, значительная часть из которых была учреждена много десятилетий назад, по сравнению с вновь созданными негосударственными предприятиями, обладают большим запасом готовых научных разработок, инновационным потенциалом. Таким образом, форму собственности нельзя рассматривать в отрыве от других характеристик предприятий, включая такие, как отраслевая принадлежность и специфика производимой продукции.

Проблему недостатка в квалифицированных кадрах отмечают многие промышленные предприятия, однако сложное финансовое положение не дает им возможность решать эту проблему так, как это необходимо. Несколько лучше, чем на других промышленных предприятиях, сложилась ситуация в оборонном секторе, так как из-за специфики производства там был сосредоточен высококвалифицированный персонал, который за годы конверсии не был безвозвратно потерян.

Самое благоприятное положение, с точки зрения квалификации персонала, у предприятий смешанной формы собственности с зарубежным участием. Там, как правило, проводится переподготовка специалистов на зарубежных фирмах или на местах с помощью иностранных инструкторов.

Практика показывает, что более 50 % информации, определяющей успех предприятия, зависит от внутренних источников, т.е. организационно-управленческий аспект играет здесь определяющую роль.

Поэтому необходимо обращать особое внимание на внутренние проблемы отечественных производителей, так же существенно влияющие на конкурентоспособность. К таким проблемам следует отнести:

1 недостаточную эффективность управления инновационными процессами, отсутствие структуры и координации. Инфраструктура играет ключевую роль в функционировании инновационной системы предприятия. Она не обеспечивает движение потоков информации, знаний, технологий, рыночных потоков, осуществляющих взаимодействие с

различными структурами;

2 кадры, квалификацию и профессиональную подготовку. Компетентные и опытные сотрудники бесценный ресурс предприятия. Взаимодействие и отношения между работниками в управленческом инновационном развитии предприятия, является одним из самых сложных и требующих решения фактором;

3 слабо развитую инновационную политику, маркетинг технологий. (Не умение прогнозировать, выявлять потребительские предпочтения и реагировать соответствующим образом);

4 безнадежно устаревшее оборудование, потеря технологий;

5 высокие издержки;

6 низкий процент адаптации научных разработок и исследований к условиям промышленного предприятия;

7 не рациональное сочетание прямых инноваций (текущие задачи) или оперативных и стратегических инноваций (в перспективе);

8 слабую взаимосвязь инноваций и развития экономических систем, степени соответствия и параметров развития;

9 длительный период окупаемости нововведений;

10 недостаток информации о новых технологиях, полное отсутствие информации о рынках сбыта и недостаточное кооперирование и интегрирование с другими предприятиями.

Получается, что основная проблема, возникающая перед руководителями, борющимися за конкурентоспособность, заключается в неумении выделить главное направление, решая текущие вопросы предприятия, они занимаются латанием дыр, что отнюдь не приводит к успешному развитию и повышению конкурентоспособности.

Однако, наравне с факторами, отрицательно влияющими на конкурентоспособность, в последнее время стали появляться и очевидные стимулы для роста и развития отечественного производителя в первую очередь они связаны со значительным увеличением конкуренции в связи с появлением новых потребителей и расширения доли рынка, повышением качества продукции, разработкой и внедрением новых продуктов и услуг, снижением издержек, выходом на международные рынки, выходом на новые рынки внутри страны, инновациями в области управления и маркетинга, развитием эффективной производственной культуры, повышением спроса, ростом цен на продукцию, созданием совместных предприятий.

Подводя итог, необходимо еще раз отметить, что инновационный подход к повышению конкурентоспособности, в первую очередь связан с риском, практика показывает, что только один или два новых продукта из каждых пяти достигают объема продаж, доходы от которого позволяют покрыть расходы на его создание, а результат от организационно управленческих инноваций может сказаться только через определенное

время. Однако цели оправдывают средства. В связи с этим возникает необходимость в разработке концепции по повышению конкурентоспособности отечественного производителя, как в рамках внутреннего рынка, так и в условиях мирового.

Такой подход должен быть направлен на выявление факторов отрицательно влияющих на развитие предприятия, разработку комплекса инновационных мероприятий направленных на нитрализацию воздействия этих факторов и повышения конкурентоспособности. В комплекс предполагается включить следующие элементы:

- разработка новых количественных и качественных показателей определяющих деятельность предприятия, для эффективной диагностики развития конкурентоспособности;

- адаптация инновационных решений, путем проведения маркетинговых исследований по выявлению потребительских предпочтений и изменений на рынке продукции, социологических опросов работников, разработки индивидуальной политики предприятия на рынке, сегментирование, позиционирование, определение потенциала развития предприятия и выявление «узких мест»;

- снижение уровня риска инноваций, путем сбора информации и разработки предварительных мероприятий, связанных с последовательным выполнением первоочередных действий, направленных на снижение уровня риска до минимума;

- анализа экономической эффективности применяемых новаций способствующих повышению конкурентоспособности производства в целом.

В данном случае новаций, так как нельзя говорить о инновации, если изделие не появилось на рынке или не используется в производственном процессе и если не получен доход от реализации продукции или услуг, или достигнута экономия производственных затрат.

Разработка концепции такого подхода в первую очередь вызвана осознанием потребности разработок в данном направлении. Они заключают в себе формирование основных механизмов и инструментов, при помощи которых будет осуществляться деятельность предприятия. Результатом же предполагается реализация некоторого алгоритма, последовательности действий на основе комплексного инновационного подхода, направленная на обновление организационной инфраструктуры и повышение конкурентоспособности отечественных предприятий. Но, здесь следует отметить из выше изложенного, что особое внимание при разработке и внедрении инновации следует уделять уровню риска, так как риск является неотъемлемой частью любого управленческого процесса, направленного не только на повышение уровня конкурентоспособности.

Использованные источники:

1 Авсянников Н.М. Инновационный менеджмент. – Изд-во Российского

Университета дружбы народов, 2011. – 340с.

2 Гурков И.Б. Инновационное развитие и конкурентоспособность. Очерки развития российских предприятий. - М.: Теис, 2003. – 230с.

3 Кожухар В.М. Инновационный менеджмент. – Изд-во: Дашков и Ко, 2011. – 450с.

4 Понетайкина Л.А. Разработка нового продукта: обоснование, стадии, цены//Проблемы теории и практики управления. - 2010. - N 1. - С. 102-108.

5 Трубилин А.Н. Конкурентоспособность - главный фактор эффективности производства//АПК: Экономика.- 2010. -№12.- С.39-46.

*Исаченко Н.Н., к. филос.н., доцент
доцент кафедры философии
Тюменский государственный
нефтегазовый университет
Россия, г.Тюмень*

АНОМИЯ КАК НЕСОВЕРШЕНСТВО ОБЩЕСТВА

Размытость нравственных идеалов, духовно-идеологический вакуум общества, превратное понимание свободы и демократии стали питательной средой для роста многочисленных негативных явлений в современном российском обществе. Вектор ценностных ориентаций постепенно смещается к ценностям индивидуализма, конкуренции, расчетливости.

Традиционные для русского человека понятия «добродетель», «душевность», «взаимовыручка» ... утратили свою ценность и значимость. В обществе, которое все дальше отдаляется от Бога, масштабно распространяются грех, пороки и прочно укореняются в человеческих душах. В умах закладывается искаженное представление о свободе без ограничений.

Такое состояние общества можно охарактеризовать как аномия - болезненное состояние общественной жизни, связанное с утратой значимости социальных ценностей, социальных норм и законов. Аномия – это отсутствие закона, правил поведения; состояние общества, при котором наступает крушение системы регулирования индивидуальных желаний, это падение нравов, разгул преступности.

На данном этапе в обществе ослабевают и постепенно утрачиваются императивы, сформулированные еще И. Кантом. Значительная часть граждан не считает обязательным следовать устоявшимся морально-этическим нормам, традициям. Духовно-нравственные основы общества расшатываются, возрастает значимость материальных ориентаций, продолжает углубляться межпоколенческий конфликт. В результате возникает вакуум, поглощающий правовые, морально-нравственные и другие основы общественного бытия.

Социально - политические изменения, произошедшие за последнее десятилетие, поделили российское общество на множество разных социокультурных групп, группировок, что привело к масштабной маргинализации, сопровождающейся сильным имущественным расслоением. Так, доходы чиновников, руководителей предприятий, вузов совершенно не сопоставимы с доходами научных работников, преподавателей, учителей школ. Российский парадокс заключается в том, что в нашей стране с каждым годом растет количество бедных людей, из числа работающих, имеющих высшее образование, ученую степень, что, соответственно, ведет к нарастанию социального недовольства.

Находясь продолжительное время в состоянии бессилия, усталости, разочарованности, не находя устойчивых жизненных ориентиров, человек впадает в болезненное состояние аномии. Никакие усилия, направленные на преодоление этого состояния не приводят к желаемому результату. Отсутствие возможности выхода из сложившейся ситуации, приводит к формированию неприязни, злобы, зависти, ненависти, которые могут перерасти в месть. Месть формируется у людей от осознания собственного бессилия перед существующим произволом. Эти чувства ведут к состоянию внутреннего ожесточения и саморазрушения личности.

Зависть способна перерасти в ненависть, которая, овладев сознанием индивидов, начинает перерождаться в желание отомстить, отнять, завладеть чужим имуществом. И на этой почве растёт количество преступлений. При этом наблюдается попытка со стороны тех, кто совершает преступления, оправдать свои действия тем, что их заставила нужда идти на преступление.

Мораль и нравственность в современном российском обществе замещаются своеволием, вседозволенностью, беззаконием. В православии это называется точным и емким словом: «грех». Грех – это и нарушение морально-этических правил, норм, установившихся в обществе, и нарушение религиозных заповедей (не убий, не укради).

Представители русской православной церкви утверждают, что в современном обществе фактор греха полностью исчез, а вместо него появилось понятие «многообразие поведения». Думаю, что нельзя ни в коем случае отождествлять понятие «беззаконие» с понятием «многообразие поведения», так как, человек нарушающий закон, заповедь, должен нести ответственность, как перед обществом, так и перед Богом, и никакая философия права не защитит и не оправдает его.

Состояние современного общества можно охарактеризовать и как трансгрессия (трансгрессивность) [1,с.36]. Трансгрессивность- свойство человеческой природы, заставляющее людей стремиться к преодолению препятствий во имя достижения поставленных целей, нарушая устоявшие в обществе стереотипы. В процессе самореализации, самоутверждения трансгрессивность становится психологической потребностью и обретает

негативную направленность. Трансгрессивность проявляется в стремлении переступить черту дозволенного, преодолеть моральные и правовые нормы. Человек для достижения своих целей использует все средства (по Макиавелли: «Для достижения цели все средства хороши»), и может пойти по деструктивному пути, вплоть до совершения тяжкого преступления.

Ф.Энгельс, в своей работе «Происхождение семьи, частной собственности и государства» отмечал разрушительную роль негативных нравственных свойств индивидов, выраженных в человеческих пороках, которые материализуются в антисоциальных деяниях, которые приводят к глобальным и необратимым общественным изменениям. Он писал: «...Самые низменные побуждения - вульгарная жадность, грубая страсть к наслаждениям, грязная скаредность, корыстное стремление к грабежу общего достояния — являются восприимчивыми нового цивилизованного классового общества; самые гнусные средства — воровство, насилие, коварство, измена - подтачивают старое бесклассовое общество и приводят его к гибели»[3,с.138].

Освободиться от человеческих пороков сложно, но стремиться к улучшению человеческих отношений, к взаимному примирению необходимо, формируя определённую систему ценностей. В связи с этим, современном обществе остро встает проблема гармонизации общественных, национальных, межличностных отношений.

Великий русский философ В. Соловьев писал о том, что воцарившим в умах и сердцах людей беззаконию и своеволию противостоять и тем более противодействовать очень трудно, поскольку этому мешает сама человеческая природа с лежащей в ее основе темной и злой силой необоримого эгоизма.

В сознании русского народа такое состояние людей рассматривается как болезнь души, которую незамедлительно следует излечить через покаяние с помощью молитвы.

Для решения существующей проблемы, можно опираться на мировой опыт, но следует вернуться назад, к православным истокам, и, вспомнив русские традиции, сориентировать общество на возрождение системы традиционных человеческих ценностей, таких как добродетель, гуманность, справедливость, взаимоуважение людей. Отсутствие способности у человека разграничивать понятия «добро» и «зло» лишает его глубинного смысла жизни.

Проблема выхода из состояния трансгрессивности, аномии сопряжена со сложными, противоречивыми и болезненными процессами. Если в обществе все активнее проявляется воля к трансгрессии, следовательно, у законопослушных граждан должна формироваться воля к организации порядка. В противном случае состояние современного

российского общества может нести угрозу гибели не только русской культуре, но и будущему российской цивилизации.

Использованные источники:

1. Дональд К. Мак-Ким. Вестминстерский словарь теологических терминов. / пер. с англ. – М.: Республика.
2. Митрошенков О.А. Пространство российской духовной культуры: воспитание переменами // Социс.- №11, 2005.
3. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства». -СПб.: Азбука-классика, 2009.

**Кабашова Е.В., доцент
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, г.Уфа**

**ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ СТАРЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ
КАК ИНДИКАТОР КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ**

В широком смысле понятие «уровень жизни населения» представляет собой сложную синтетическую категорию, аккумулирующую все существенные для личности условия существования, уровень развития и степень удовлетворения всего комплекса потребностей и интересов людей. Важнейшими составляющими элементами качества жизни выступают стандартные меры экономического благосостояния: доходы и сбережения населения, уровень социального обеспечения и потребления материальных благ и услуг, а также условия труда и занятости, быта и досуга, жилищные условия, состояния здоровья, экологическая и социальная безопасность проживания. В свою очередь, эти показатели влияют на демографические характеристики населения, в том числе, на демографическое старение населения.

Процесс старения населения стал объектом внимания статистиков и демографов еще в конце XIX – первой четверти XX века, а в настоящее время является одной из острых проблем демографического развития страны, так как вызван, в первую очередь, снижением рождаемости населения.

Под старением населения (демографическим старением) понимают неуклонный рост в возрастной структуре доли населения старших возрастов. Старение населения является результатом длительных демографических изменений, сдвигов в характере воспроизводства населения, в рождаемости и смертности и их соотношении, а также, частично, миграции.

Различают два типа старения населения:

- Старение *снизу*, которое является результатом снижения рождаемости.
- Старение *сверху*, которое является результатом увеличения средней продолжительности предстоящей жизни, уменьшения смертности в старших возрастах в условиях низкой рождаемости. В нашей стране

ситуация совершенно иная. Население продолжает стареть *снизу*, так как рождаемость по-прежнему снижается, а смертность в старших возрастах практически не уменьшается, продолжительность жизни не растет, оставаясь катастрофически низкой по сравнению со всеми развитыми и даже некоторыми развивающимися странами.

Существует ошибочное мнение, что старение населения связано со снижением смертности, а также с увеличением продолжительности жизни населения. Рост средней продолжительности жизни может способствовать старению населения только в том случае, если он происходит в старших возрастных группах населения, т.е. в возрастах старше 60 лет. Однако в России рост средней продолжительности жизни на всем протяжении ее эволюции происходил в основном лишь за счет снижения смертности в младших и средних возрастных группах, в то время как в старших возрастах смертность снижалась медленнее или вовсе не снизилась за весь XX век.

Для оценки степени демографической старости населения существует очень простой показатель – удельный вес населения в возрасте 60 лет и старше (по критериям ООН – 65 лет и старше) во всем населении. Проведем оценку процесса старения населения Российской Федерации с использованием специальной шкалы демографического старения Ж. Боже-Гарнье - Э. Россета.

Рассмотрим процессы демографического старения населения в следующих аспектах:

- половом (демографическое старение мужчин и женщин);
- пространственном (по федеральным округам Российской Федерации, а также в разрезе город-село).

Таблица 1 Доля населения старше 60 лет, %

	1959 г.	1989 г.	2002 г.	2009 г.
Мужчины	6,2	10,2	13,8	12,7
Женщины	11,2	19,9	22,6	21,4

Таким образом, за 50-летний период доля как мужчин, так и женщин старше 60 лет, увеличилась почти в 2 раза, что свидетельствует о демографическом старении населения.

Учитывая, что численность женщин превышает численность мужчин: (в 1959 г. – на 24%, в 2009 г. – на 16%) и доля женщин старше 60 лет больше доли мужчин (в 1959 г. – на 10%, в 2009 г. – на 8,7%), можно сделать вывод, что процесс демографического старения наиболее интенсивно протекает у женщин. В большей степени у женщин наблюдается процесс старения «сверху», который связан с более длительной продолжительностью предстоящей жизни по сравнению с мужчинами (в 1959 г. – на 12,8 лет, в 2009 г. – 10,7 лет).

Рассмотрим процессы демографического старения в пространственном аспекте (таблица 2).

Таблица 2 Распределение населения Российской Федерации по возрастным группам в городской и сельской местности, %

Годы	Моложе трудоспособного возраста	Трудоспособного возраста	Старше трудоспособного возраста	Этап старения и уровень демографической старости населения
Все население				
1959	29,9	58,4	11,7	Собственно преддверие старости
1989	24,5	57,0	18,5	Очень высокий уровень
2002	18,2	61,3	20,5	Очень высокий уровень
2009	15,9	62,9	21,2	Очень высокий уровень
Городское население				
1959	27,1	62,7	10,2	Собственно преддверие старости
1989	23,8	59,0	17,2	Высокий уровень
2002	16,9	63,3	19,8	Очень высокий уровень
2009	15,0	63,9	21,1	Очень высокий уровень
Сельское население				
1959	32,9	53,6	13,5	Начальный уровень
1989	26,4	51,5	22,1	Очень высокий уровень
2002	21,5	56,0	22,5	Очень высокий уровень
2009	18,3	60,2	21,5	Очень высокий уровень

Таким образом, уровень старости в России можно охарактеризовать как очень высокий. Стоит отметить, что доля населения старше трудоспособного возраста в общей численности населения как в городе, так и в селе примерно одинакова – около 21%. В то время, как доля населения моложе трудоспособного возраста больше в сельской местности и составляет 18,3%, что на 3,3% больше, чем в городской местности. Обращает на себя внимание разница в величинах показателя демографического старения между городским и сельским населением. Сельское население значительно старше городского, вопреки тому, что уровень рождаемости сельского населения выше, чем городского. И, следовательно, молодежи на селе, казалось бы, должно быть больше, чем в городах. Однако на деле все наоборот. Это результат миграции молодежи из деревни в город.

Рассмотрим дифференциацию процессов демографического старения между федеральными округами Российской Федерации (таблица 3).

Таблица 3 Распределение населения Российской Федерации по федеральным округам, %

Федеральный округ	Моложе трудоспособного возраста	Трудоспособного возраста	Старше трудоспособного возраста	Этап старения и уровень демографической старости населения
Центральный	13,7	62,2	24,1	Очень высокий
Северо-западный	14,3	63,4	22,3	Очень высокий
Южный	18,5	61,9	19,6	Очень высокий
Приволжский	15,8	62,8	21,4	Очень высокий
Уральский	16,7	64,3	19,0	Очень высокий
Сибирский	17,2	63,7	19,1	Очень высокий
Дальневосточный	17,3	65,0	17,7	Высокий уровень

Таким образом, во всех федеральных округах, за исключением Дальневосточного, наблюдается очень высокий уровень демографического старения.

В целом, по Российской Федерации уровень старения населения признается очень высоким (по шкале Ж. Боже-Гарнье доля пожилого населения (лиц в возрасте 60 лет и старше) превышает 18,0%). Однако, имеются регионы, в которых ситуация несколько позитивнее (таблица 4).

Таблица 4 Уровень демографического старения населения

Доля пожилого населения, %	Уровень старости населения	Регионы (доля пожилого населения на 01.01.2009 г.)
Меньше 8	Демографическая молодость	Ямало-Ненецкий автономный округ (7,9%)
8-10	Первое преддверие старости	Чеченская Республика (8,4%), Республика Ингушетия (8,7%), Республика Тыва (9,4%), Чукотский автономный округ (9,4%)
10-12	Собственно преддверие старости	Республика Дагестан (11,2%)
12-14	Начальный уровень демографической старости	Республика Саха (Якутия) (12,0%), Тюменская область (12,5%), Ненецкий автономный округ (13,2%), Республика Алтай (13,7%)
14-16	Средний уровень демографической старости	Республика Калмыкия (15,2%), Магаданская область (15,3%), Республика Коми (15,7%), Камчатский край (15,7%), Забайкальский край (15,8%), Республика Бурятия (15,9%)

16-18	Высокий уровень демографической старости	Мурманская область (16,1%), Кабардино-Балкарская Республика (16,3%), Еврейская автономная область (17,5%), Амурская область (17,7%), Сахалинская область (17,9%)

Остальные регионы РФ имеют очень высокий уровень демографической старости, однако наивысшие показатели имеют: Псковская область (25,2%), Воронежская область (25,4%), Тверская область (25,4%), Рязанская область (26,4%), Тульская область (27,0%).

Старение населения порождает новые требования к социальному обеспечению и медицинскому обслуживанию пожилых и старых людей. Увеличение их доли на фоне сокращающейся абсолютно и относительно численности экономически активного населения ведет к росту демографической нагрузки, создает дополнительные трудности в их пенсионном обеспечении.

Таким образом, оценка, учет и анализ тенденций и последствий демографического старения населения является одной из важнейших задач социальной политики государства.

*Кабашова Е.В., доцент
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, г.Уфа*

СТАТИСТИКА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

В Экологической доктрине Российской Федерации указано, что устойчивое развитие страны, высокое качество жизни и здоровья её населения, а также национальная безопасность могут быть обеспечены только при условии сохранения природных систем и поддержания соответствующего качества окружающей среды.

Забота государства об охране окружающей среды осуществляется путем проведения мероприятий по совершенствованию всех видов деятельности, связанных с природопользованием. Такая деятельность невозможна без надежной системы информационного обеспечения, основой которой является статистика окружающей среды.

К первоочередным задачам статистики окружающей среды относятся следующие: статистическое изучение наличия и динамики запасов отдельных видов природных богатств, а также структуры соответствующих природных ресурсов, их качественного состава, использования, восполнения; статистическое исследование факторов, приводящих к негативным изменениям в окружающей природной среде; создание статистической базы, обеспечивающей выбор приоритетных направлений государственной политики; оценка величины и

эффективности затрат на мероприятия по охране и улучшению состояния окружающей среды; исследование влияния показателей состояния окружающей среды на показатели качества и уровня жизни населения; прогнозирование показателей состояния окружающей среды и связанных с ними социально-демографических процессов и явлений.

Для анализа состояния окружающей среды и решения вышеперечисленных задач разработана система статистических показателей окружающей среды, к которым относятся: показатели состояния, загрязнения и охраны атмосферы, водных, лесных ресурсов; показатели состояния и охраны заповедных территорий и лесных насаждений; показатели охраны недр и рационального использования минеральных ресурсов; показатели, характеризующие совокупные расходы на охрану окружающей среды.

ПОКАЗАТЕЛИ СОСТОЯНИЯ И ЗАГРЯЗНЕНИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН В 2008 ГОДУ ПРЕДСТАВЛЕНЫ В ТАБЛИЦЕ 1.

ТАБЛИЦА 1 ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ СОСТОЯНИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Показатели	РФ	РБ
ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ, ТЫС. Т – ВСЕГО	37447,3	870,9
В ТОМ ЧИСЛЕ:		
ОТ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА	17344,0	453,5
ОТ СТАЦИОНАРНЫХ ИСТОЧНИКОВ	20103,3	417,4
Доля выбросов стационарных источников в общем объеме выбросов, %	53,7	47,9
Улавливание и обезвреживание загрязняющих атмосферу веществ, тыс. т – всего	60236,0	500,1
в % от общего количества отходящих загрязняющих веществ	75,0	54,5
Утилизация загрязняющих веществ, тыс. т	29393,5	340,6
Сброс загрязненных сточных вод в поверхностные водные объекты, млн. м ³	17119,0	381,0
Нарушено земель, га	46172,0	2179,0
Рекультивировано земель, га	29484,0	1524,0

По данным таблицы 1 видно, что в Российской Федерации наибольшая доля выбросов в атмосферу загрязняющих веществ приходится на стационарные источники (53,7%), в то время как в Республике Башкортостан – на автомобильный транспорт (52,1%). На республику приходится 2,2% сброса загрязняющих сточных

ВОД В ПОВЕРХНОСТНЫЕ ВОДЫ, 4,7% НАРУШЕННЫХ И 5,2% РЕКУЛЬТИВИРОВАННЫХ ЗЕМЕЛЬ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

Природоохранная деятельность требует значительных финансовых вложений, необходимость и значимость которых увеличивается в условиях экономического кризиса.

Совокупные расходы на природоохранные мероприятия включают:

1) Текущие затраты на охрану окружающей среды, к которым относятся: затраты на охрану и рациональное использование водных ресурсов; на охрану атмосферного воздуха, сохранение озонового слоя и климата; на охрану и рациональное использование земель; экологическое нормирование, экспертизу и паспортизацию; экологическую сертификацию, экологический аудит и экологическое страхование; затраты на содержание заповедников и природных национальных парков; затраты на научные исследования и разработки по охране окружающей среды и другие.

2) Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование водных, земельных, лесных, минеральных ресурсов, рыбных запасов, заповедников, диких животных, атмосферного воздуха, на строительство установок по переработке, обезвреживанию отходов производства и потребления и др.

Структура расходов на охрану окружающей среды в РФ и РБ различна. Так, в РБ доля текущих затрат на охрану и рациональное использование водных ресурсов на 20,7%, а доля инвестиций в основной капитал на 15,9% больше по сравнению с РФ. И наоборот, доля текущих затрат и инвестиций в основной капитал, направленных на охрану атмосферного воздуха меньше на 10,8% и 16,7% соответственно.

Различия в структуре затрат связаны с оценкой экологической ситуации в каждом направлении природоохранной деятельности, полученной на основе показателей статистики окружающей среды и природных ресурсов, являющейся важной подотраслью государственной статистики.

Таким образом, статистика окружающей среды предоставляет необходимую информационную базу для выбора приоритетных направлений государственной политики в сфере природоохранной деятельности.

Использованные источники:

- 1) Основные показатели охраны окружающей среды [Электронный ресурс] : Стат. бюллетень / Росстат. – М., 2009. – 123 с. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/>. – 31.05.2011.
- 2) Статистика [Текст] учеб. пособие / Харченко Л.П., Долженкова В.Г., Ионин В.Г. и др.; Под ред. В.Г. Ионина. – М.: ИНФРА_М, 2006. – 384с.

Карпина Е.Е.
Санкт-Петербургский государственный
университет сервиса и экономики
Институт региональной экономики и управления,
магистрантка кафедры
«Менеджмент таможенного и страхового сервиса»
Научный руководитель к.т.н., доц. Соболева И.В.
Россия, г. Санкт-Петербург

ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

В результате мирового финансового кризиса на рынке жилой недвижимости г. Санкт-Петербурга наблюдаются следующие изменения:

- цены на жилье сократились на 10,6-13,8 % ([1], таблица 1),
- количество введенного жилья уменьшилось на 15,7 % или на 505,9 кв.м. (с 3 211,6 до 2 705,7 тыс. кв.м., данные Госкомстата за 2008, 2011 г.г.),
- построено жилья на 2% больше, чем в 2010 г. (по данным официальной статистики в 2010 г. в Санкт-Петербурге построено 2656,57 тыс. кв.м. жилья).

Таблица 1

Динамика средних цен предложения на рынке жилья Санкт-Петербурга (руб. / кв. м):

	Сентябрь 2008	Декабрь 2008	Декабрь 2009	Декабрь 2010	Декабрь 2011	Июнь 2012	Изменения	Изменения в %
Первичный рынок жилья	90075.4	83947.0	73252.3	69911.7	75845.9	80477.3	- 9598.1	-10.6
Вторичный рынок жилья	108325.5	100038.0	81892.5	82256.4	89086.2	93345.7	- 14979.8	- 13.8

Покупатели перестали опасаться неопределенности, уже не ждут снижения цен. Эти факторы и необходимость решения жилищного вопроса определили стабилизацию и даже рост на этом рынке.

Государственное регулирование – существенный (доминирующий) фактор влияния. Строительной отрасли жилой недвижимости в 2009 - 2010 г. оказало мощную поддержку государство (государственные гарантии, выкуп жилья для военных и т.д.). Ввод за счет бюджета в 2009 г. составил 640,6 тыс. кв.м., в 2011 г. - 581 тыс. кв. м. жилья. Таким образом, стабилизация на рынке жилой недвижимости произошла за счет вливания в строительный сектор государственных средств.

В 2009, 2010 г.г. ряд крупных игроков испытали значительные финансовые трудности. В тоже время 2010 г. ознаменован появлением на рынке жилой недвижимости г. Санкт – Петербурга новых игроков, в частности московской структуры в лице ООО «Главстрой СПб» (объекты

«Северная долина», «Юнтолово») с ценой не соответствующей установленным ценам застройщиками г. Санкт - Петербурга. При этом темпы продаж в данных объектах значительно превосходили данные по сопоставимым объектам местных Застройщиков, что говорило о поиске некой «равновесной» цены по продаваемому жилью эконом класса.

Безусловно, в каждом сегменте первичного рынка есть свой покупатель, однако на текущий момент фаворитом является - эконом-класс. Строительство жилья «эконом» сегодня становится приоритетным направлением на первичном рынке Санкт-Петербурга. В настоящее время согласно данным главы Жилищного комитета Юрия Осипова в очереди на улучшение жилищных условий стоят свыше 195 тысяч петербургских семей. И городские власти, приобретая жилье у застройщиков, будут создавать дополнительный спрос.

В 2012 строительная отрасль жилой недвижимости г. Санкт – Петербурга будет подвержена следующим тенденциям:

1. Изменение состава основных застройщиков (их доли на рынке) в связи с появлением новых ведущих игроков на рынке.
2. Осуществление строительства жилья комплексной застройки в Ленинградской области.
3. Плавный рост цен в пределах инфляции.
4. Принимая во внимание, что на текущий момент времени сформирован рынок покупателя, а не продавца, застройщики вынуждены будут более качественно формировать концепцию объекта и повышать качество предлагаемой продукции и услуг (квартиры с отделкой, меблировкой и т.д.).
5. с 1 сентября 2012 года планируется внесение изменений в Гражданский кодекс РФ, в частности, будет предусмотрено обязательное нотариальное удостоверение сделок с недвижимостью на вторичном рынке. Нотариусы будут привлекаться как для оформления сделки, проверки ее законности, так и для передачи документов в регистрирующий орган. Декларируемая цель – обезопасить участников сделок от мошенничества.

В целом, перспективными являются следующие характеристики объектов жилищного строительства:

- Отсутствие участников долевого строительства (отсутствие рисков обманутых дольщиков).
- Схема работы банк – застройщик. Строительство объекта осуществляется за счет бесперебойного банковского финансирования с последующим возвратом денежных средств за счет продажи покупателям готовых объектов (юридически и фактически) (в качестве примера, так работает СК «Темп»).

Использованные источники:

1 <http://www.bn.ru/graphs/index.php?singlgraph=main>

Карпина Е.Е.
магистрант кафедры
«Менеджмент таможенного и страхового сервиса»
Санкт-Петербургский государственный
университет сервиса и экономики
Институт региональной экономики и управления
Научный руководитель к.т.н., доц. Соболева И.В.
Россия, г. Санкт-Петербург

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Строительный рынок Санкт-Петербурга является одним из наиболее крупных и динамично развивающихся рынков России - по объемам жилищного строительства. Несмотря на большое количество новых объектов, введенных в последние годы, на рынке до сих пор существует дефицит жилья. В настоящее время согласно данным главы Жилищного комитета Юрия Осипова в очереди на улучшение жилищных условий стоят свыше 195 тысяч петербургских семей.

С каждым годом в Санкт-Петербурге все сложнее найти квартиру на вторичном рынке, отвечающую современным требованиям покупателей. Процесс старения зданий необратим, а в Санкт-Петербурге он усугубляется характерным ветхим фондом. И этот процесс нельзя компенсировать с помощью проведения капитального ремонта или реновации хрущевок. Поэтому спрос все больше смещается в сторону новых домов, тем более что застройщики более гибко, чем собственники квартир, реагируют на спрос благодаря маркетинговым инструментам.

Предложение

По данным официальной статистики [1] за 2011 г. в Санкт-Петербурге построено 2 705,7 тыс. кв.м., что на 2% больше, чем в 2010 г. Наибольшее количество жилья в 2011 г. было введено в Выборгском районе города (868 тыс. кв.м.), на втором месте Приморский район (545 тыс. кв.м.). По прогнозам Комитета по строительству [2] в 2012 году в городе будет построено около 2,8 млн. кв.м. нового жилья.

В общей структуре предложения на первичном рынке жилой недвижимости выделяют три класса – эконом, элита и бизнес.

Согласно данным ГК «Бюллетень недвижимость» эконом-класс занимает большую часть предложения на рынке и составляет 60,9% от общего количества строительных объектов.

Самый ходовой товар – однокомнатные квартиры и квартиры студии (в предложении их около 42%). Примерно 30% - двухкомнатные квартиры, остальное – более просторное жилье.

В настоящее время покупатели предпочитают покупать квартиры в кирпично-монолитных домах.

Для покупателей типового жилья основными факторами остаются цена, местоположение и характеристики квартиры (рациональность планировки, площадь, отделка). Причем термин «цена» зачастую означает не стоимость квадратного метра, а общий бюджет сделки. Учитывая результаты мирового финансового кризиса не последнюю роль в выборе жилья играет репутация компании-застройщика.

Спрос

Для большинства петербуржцев основным источником средств для приобретения жилья является ипотека в связи со сравнительно низким уровнем доходов населения.

При существующих ценах на недвижимость только около 10% жителей Санкт-Петербурга могут купить жилье без заемных средств. Ипотека увеличивает их количество до 30-40% [3].

В 2011 году активными темпами происходило восстановление ипотечного кредитования благодаря снижению кредитных ставок и упрощению требований к заемщикам. За 2011 год Управление Росреестра по Санкт-Петербургу зарегистрировало 23 478 сделки с привлечением ипотеки. Это в 2,2 раза больше, чем в 2010 году [4].

Лидеры спроса – однокомнатные, «студии» и двухкомнатные квартиры рациональной планировки в объектах высокой и средней степени готовности. По мнению специалистов «Строительного треста», по-прежнему востребованы квартиры в готовых домах, с оформленным правом собственности. Потребитель обращает больше внимания на уровень проекта и качество жизни: обеспечение инфраструктурой, транспортную доступность, благоприятные условия проживания. Увеличивается спрос на квартиры с отделкой.

Согласно данным ГК «Бюллетень недвижимость» в таблице 1 представлена информация по существующей структуре предложения и спроса на квартиры в зависимости от их типа.

Таблица 1

Структура предложения по типам квартир, % от общего объема			
Студии и 1 кв.	2 кв.	3 кв.	более 3 кв.
42%	31%	24%	2%
Структура спроса по типам квартир, % от общего объема			
Студии и 1 кв.	2 кв.	3 кв.	более 3 кв.
39%	38%	19%	4%

На основании представленных данных можно сделать следующие выводы:

- структура предложения и спроса на студии и однокомнатные квартиры в целом однородна.
- на рынке жилья существует дефицит предложений на двухкомнатные квартиры, так как спрос на данные квартиры на 7% превышает действующие предложения.

- стал повышаться интерес к квартирам большего метража (в том числе к четырехкомнатным квартирам и более).

Дополнительно необходимо отметить, что на текущий момент существует потребность покупателей в приобретении жилья в следующих районах города: Московском, Кировском, Фрунзенском, Калининском и других.

Что касается стоимости жилья в Санкт-Петербурге, по прогнозам специалистов в этом году не ожидается глобального обвала. Даже если будет наблюдаться негативная динамика, строительные компании смогут завершить начатые проекты, используя свои внутренние резервы. Конечная стоимость нового жилья зависит от востребованности и престижности района. Покупатели уделяют большое внимание транспортной развитости района, где строится жилье. Что касается ценовой категории новостроек, по прежнему в 2012 году планируется высокая востребованность новостроек эконом класса.

Использованные источники:

1 <http://asninfo.ru/asn/57/47004>

2 http://www.kvadrat.ru/news/20012012_v_2012_godu_v_peterburge_vvedut_oko_28 mln_kv_m/

3 <http://www.bpn.ru/publications/64468>

4 <http://www.bn.ru/news/2012/01/18/89273.html>

Кириллова К.В.
аспирант

НОУ ВПО "Нижегородский институт менеджмента и бизнеса"
Россия, г.Нижегород

ПРОГРАММЫ ЛОЯЛЬНОСТИ: ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ И ВОЗМОЖНЫЕ ЦЕЛИ

Программы лояльности на сегодняшний день – активно используемый современными компаниями маркетинговый инструмент. Но, несмотря на стабильно растущий интерес российских организаций к потенциальным выгодам от реализации программ лояльности потребителей (или, как их ещё называют, программы поощрения клиентов), до сих пор нет чёткого понимания сути клиентской лояльности. По этой причине у фирм, желающих применить в своей деятельности данные программы, возникают проблемы не только с определением целей, но и с основными моментами, обеспечивающими результативность программ. В этой связи рассмотрение возможных целей и ключевых моментов программ поощрения клиентов представляется актуальным вопросом в сфере современного маркетинга.

В рамках данной статьи автор считает возможным придерживаться определения лояльности потребителей, данного Ричем Оливером: «лояльность – это глубокая решимость постоянно покупать определённый, под одним и тем же брендом (брендами) товар / услугу, независимо от ситуации и рекламы других брендов» [1]. Таким образом, лояльность

клиентов представляет собой осознанную и устойчивую добровольную приверженность к компании и её товарам / услугам. Программу лояльности потребителей можно определить как комплекс маркетинговых мероприятий, разработанных представителями компании и направленных на создание долгосрочных, взаимовыгодных отношений с клиентами с целью укрепления позиции на рынке.

К основным моментам программ поощрения клиентов, на которые следует обратить внимание ещё перед разработкой программы, относятся следующие [2]:

1) Товары и услуги, предоставляемые компанией, должны быть качественными и соответствовать потребностям тех клиентов, на которых направлена программа лояльности.

Лояльность и преданность клиентов завоёвываются с помощью удовлетворения потребностей клиентов [3]. Если товар или услуга некачественные, то программа лояльности не сможет повысить спрос, если товар не соответствует запросам покупателей, то их лояльность достанется другой компании.

2) Программа клиентской лояльности должна быть объективно выгодной для целевых потребителей.

Это означает, что данная программа должна давать покупателям некие ценные, с их точки зрения, привилегии. Такими привилегиями, например, могут являться:

- получение бесплатно услуг, являющихся платными для других категорий клиентов;
- возможность приобретения товаров / услуг за некоторое время до их предложения покупателям, не участвующим в программе;
- получение услуг, не предоставляемых другим категориям потребителей;
- предоставление участникам программы специальных ценовых условий на товары и услуги;
- получение приглашений на специальные закрытые мероприятия и др.

Высокая ценность привилегий, предоставляемых в рамках программы поощрения клиентов, будет способствовать желанию клиентов продолжать сотрудничество в рамках программы (если они уже участвуют в ней) или желанию потребителей вступить в ряды участников программы с целью получения определённых выгод. Это, в свою очередь, составит основу для получения ожидаемого эффекта от программы лояльности клиентов.

3) Программа лояльности должна включать в себя максимально возможное (с экономической точки зрения) количество желаемых для целевых потребителей пунктов и как можно меньше тех моментов, которые негативно воспринимаются покупателями.

Здесь могут помочь маркетинговые исследования покупателей, которые способны выявить потребности клиентов и их опасения. Кроме того, стоит отметить, что потребности покупателей следует изучать не один раз за время проведения программ лояльности, а с определённой периодичностью, поскольку одной из тенденций современного общества потребления является тенденция к смене интересов, и потребностей. Тот, кто не отслеживает изменения в желаниях своих клиентов, может потерять, по оценкам экспертов 50% своих потребителей за 5 лет [1]. То есть предоставление клиентам того, что они хотят (или хотя бы части того, что они хотят) – необходимое условие долгосрочного существования в условиях конкурентных рынков.

4) Программа должна дать клиентам что-то, что они не найдут у конкурентов.

Сегодня существует скрытая проблема в области применения программ поощрения клиентов в России, заключающаяся в копировании существующих у конкурентов (или даже у представителей других рынков) программ и простом их «переложении» на свою компанию. В результате такой ошибки программы лояльности не оправдывают ожиданий, а потребители просто «перебегают» от одной фирмы к другой, поскольку они не видят разницы. Если же организация найдёт свою особенную клиентскую привилегию, то она сможет с помощью неё защититься от конкурентов. В качестве таких специальных клиентских выгод могут выступать, например, отчисления части выручки от покупок на благотворительные цели; предоставление персонифицированных услуг без запроса клиента на основе его предыдущих покупок и др. Предоставление подобных уникальных преимуществ потребителям, участвующим в программе, поможет им ощущать свою значимость для данной фирмы и даже осознавать свою уникальность.

5) В программе лояльности должны участвовать не только отделы, непосредственно взаимодействующие с клиентами. Необходимо привлекать к разработке и реализации программы поощрения потребителей как топ-менеджмент, так и среднее и низшее звенья, это позволит эффективно вписать программу лояльности в маркетинговую и общую стратегию компании, с одной стороны, и повысить её эффективность – с другой.

6) Программа лояльности не должна противоречить корпоративной культуре, действующей в компании.

В противном случае, клиенты и сотрудники фирмы могут окончательно запутаться. Если сотрудники, скорее всего, будут искать пути решения данного противоречия, то многие клиенты просто предпочтут более понятную компанию.

7) Программа лояльности должна включать в себя создание, ведение и использование в целях маркетинга базы данных о клиентах-участниках.

Ведение такой базы позволяет:

- упорядочивать информацию, получаемую в ходе программы лояльности;
- отслеживать эффективность программы на разных её этапах;
- лучше понимать, чего хотят клиенты, что им нравится и что их раздражает в компании.

8) Программа лояльности должна быть экономически эффективной: необходимо найти баланс между прибылью от её реализации и затратами на программу.

9) Программой необходимо управлять не периодически, а системно.

Программа лояльности нацелена на долгосрочные взаимоотношения с клиентами, и грамотное управление является, без сомнения, необходимым условием достижения целей, стоящих перед компанией в рамках программы.

10) Программа лояльности должна ещё на этапе планирования иметь чёткие цели.

Без наличия чётких целей программу невозможно будет объективно оценить, нельзя будет скорректировать её при необходимости, что может стоить компании не только денег, вложенных в программу поощрения покупателей, но и самих клиентов.

Кроме перечисленных десяти пунктов, безусловно, есть и другие ключевые моменты, на которые следует обратить внимание при реализации программ лояльности потребителей, однако в рамках данной работы нет возможности рассмотреть все из них, поэтому хотелось бы перейти непосредственно к возможным целям программ поощрения клиентов.

Что касается возможных целей программ лояльности, то, по мнению С.Бутчера, их можно подразделить на три группы [2]:

- 1) Ключевые цели.
- 2) Основные цели
- 3) Второстепенные цели.

Все цели, относящиеся к этим группам, безусловно, должны способствовать достижению главной цели всей программы лояльности – укреплению позиции компании на конкурентном рынке. Главная цель может быть достигнута за счёт достижения одной или нескольких ключевых целей, к которым относят: увеличение доли рынка, повышение прибыли и увеличение доходов. В свою очередь, ключевые цели реализуются за счёт достижения некоторых (или всех) из основных целей, к которым причисляют:

- увеличение / поддержание лояльности клиентов;
- привлечение новых потребителей;
- создание дополнительных возможностей для общения компании и клиентов;
- формирование клиентской базы данных;
- поддержание подразделений компании, напрямую не связанных с реализацией программы лояльности клиентов.

Ко второстепенным целям, по мнению С.Бутчера, следует отнести, например, повышение частоты посещения точек продаж клиентами, поддержку дилерской сети, повышение имиджа компании и др. [2].

Говоря о российской практике формирования целей программы лояльности, стоит отметить, что отечественные организации, как правило, выделяют среди ключевых целей те же, которые перечислены выше, однако в качестве основных целей они, чаще всего, применяют лишь первые две: увеличение / поддержание лояльности клиентов и привлечение новых покупателей. Такое ограничение основных целей программ поощрения потребителей вызвано, по мнению автора, несколькими причинами:

1. Программы лояльности появились в России значительно позже, чем на Западе, (активное развитие программ лояльности началось, по мнению экспертов, лишь после 2001 года), поэтому компании до сих пор не полностью оценили потенциал данных программ.

2. Конкуренция на многих рынках в России всё ещё значительно ниже, чем в США или Европейском союзе, поэтому некоторые организации применяют программы лояльности скорее из-за «моды» на них в бизнес-среде, чем из-за острой необходимости, при этом цели программ прорабатываются слабо.

3. Программы лояльности являются для многих предпринимателей и отечественных специалистов в области маркетинга весьма сложным для применения маркетинговым инструментом, поэтому они (предприниматели и специалисты) ставят очень узкие цели перед программами поощрения клиентов, тем самым, не используя их потенциал полностью.

Однако всемирный рост конкурентной борьбы, а также повышение требований клиентов к компаниям и их продуктам, по мнению автора, будут способствовать развитию программ поощрения потребителей и расширению целей данных программ. Но, прежде всего, современным российским компаниям нужно понять основные моменты, необходимые для успешной реализации программ лояльности покупателей. Это позволит им грамотно сформировать цели и достичь их при реализации данных программ.

Использованные источники:

1. Мифы о маркетинге и лояльности потребителей / Т. Л. Кейнингем и др.; пер. с англ. М. Новокшеновой, Д. Скворцова. М.: Добрая книга, 2007. 344 с.
2. Бутчер, С. Программы лояльности и клубы постоянных клиентов / С. Бутчер; пер.с англ. Е. В. Трибушной. М.: Вильямс, 2004. 271 с.
3. Хойер, Д. Война за клиента. Лояльность раз и навсегда / Д. Хойер; пер.с англ. И.В.Гродель. Минск: Попурри, 2010. 112 с.

Ковалева Е.Н.

***ассистент кафедры управления персоналом
НИУ «Белгородский государственный
национальный исследовательский университет»
Россия, г. Белгород.***

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

После публикации в книге Дэниэла Гоулмана данных о том, что только 15% успеха руководителя объясняются его умственным развитием (IQ), а 85% приходится на долю эмоционального интеллекта (EQ), мало кто не знает этой довольно новой в сущности аббревиатуры – EQ. Но каким именно образом делает человека успешным эмоциональный интеллект?

Согласно определению Даниеля Гоулмана, «эмоциональная компетентность – это способность осознавать и признавать собственные чувства, а также чувства других, для самомотивации, для управления своими эмоциями внутри себя и в отношениях с другими»[2].

Известно, что эмоциональная компетентность включает в себя умение точно распознавать, оценивать и выражать эмоции; умение достигать и/или порождать чувства, когда это может помочь процессу мышления; умение понимать эмоции и эмоциональное знание; а также умение управлять эмоциями для достижения эмоционального и интеллектуального роста. Следовательно, развитые навыки эмоциональной компетентности позволяют руководителю рассматривать свои эмоции и эмоции своих подчиненных как управленческий ресурс и благодаря этому повышать эффективность своей деятельности.

Можно добавить, что эмоциональная компетентность базируется на эмоциональном интеллекте.

Эмоциональный интеллект многие авторы определяют как способность понимать эмоции и управлять ими на основе интеллектуальных процессов (то есть умение анализировать то, что происходит в эмоциональной сфере, и руководить им)[1].

По результатам исследований американских психологов Майера и Саловея (**Mayer J.D., Salovey P.**), «люди, обладающие высоким уровнем

EQ, способны к более быстрому прогрессу в определенных областях и более эффективному использованию своих способностей». Хотя эмоции и интеллект обычно противопоставляются, на самом деле они взаимосвязаны, переплетены и очень часто тесно взаимодействуют. И от успеха данного взаимодействия напрямую зависит успех человека во многих сферах жизни.

Сегодня известны разные подходы к изучению влияния эмоционального интеллекта на бизнес. Так, Дэниэл Гоулман и Рувен БарОн изучают определенные компетенции руководителей, связанные с эмоциями (например, при управлении конфликтами), и личностные качества (скажем, оптимизм). А Джон Майер и Питер Саловей анализируют когнитивные способности человека применительно к эмоциям (умение понимать и определять, что выражает та или иная эмоция). Мы придерживаемся концепции этих ученых и считаем, что эмоциональная компетентность руководителя предполагает владение четырьмя видами навыков:

Осознание своих эмоций. Познание самого себя — первый шаг к эмоциональному развитию. Так как люди, не знающие себя, невольно попадают в плен дисфункционального поведения (и более того, плохо могут оценивать других), познание себя становится еще и первым шагом на пути к эффективному лидерству.

Управление своими эмоциями. Следующий шаг в развитии эмоционального интеллекта — научиться управлять своими эмоциями, т. е. научиться признавать целый спектр чувств, которые есть у нас, и обращаться с ними. Если мы будем контролировать этот процесс, то сможем использовать эмоции для достижения поставленной цели, другими словами, мы сможем побуждать других.

Саморегулирование чувств, то, что можно назвать «регулированием настроения», очень важно для лидеров организаций. Лидеры, неправильно управляющие своими эмоциями, например, те, кто в состоянии гнева наносят ущерб себе и другим, создают каскадный эффект, достигающий самых низших уровней организации[1];

Распознавание эмоций других людей и управление ими.

Руководителям, слишком сконцентрированным на самих себе, бывает очень трудно встать в положение окружающих. Они не могут представить, как бы мир выглядел глазами кого-то еще. Но, однажды овладев этим навыком, лидеры могут управлять чувствами людей, эмоционально влияя на сотрудников.

Владение указанными навыками создают основу для эмоционального интеллекта, который лидеры могут использовать для более эффективного руководства командами и организациями.

В заключении, полезно сказать о том, чем EQ полезен для руководителя.

Развитая эмоциональная компетентность – важнейшее качество хорошего руководителя. Если человек обладает высоким IQ, но его EQ весьма низок, вряд ли он сможет быть успешным управленцем. Ведь работа руководителя на 90% состоит из общения, успех которого напрямую зависит от коэффициента эмоционального интеллекта.

Без сомнения, харизма лидера и широкий кругозор сопутствуют друг другу. Но при определении соотношения между специальными знаниями и когнитивными способностями лидеров, с одной стороны, и их эмоциональным интеллектом — с другой, установлено, что чем выше ранг руководителя, тем больше эмоционального интеллекта заложено в фундамент успеха.

Исследования показывают, что 2/3 основных компетенций, необходимых сегодня эффективному лидеру, относятся к категории эмоциональных компетенций. Великие лидеры приводят людей в движение с помощью эмоций. Будучи лидером, руководитель можете направлять эмоции своей команды. Если управлять эмоциями позитивно, подчиненные начинают работать с увлечением, проявлять свои лучшие способности. Чтобы заставить эмоциональный фактор работать, необходимо обладать высокой эмоциональной компетентностью.

Для современных бизнес-организаций важно, чтобы, руководители, топ-менеджеры были эмоционально компетентными: обладали развитым эмоциональным интеллектом, могли управлять своими эмоциями, распознавать эмоции других, на этой основе выстраивать взаимодействие.

Использованные источники:

1. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта/Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 311 с.
2. Эмоциональный интеллект / Дэниел Гоулман; пер. с англ. А.П. Исаевой. - М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. – 478 с.

*Кондратьева Н.М.
студент*

*Казанский (Приволжский) Федеральный университет
Институт экономики и финансов
Российская Федерация, г. Казань*

ИНВЕСТИЦИИ В НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ АКТИВЫ КАК ОСНОВА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОЙ ЭКОНОМИКИ

Особенность современного этапа экономического развития состоит в том, что нематериальные активы предприятия становятся важнейшим фактором поддержания конкурентоспособности предприятия и роста его стоимости. На сегодняшний день не выработано единых подходов к исследованию нематериальных активов, финансовый механизм не содержит инструментов и методов оценки реально функционирующего

интеллектуального капитала. Исследуется различный набор категорий, в который включаются проблемы функционирования интеллектуального капитала и формы его проявления в виде неосязаемых активов. Слабое обоснование мотивации потенциальных инвесторов и полное отсутствие исследований инвестиций в интеллектуальный капитал, отсутствие обоснованного механизма регулирования инновационных процессов на предприятии являются естественным препятствием на пути вложения ими средств в отечественный бизнес.

Привлекательность компании и её стоимость существенно зависят от состава и качества нематериальных активов, которые обеспечивают внутреннюю стабильность и превосходство над другими фирмами. Такие компании стремятся удержать превосходство с помощью идеи о нематериальных активах, стоимостная оценка которых зависит от качества корпоративного управления и ценностей.

В новых рыночных экономиках, к которым относится и Россия, более половины инвесторов ставят качество корпоративного управления на первое место по сравнению с финансовыми результатами. Более 80% инвесторов заявляют, что готовы платить больше за акции компаний, в которых эффективно развивается корпоративная культура, чем за акции компаний, у которых в этой области явные проблемы. В странах с развивающимися рынками размер надбавки может достигать до 50% [4,110].

Таким образом, наряду с популярными для нашей страны способами повышения капитализации (объединение и интеграция в логистические системы, размещение акций на биржах и обеспечение информационной открытости) неотъемлемой составляющей успеха является грамотное использование и развитие нематериальных активов.

Нематериальные активы - это многоаспектное понятие. Во-первых, учитывая, что активы - это имущество хозяйствующего субъекта, нематериальные активы представляют ту его часть, которая, в отличие от имущества материального характера, не имеет материально-вещественной формы, либо его материально-вещественная форма не имеет существенного значения для использования в хозяйственной деятельности. Во-вторых, нематериальные активы - это активы долгосрочного характера. Срок их полезного использования составляет более одного года. В-третьих, нематериальные активы являются немонетарными активами, имеющими стоимостную оценку. Только в случае стоимостной оценки они могут быть поставлены на учет со всеми вытекающими последствиями финансово-экономического характера. В-четвертых, нематериальные активы являются средством извлечения выгоды для обладателя. Они создают конкурентное преимущество предприятия, прямо или косвенно приносящее доход.

Выделяют три компонента нематериальных активов, особенно важных для создания корпоративной стоимости: человеческий капитал; информационный капитал; организационный капитал. Они должны поддерживать друг друга, создавая синергетический эффект, тогда происходит перекрёстное влияние одних видов нематериальных активов на другие.

Человеческий капитал - это те знания, навыки и опыт, которые работники «забирают» с собой, когда покидают организацию. Можно определить человеческий капитал не как совокупность интеллектуальных свойств работников, а как способность организации извлекать экономические выгоды из знаний, навыков и опыта работников, имманентно принадлежащих последним. Примерами таких интеллектуальных свойств работников могут быть: способность к инновациям, креативность, опыт, способность работать в команде, мотивация, способность к обучению, образовательный и профессиональный уровень, лояльность.

Информационный капитал - это ресурсы, связанные с внешними отношениями фирмы, то есть с покупателями, поставщиками, прочими контрагентами или способность организации извлекать экономические выгоды из ресурсов, связанных с внешними отношениями фирмы.

Организационный капитал - это знания, остающиеся внутри фирмы или способность организации извлекать экономические выгоды из знаний, остающихся внутри фирмы. К таким знаниям можно отнести патенты, знаки обслуживания, торговые марки, управленческие процедуры, системы принятия решений.

Р. Каплан и Д. Нортон в 2007 г. выделили шесть стратегических целей, достигаемых за счёт работы с нематериальными активами [2,97]:

а) стратегические компетенции (человеческий капитал): наличие умений, таланта и ноу-хау для осуществления деятельности в соответствии со стратегией;

б) стратегическая информация (информационный капитал): наличие информационных систем, инфраструктур и прикладных знаний, необходимых для поддержки стратегии;

в) культура (организационный капитал); осведомлённость и интернализация общей миссии, видения и ценностей, требуемых для реализации стратегии;

г) лидерство (организационный капитал); наличие на всех уровнях квалифицированных лидеров, способных мобилизовать всю организацию на выполнение намеченных планов;

д) соответствие (организационный капитал): согласование принятой стратегии, целей и стимулов на всех организационных уровнях;

е) работа в команде (организационный капитал): совместное использование знаний и квалифицированных специалистов как стратегического потенциала.

Эти цели описывают важнейшие нематериальные активы и обеспечивают мощный инструмент для приведения их в соответствие со стратегией компании и интегрирования в неё.

Проведенные исследования по оценке нематериальных активов и вовлечению их в хозяйственный оборот показывают, что на большинстве российских промышленных предприятий нематериальные активы не вовлечены в хозяйственный оборот и не являются источником дохода. Отсутствует эффективный механизм экспертизы, оценки, учета, инвентаризации и управления нематериальными активами в целом и объектами интеллектуальной собственности в частности. Эта практика неприемлема для современных динамично развивающихся компаний и выглядит совершенно необоснованной на фоне тех процессов, которые происходят за рубежом.

За последние три десятилетия в мировой экономике проявился существенный разрыв между стоимостью компаний, зафиксированной в их балансовых отчетах, и оценкой стоимости этих компаний инвесторами.

По оценкам, например, консалтинговой компании Interbrand, соотношение материальных и нематериальных активов в настоящее время составляет [1,65]:

- в компании British Petroleum — 30:70;
- в компании IBM — 17:83;
- в компании Coca-Cola — 4:96.

В российских компаниях нематериальные активы практически не фигурируют в финансовой отчетности. Лишь права на товарный знак, знак обслуживания, наименование места происхождения товаров отражаются в какой-то мере в балансе, чего нельзя сказать о правах на фирменные наименования, которые зачастую регистрируются как товарные знаки. Можно отметить еще одну негативную тенденцию: в отечественных компаниях практически не осуществляются оценки гудвилла. Следует отметить, что в последнее время ситуация несколько ухудшилась. Так, в отчетности крупнейших телекоммуникационных компаний России и СНГ — ОАО «ВымпелКом» и ОАО «МТС» доля гудвилла в активах компании составляет 9 % и 2 % соответственно [3,25].

Российские компании в той или иной мере осуществляют учет нематериальных активов преимущественно тогда, когда оценка их стоимости необходима для установления ставок роялти по лицензиям на эти активы, включая лицензии на патенты, технологии, товарные знаки, фирменные наименования.

При условии систематического анализа нематериальных активов было бы возможно определить их прогнозируемую доходность,

способность генерировать денежные потоки, наиболее прибыльные виды функционирования, выявить функциональные, технологические и экономические сроки их службы.

В настоящее время на долю нематериальных активов приходится в среднем 0,2% имущества отечественных предприятий. На предприятиях обрабатывающих производств, а также на предприятиях, занятых в сфере науки и образования доля нематериальных активов составляет 0,4-0,5% от их внеоборотных активов. Тогда как в областях здравоохранения и предоставления социальных услуг их доля не достигает даже 0,1% и составляет 0,06% (Таблица 1).

Таблица 1

Структура нематериальных активов по отраслям в РФ за 2010 год

Наименование отрасли	Стоимость НМА на конец периода, млн.р.	ВОА на конец периода, млн.р.	Валюта баланса на конец периода, млн.р.	Доля НМА в ВОА, %	Доля НМА в балансе, %
Сельское хозяйство	3221	1451466	2642576	0,22	0,12
Связь	3902	1651483	2458139	0,24	0,16
Добыча полезных ископаемых	15932	8021480	11429754	0,20	0,14
Обрабатывающие производства	47652	10152598	22323613	0,47	0,21
Строительство	3217	2525830	7533338	0,13	0,04
Транспорт	5322	8243692	10619892	0,06	0,05
Связь	3902	1651483	2458139	0,24	0,16
Наука и образование	539	124568	172294	0,43	0,31
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	128	204170	275779	0,06	0,05
Лесное хозяйство, и предоставление услуг в этой области	72	60728	128829	0,12	0,06

Очевидна их тотальная недооценка отечественным менеджментом, отсутствие сколько-нибудь значимого влияния нематериальных ценностей на финансово-хозяйственную деятельность российских компаний.

Аналогичный вывод подтверждается результатами анализа динамики инвестирования нематериальных активов. На долю нематериальных активов приходится менее 0,5% инвестиций в общей структуре инвестиций в нефинансовые активы. Также можно наблюдать постоянное снижение данного показателя, начиная с 2005 по 2010 года (Рисунок 1).



Рис. 1. Динамика инвестиций в нематериальные активы, в процентах к итогу

Можно сделать вывод о том, что в настоящее время отечественный рынок недооценивает значение нематериальных активов для бизнеса и для роста стоимости компании. Ведь нематериальные активы хорошо организованного бизнеса с течением времени имеют тенденцию к постоянному росту, отражают упорядоченность предприятия как экономической системы, позволяют генерировать доходы, обеспечивают хозяйствующему субъекту устойчивое конкурентное преимущество. Идентификация и стоимостная оценка нематериальных активов, отражение их в финансовой отчетности позволяют наращивать капитализацию.

Использованные источники:

1. Дойль П. Маркетинг, ориентированный на стоимость. – СПб.: Питер, 2001.
2. Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в реальные результаты. – М.: Олимп - Бизнес, 2005.
3. Савельев А.А. Учет гудвилла в соответствии с новыми стандартами МСФО и ЮС ГААП // Корпоративная финансовая отчетность. Международные стандарты. – 2008. - №6.
4. Чеснокова М.С. Развитие компетенции как элемент корпоративного управления промышленным предприятием // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. - №6.

Коптяева Н.А.
старший преподаватель кафедры менеджмента
«Северный (Арктический) федеральный университет»
имени М.В.Ломоносова
Россия, г.Архангельск

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационное общество характеризуется высоким уровнем развития информационных и телекоммуникационных технологий и их интенсивным использованием гражданами, бизнесом и органами государственной власти [1].

Поскольку одной из важнейших сфер человеческой деятельности, обеспечивающей формирование информационного общества, является образование, для успешного развития процессов информатизации общества необходимо выделить одно из приоритетных направлений деятельности современного общества - информатизацию образования. Ведь именно в сфере образования подготавливаются и воспитываются те люди, которые не только формируют новую информационную среду общества, но которым предстоит самим жить и работать в этой новой среде.

Это обуславливает социальную значимость информатизации, которая касается всех групп населения, а также проблем, возникающих на этапе развития российской системы образования, дистанционного обучения с применением интернет-технологий.

Парадокс заключается в том, что за время обучения спрос на специалистов данного профиля может настолько измениться, что выпускник останется невостребованным. Это положение прежде всего касается областей техники и технологии в различных отраслях народного хозяйства.[2]

Смысл получения образования также изменился: отныне это не просто приобретение знаний как таковых, не просто познавательный процесс, а поиск кратчайшего пути к получению необходимой информации и умений для достижения образовательных целей личности (и не только образовательных, например статусных). Произошло смещение ценностей в получении образования. В новой парадигме нет принципиальной разницы между двумя основными целевыми установками учащегося:

- 1) он учится потому, что ему интересно и что он хочет заниматься в будущем любимой работой;
- 2) он учится потому, что нацелен на получение диплома и нового статуса, позволяющего занять более высокое социальное положение.[3]

В процессе обучения студенты получают и обрабатывают информацию, выбирают и выполняют обоснованные решения или

поставленные задачи. Полученные навыки становятся главным содержанием и профессиональной деятельности.

Проблема передачи большого объема знаний при ограниченности резервов времени традиционных учебных занятий и доступной литературы, а также способности студентов к восприятию необходимой информации приводит к необходимости широкого использования новых подходов к организации учебного процесса, применения различных педагогических форм и методов обучения.

Государственная программа РФ «Информационное общество» с периодом действия на 2011–2020 гг. [4] предусматривает большие приоритеты по использованию информационных технологий. Это обусловило включение в учебные планы вузов экономического профиля дисциплин, формирующих у студентов необходимые знания в области информатики и компьютеризации управленческих процессов. Активное применение интернет-технологий позволяет существенно повысить наглядность изложения лекционного материала, интерес обучаемых к предмету и усвоение теоретических основ дисциплины.

Использование информационных технологий обучения в вузе повышают мотивацию обучения, определяют возможность реализации интенсивных форм и методов обучения, в том числе самостоятельной деятельности студентов.

Однако невозможно заменить преподавателя компьютером, он сам определяет роль компьютерных технологий в учебном процессе, оценивает эффективность их использования, управляет процессом поиска и ограждает от негативного влияния информации различного рода.

Для решения проблем использования информационных технологий в области образования необходимы скоординированное и постоянное взаимодействие специалистов образования и науки, существенная модернизация содержания и структуры образования. Государство же должно выступать гарантом качества образовательных программ и услуг, предоставляемых вузами, способствовать трудоустройству выпускников.

Для улучшения качества учебного процесса сегодня предлагаются различные электронные образовательные ресурсы (учебники, пособия, практикумы). Создание таких курсов занимает много времени и требует от преподавателя не только знания курса, автором которого он является, но и умение создавать и использовать его.

В Северном (Арктическом) федеральном университете (С(А)ФУ) преподаватели имеют возможность пройти курсы повышения квалификации в сфере информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) по направлению «Организация дистанционного обучения в вузе». В качестве выпускной работы создать свой курс, который в дальнейшем можно доработать, усовершенствовать, усложнить и так далее. В 2011 году данный курс успешно прошли 38 преподавателей.

В рамках сотрудничества Поморского государственного университета имени М.В. Ломоносова и Университета г. Оулу (Финляндия) с 21 по 26 марта 2011 года в Архангельске состоялась зимняя международная молодежная научно-практическая школа "Высокопроизводительные вычисления на GRID системах" на базе математического факультета ПГУ имени М.В. Ломоносова.

Молодежная Школа объединила студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и IT-специалистов из России, дальнего и ближнего зарубежья. В программе Школы - лекции, семинарские занятия, мастер-классы, практикумы. По итогам работы молодежной школы 61 участник получил сертификат.

С 19 по 24 марта 2012 года в Северном (Арктическом) федеральном университете состоялась III Международная молодёжная научно-практическая школа. На базе института математики и компьютерных наук (ИМиКН) прошел курс лекций и практических занятий на тему «Высокопроизводительные вычисления на GRID-системах. Модели доступа к ресурсам: IPDC, GRID, CLOUD». Перед участниками стояла задача узнать, как сегодня можно работать с серверными ресурсами при обработке данных или решении сложных вычислительных задач.

В этом году в Архангельске собралось более 120 участников — это студенты, магистранты, аспиранты, молодые преподаватели и младшие научные сотрудники из университетов Санкт-Петербурга, Оренбурга, Волгограда, Ярославля и, конечно же, Поморья.

Учитывая возможность повышения квалификации преподавательского состава в различных центрах и учреждениях образования, по данным за 2011 год два преподавателя прошли переподготовку в Московской государственной юридической академии имени Кутахина по программе «Современные технологии образовательного процесса». Один преподаватель повысил свою квалификацию по направлению «Информатизация образования» в Казанском федеральном университете по программе «Комплексные интернет-технологии. Цифровое интернет-обучение».

Федеральные государственные образовательные стандарты устанавливают новые требования к чтению дисциплин. В частности, проведение занятий в интерактивной форме. Это требует повышения уровня грамотности самих преподавателей. За 2011 год по программе «Современные образовательные технологии. Интерактивные формы обучения» повысили свой профессиональный уровень 23 преподавателя.

Концепция образования развивает основные принципы образовательной политики в России, которые определены в Законе Российской Федерации «Об образовании», раскрыты в Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 года, а также Федеральной программе развития образования [5]. И именно от умения

применять различные информационные технологии для повышения профессиональной компетентности зависит конкурентоспособность специалистов на рынке труда.

Использованные источники:

1. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации (утв. Президентом РФ 7 февраля 2008 г. № Пр-212)
2. Берил, С.И., Крайний М.С., Долгов А.Ю., Злобин С.В. Электронные технологии в обеспечении качества профессионального образования// Педагогическая информатика.- 2007.-№2.- С.92-96.
3. Артамонова, М.В. Социальная значимость информатизации высшего профессионального образования в России.// Экономическое образование.- 2008.-№3.- С.47-58.
4. <http://правительство.рф/gov/results/12932/>
5. Документы и материалы деятельности федерального агентства по образованию. – URL: <http://www.ed.gov.ru>

Коровина Ю.С.

студент

Зуева Л.Г.

студент

факультет управления и предпринимательства

**ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный
национальный исследовательский университет»**

Российская Федерация, г. Белгород

**ПУТИ ДОСТИЖЕНИЯ ГАРМОНИЧНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА**

Достижение стратегических целей бизнеса в большой степени зависит от того, насколько гармонично компании удалось построить свои внешние связи и внутрифирменные отношения, что является одним из факторов здоровых отношений в коллективе и, следовательно, высокой производительности труда.

Малое предпринимательство в связи с переходом на этап модернизации, инновационности и повышения механизмов коммерциализации позволит решить многие экономические и социальные проблемы России, в частности, придать экономике гибкость и стабильность; насытить внутренний рынок и снизить его импортозависимость; создать новые рабочие места и обеспечить самозанятость населения; снять экономическую и социальную напряженность в регионах. Но на данном этапе развития экономики и общества малые предприятия работают в неблагоприятных условиях внешней среды, а их внутренние резервы роста практически полностью исчерпаны. И если десять лет назад продукция и активы малых предприятий были в несколько раз рентабельнее, чем продукция крупных

и средних предприятий, то сейчас соотношение обратное. Это делает инвестиции в малое предпринимательство непривлекательными, и лишает этот сектор необходимых финансовых ресурсов для дальнейшего развития. Только государство способно изменить существующее положение дел в экономике. Малое предпринимательство в настоящее время остро нуждается в государственной протекции для того, чтобы успешно конкурировать со средним и крупным бизнесом, и не быть вытесненным из рынка [2].

Кроме государственной поддержки, малому предпринимательству для эффективного существования необходимо гармоничное развитие личности и организации в органическом единстве.

Однако в последнее время прослеживается тенденция, что большинство менеджеров оказывают негативное воздействие на эмоциональное здоровье своих людей и всей организации в целом. Тем самым они наносят непоправимый удар своей компании. Согласно европейским исследованиям, большая часть сотрудников поменяли свою должность или место работы, как минимум, единожды из-за поведения своих менеджеров, а неправильное руководство явилось причиной снижения производительности труда сотрудников. Большое количество менеджеров не осознают того, что не умеют эффективно управлять и своей неосведомленностью причиняют огромный ущерб деятельности, а также имиджу организации. Европейские исследования показали, что многие менеджеры имеют о себе неверное представление. Они считают, что могут правильно выбирать методы мотивации и стимулирования персонала [3].

Европейское исследование показывает большую разницу между мнением менеджеров и подчиненных относительно стиля руководства. 86% менеджеров считают, что искренне заинтересованы в трудовом процессе и только 41% рядовых сотрудников считают также. Многие невежественные менеджеры до сих пор считают, что основной мотивацией является заработная плата. Они не в полной степени отводят роль таким факторам мотивации, как возможность решать сложные задачи, приверженность, честность, открытость для обратной связи, поддержка и комплименты. Менеджеры не понимают, что организации — это практически живые организмы, в которых живут люди, и что с сотрудниками нужно обращаться как с людьми, а не как с рабами. Также менеджеры не всегда понимают важность создания благоприятной атмосферы с целью повышения работоспособности сотрудников. Это одна из важных задач концепции лидерства в 21 веке [3].

75 — 80% всех неудачных организационных изменений и проектов по преобразованию связаны с поведением и определенными поступками менеджеров, которые оказывают пагубное влияние на процесс улучшения. Речь идет, например, об эгоцентричном поведении, высокомерии, наглости, целенаправленном скрывании информации, игнорировании

персонала, отсутствии доверия, недостаточном уровне поощрения и о неразвитых навыках общения. К этому также можно отнести неустойчивую организационную культуру, а также наличие в ней контркультур, большая дифференциация заработных плат специалистов среднего звена и руководителей [3].

Данные исследования также показывают, что если сотрудники имеют напряженные отношения со своим руководителем или коллегами, это может увеличить степень стресса.

Среди работающих в малом бизнесе студентов НИУ «БелГУ» 4-5 курса был проведен опрос по поводу того, устраивает ли их стиль взаимоотношений с руководством, а также социально-психологический климат в целом. Цель исследования - изучить ситуацию, связанную с влиянием аппарата управления на развитие как самой организации, так и отдельного работника.

В результате исследования было выявлено, что 63% респондентов подтвердили тот факт, что в коллективе наблюдается отрицательный социально-психологический климат, 44% респондентов утверждают, что руководство организации неуважительно относится к работникам, 57% респондентов желают в скором времени сменить место работы из-за отрицательного социально-психологического климата в коллективе, а также из-за неуважительного отношения руководства.

Таким образом, можно утверждать, что на сегодняшний день не все руководители осознали необходимость построения открытых гибких коммуникационных и информационных каналов для взаимодействия как внутри организации, так и с внешними элементами. В случае если в коллективе уважают как ценности самой организации, так и ценности отдельно взятого сотрудника, то, несомненно, компания совместными усилиями сможет добиться успеха.

Итак, для решения выявленных проблем предлагаем возможные оптимальные пути гармоничного развития личности в организациях:

- Применение стратегического управления.

Стратегическое мышление, которым славятся истинные лидеры, - это не врожденная способность и не сверхинтуиция. Этому можно научиться.

Согласно Генри Минцбергу «многие практики и теоретики неправильно полагают, что стратегическое планирование, стратегическое мышление и собственно создание стратегии – синонимичные понятия». На самом деле, стратегическое мышление – это отличительная черта менеджера, нацеленная на «открытие новых стратегий, которые способны переписать правила конкурентной игры и предвидеть возможное будущее, кардинально отличное от настоящего» [4].

Умение стратегически мыслить развивается у человека под воздействием определенных типов ситуаций. Примерами таких ситуаций можно назвать следующее [4]:

1. База, без которой невозможно дальнейшее развитие, - это воспитание и полученное образование. Лидеры должны учиться всю жизнь, потому что иначе они быстро потеряют свои позиции.

2. Разработка механизмов накопления и дальнейшего использования полученного опыта в практической деятельности. Самый важный фактор здесь - ответственность за реализацию проектов (например, слияние компаний) и свобода принятия решений в этой сфере.

3. Разработка механизмов внедрения и поддержания практики наставничества. У многих руководителей есть наставники, однако нужно понимать, что коуч или тренер не может развить ваше стратегическое мышление. Это должен быть настоящий управленец, готовый давать вам обратную связь.

4. Актуализация обучения персонала навыкам делового общения с клиентами, а также принципам психологии построения коммуникационных каналов внутри коллектива. Коллеги очень часто бросают вызов, на который лидер должен адекватно отвечать. Это хорошая практика – цена ошибки еще не слишком велика, но приобретенный опыт поможет в будущем.

5. Разработка механизма аналитической деятельности по результатам проведенной работы. Нужно стараться подходить к любой проблеме как можно более широко, не замыкаясь в одном из аспектов. Это расширяет ваш стратегический кругозор и развивает нужный навык.

– Построение внутрикорпоративных коммуникаций.

Для того чтобы научиться полностью использовать внутренний потенциал персонала на благо компании, необходимо научиться правильно выстраивать внутрикорпоративную коммуникацию. Умение разговаривать — это очень важная компетенция любого руководителя. Нужно устанавливать живую человеческую связь, общение с помощью различных инструментов– совещаний, брейнстормингов, индивидуальных бесед, надо фиксировать результаты и хвалить сотрудников, обсуждать профессиональные темы и так далее [1].

– Самоменеджмент, самосовершенствование.

Данный процесс предполагает четкое планирование своего рабочего и свободного времени. Работа менеджера в первую очередь заключается в его умении общаться и руководить людьми, умении вести за собой. Выделяют 4 основных правила хорошего поведения: вежливость, простота, достоинство и хорошее воспитание.

Стоит помнить, что руководитель должен уметь отдыхать. Это поможет не накапливать утомление, которое зачастую приводит к раздражительности, падению внимания и снижению продуктивности работы как его самого, так и предприятия в целом. На сегодняшний день разработаны такие техники релаксации, как прослушивание

успокаивающей музыки, установка в офисе аквариума, медитация, аутотренинг [5].

При наличии гармонии между интересами отдельных служащих (личными устремлениями) и интересами организации (общими устремлениями) служащие более самоотверженно работают на благо своей организации. В этом случае важно умение правильно управлять мотивацией человека, которая будет одним из факторов эффективной работы.

Таким образом, предложенные пути развития личности и организации должны улучшить положение малого предпринимательства на российском рынке. Только благодаря постоянному процессу самосовершенствования организации может быть достигнуто гармоничное состояние всех ее элементов. Это является необходимым условием в достижении высокого уровня конкурентоспособности. Однако стоит помнить, что в процессе развития, самосовершенствования важно уметь управлять своим поведением, спокойно реагировать на какие-либо ситуации; уметь завоевывать доверие других людей и уважать их интересы; быть честным и надежным членом общества.

Использованные источники:

1. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей/С.Р. Кови. – М.: Альпина Паблишер, 2012. - 257с.
2. Колычева Ж.Я. Специфика малого бизнеса и самозанятости, как объекта государственного развития / Электронный ресурс: http://www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7783223
3. Рамперсад Х., Закревский Е. Что должны перестать делать менеджеры / Электронный ресурс: <http://bankmydream.blogspot.com/>
4. Интернет-портал «Сообщество менеджеров» / Электронный ресурс: <http://old.e-executive.ru/>
5. Интернет-портал «Сообщество HR-менеджеров» / <http://hr-portal.ru/>

Кудряшова К.В.

студент

Сосина Ю.А.

студент

экономический факультет

Ульяновская ГСХА

Россия, г.Ульяновск

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПТИЦЕВОДСТВА В УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Птицеводство - одна из наиболее перспективных отраслей сельского хозяйства, выгодно отличающаяся от других отраслей животноводства. Отрасль птицеводства производит незаменимые продукты питания для людей, без которых организм человека не может нормально развиваться и

функционировать Птицеводство представляет собой сложнейшее промышленное производство с длительным бесперебойным циклом.

Птицеводство Ульяновской области на сегодняшний день имеет очень хороший потенциал, это так же связано с тем, что в 2008 году Ульяновскую область посетил Президент Республики Мордовия Николай Меркушкин. Основная цель визита - рассмотрение совместных проектов в сфере агропромышленного комплекса. 20 июня 2008 года Губернатор Ульяновской области Сергей Морозов и глава Республики Мордовия Николай Меркушкин посетили ряд объектов птицепрома Ульяновской области. По словам Губернатора Сергея Морозова, в результате реализации совместных проектов с Республикой Мордовия на территории региона достаточно в короткий срок будет создано более 2,5 тысяч новых рабочих мест, вложено несколько миллиардов рублей инвестиций в птицеводство. В целом, на сегодняшний день инвестиции Мордовии в различные сферы Ульяновской области составляют более 20 млрд рублей. Предприятия, которых коснулись данные изменения : ООО «СимбирскБройлер» (Мелекесский район), ООО «Ульяновская» (Чердаклинский район), ООО «Симбирская» (Ульяновский район) и ООО «Елховская» (Барышский район).

В Карсунском районе Ульяновской области заложен первый камень новой птицефабрики бройлерного направления. Этот уникальный проект включает в себя строительство 10 птичников для бройлеров на 30 тысяч голов, инкубатория, кормоцеха, цеха забоя и разделки птицы, сообщили в региональном Министерстве сельского хозяйства. Производственная мощность птицефабрики составит 2 млн бройлеров или более двух с половиной тысяч тонн мяса птицы в год, а общий объем инвестиций - 348,5 млн рублей. В строительство птицефабрики, которую планируют сдать в феврале 2012 года, уже вложено 26 млн рублей инвестиций. Средняя заработная плата работников составит от 13 до 15 тысяч рублей.

На ООО «Симбирская» поголовье птицы составляет более 450 тысяч голов, среднемесячный сбор яйца — более 6 млн штук. В ближайшие годы поголовье будет увеличено в три раза, объемы производства яйца доведены почти до 30 млн штук в месяц, а численность сотрудников — до 700 человек.

На птицефабрике «Елховская» планируется к концу года довести производственную мощность до 67 тысяч голов кур-несушек с годовым производством 4 миллиона штук яиц. В ремонтно-восстановительные работы уже проинвестировано 10 млн руб.

В развитие ООО «Ульяновская птицефабрика» также проинвестировано более 10 млн рублей. На сегодняшний день на предприятии трудится порядка 200 человек, средняя заработная плата составляет более 8,5 тысяч рублей, поголовье птицы — 305 тысяч голов. На проектную мощность планируется выйти к 2017 году. Поголовье птицы

планируется довести до 4 млн голов бройлеров единовременной посадки. Выход мяса в живом весе составит более 50 тысяч тонн в год.

Концепция развития птицепродуктового комплекса базируется на принципах стратегического роста и конкурентоспособности, что диктуется его позиционированием на внутреннем рынке и в мировом рыночном пространстве.

В условиях сохраняющейся зависимости отечественных рынков от мяса 1 птицы зарубежных производителей требуется дальнейшее усиление протекционизма по отношению к отрасли по всей цепочке поставок импорт может быть ограничен путем снижения квот на ввоз мясоптицепродуктов и увеличения ставок таможенных пошлин. Наряду с этим необходим широкий спектр других мер таможенно-тарифного регулирования, компенсационных сборов и акцизов, направленных на снижение диспаритета цен, введение льготных тарифов на электрическую и тепловую энергию, дотаций на сою, пшеницу и кукурузу (от 30 до 50 %), что позволит обеспечить конкурентоспособность отечественных мясоптицепродуктов.

Куликова Ю.П.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

Сегодня в мире наглядно проявился комплекс закономерностей, связанных с формированием «новой» экономики, базирующейся на знаниях, одной из особенностей которой является самая тесная, масштабная и многосторонняя интеграция образовательной, научной деятельности и бизнеса, проявляющаяся как на национальном уровне, так и в процессе глобализации мирового хозяйства.

Ключевые слова.

Инновация, синергетический эффект, интеграция образования, научной деятельности и бизнеса.

Annotation.

Today, the world clearly demonstrated complex patterns associated with the formation of "new" economy based on knowledge, one feature of which is the closest, large-scale and multi-integration of education, science and business, which is manifested both at the national level and in the process of globalization the world economy.

Key words.

Innovation, synergy, integration of education, science and business.

В рамках национальной инновационной системы государство формирует и осуществляет научно-техническую и инновационную политику с целью достижения и поддержания высокого уровня конкурентоспособности и эффективности экономики страны.

Если обратиться к практике зарубежных стран, то, вне зависимости от сходства и различий национальных моделей научно-образовательного процесса, основные направления их политики в этой сфере формируются через своего рода «систему координат», особое место в которой занимают именно цели и задачи государства.

Интеграция образования, исследовательской деятельности и производства в зарубежных университетах складывалась на протяжении второй половины XIX – начала XXI века. Апробированные модели интеграции доказали свою жизнеспособность и, более того, перспективность. К примеру, американская модель интеграции, являясь одной из самых продуктивных, показательна в том аспекте, что выпускники таких вузов чаще всего становятся лауреатами нобелевских премий. Именно их пилотные разработки вырастают затем до конвейерного потока в гигантских технологических компаниях, обеспечивающих одновременно научно-техническое развитие и многомиллионные прибыли. Формы интеграции указанных процессов в каждой стране, а отчасти и в отдельно взятом университете осуществляются специфично, что обуславливает необходимость исследования многообразия форм интеграции на примере университетов американской модели, японской (азиатской) модели и европейской модели смешанных типов. Интегрированный информационный обмен осуществляется не только между студентами, но и между студентами и преподавателями. Стоит отметить тот факт, что университеты, основанные на такой форм интеграции, пользуются наибольшей поддержкой из бюджета федерального правительства для проведения научной и образовательной деятельности. Примерно 100 ведущих исследовательских университетов США получают 95% средств федерального бюджета для исследовательских и образовательных целей. Подготовка специалистов наивысшей квалификации также сосредоточена в исследовательских университетах: 60% всех докторантов США подготовлено в 50 исследовательских университетах. Эти университеты имеют большее число студентов, обучающихся по магистерским программам, имеют лучшее соотношение между численностью преподавателей и студентов (1:6), в то время как в обычных вузах это соотношение (1:12).

Вокруг университетов создаются исследовательские парки как форма интегрированного развития науки, образования и бизнеса. Согласно мнению автора, исследовательский парк представляет собой объединенную вокруг научного центра (исследовательского университета) научно-производственную, учебную и социально-культурную зону обеспечения непрерывного инновационного цикла. Суть концепции исследовательского парка состоит в создании особой инфраструктуры, обеспечивающей связь исследовательского центра и бизнеса, порождающей и поддерживающей на стартовом этапе малые

высокотехнологичные предприятия. Исследовательский парк существует как бы в поле притяжения университета, и его структура состоит из двух основных блоков – малых инновационных предприятий и подразделений их обслуживания и поддержки.

Медленное развитие парков также подтолкнуло к строительству так называемых «инкубаторов технологического бизнеса» – зданий для размещения многих малых начинающих инновационных фирм. Инкубаторы предоставляли перспективным предпринимателям производственные помещения, обеспечивали набором услуг, связью с местным университетом или научным центром, а также с финансовыми кругами.

Автором отмечается, что именно кризис в экономике всегда был толчком к созданию технопарков (Великобритания, Франция, Германия и др.). Их создание – эффективный механизм возрождения и выхода из кризисных ситуаций, результат их деятельности – экономически благополучные регионы, сотни тысяч новых рабочих мест.

Как показывает опыт, в каждом конкретном случае, при создании научного парка, необходимо базовую модель адаптировать к местным условиям, задачам, финансовой и правовой системе.

Функции инновационных центров охватывают различные стадии инновационного процесса, в особенности стимулирование перехода от экспериментального производства к коммерческому освоению новой продукции. Для этого не всегда требуется создание новых компаний. Часто инновационные центры оказывают исследователям-предпринимателям помощь в продаже лицензии на новый продукт уже действующим производителям. Ряд инновационных центров находятся в ведении местных властей, а более крупные входят в Европейскую сеть с базой в Брюсселе. Она объединяет около 40 инновационных центров. Связывая инновационные центры разных стран, Европейская сеть облегчает фирмам межстрановую торговлю технологиями.

В настоящее время в мире насчитывается около 400 научных парков. Множество других находятся на стадии создания.

Описывая японскую модель «научных парков», следует отметить, что в отличие от американской, японская модель предполагает строительство совершенно новых городов – так называемых «технополисов», сосредоточивающих научные исследования в передовых и пионерных отраслях и наукоемкое промышленное производство. В качестве создания «технополисов» избрано 19 зон, равномерно разбросанных по четырем островам.

Ряд таких, весьма известных в мире, корпораций с разрешения местных властей построили на свои деньги исследовательские корпуса и производственные цеха, сориентированные на новые технологии.

Такое образование правильнее было бы относить не к технопаркам, а, скорее, к технополисам или даже наукополисам. Это особого рода урбанизированная высокоинтеллектуальная среда, где общаются и обмениваются идеями (в столовой, на отдыхе, на прогулках и т.п.) специалисты совершенно различных областей. Именно в такой интеллектуальной среде, чаще всего и рождаются совершенно неожиданные изобретения, навеянные рассказами коллег из других областей науки о своих проблемах. Благодаря этой особенности туда стараются внедриться даже не слишком успешные фирмы, находящиеся в застое или даже кризисе, особенно если это кризис творческий.

Инновационная деятельность высшего образовательного учреждения определяется государственной инновационной и научно-технической политикой, реализуемой на федеральном и региональном уровнях. Высшие образовательные учреждения, в силу своей уставной деятельности, с одной стороны, являются субъектами национальной системы образования, с другой стороны, – субъектами национальной инновационной системы. В данном исследовании высшее образовательное учреждение рассматривается как динамическая социально-экономическая система условно-открытого типа, эффективное функционирование которой обеспечивается качеством реализуемых образовательных и сопутствующих образованию услуг и эффективностью инновационной политики.

Автором предполагается, что интеграция образования, науки и производства приведет к повышению инновационного потенциала российской экономики. Цель осуществляемых в этой области национальных проектов и программ состоит в подъеме конкурентоспособности отечественных предприятий благодаря обучению их персонала передовым методам труда и трансферу между бизнесом и наукой. Процессы интеграции развиваются в определенных организационных формах (технопарки, исследовательские университеты, НПО, консалтинговые фирмы и т.д.), которые способны решать исследовательские, образовательные и производственные задачи, а также удовлетворять потребности работодателей в высококвалифицированных специалистах.

Предпосылки развития интегративных комплексов в образовании, науке и бизнесе складываются из политических, нормативно-правовых, экономических и социально-культурных условий. Политические условия реализуются на государственном уровне, выступают как актуализация потребности в изменении сложившихся и устойчиво сохранявшихся социальных практик. Такая потребность возникает в ответ на социальные изменения в мире: ускорение научно-технического прогресса, интенсификация процессов информатизации и т.д. Однако ее реализация

требует целенаправленных усилий, которые должны быть предприняты, прежде всего, государственной властью.

Как видим, интеграция образования, исследовательской деятельности и бизнеса в высшей школе за рубежом является важнейшим компонентом в социально-экономическом развитии множества стран. Интеграционная модель осуществляет свое функционирование на базе технопарков (технополисов). Именно здесь студенты получают не только новые знания, но также используют эти знания в научно-исследовательской деятельности, ставят эксперименты, до получения практического результата, который впоследствии применяют в технологическом процессе в стенах уже, собственно, венчурной фирмы.

На основании изучения зарубежного опыта можно сделать важный вывод, что только интеграция образования, научной деятельности и бизнеса в высшей школе способна создать систему своевременно подготовленных специалистов для ключевых сфер экономики России и специалистов международного уровня.

Использованные источники:

1. Карлофф Б. Деловая стратегия / Б. Карлофф. - М. : Экономика, 2007. - 239 с.
2. Карнаухов С.Б. Методы анализа и обработки данных для мониторинга регионального рынка образовательных услуг. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2007 – 236 с.
3. Кастельс М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура: пер с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ. 2000.
4. Качалов В.А. Системы менеджмента на основе ISO 9001:2008, ISO19001:2004, OHSAS18001:2007 и ILO-OSH 2001. Конспект системного менеджера: в 2 т. – М.: ИздАТ, 2009. – 356 с.
5. Келс Г.Р. Процесс самооценки / Г.Р. Келс. - М. : МОНФ : Изд. центр науч. и учеб. программ, 2008. - 263 с.

Лазарева И.В.

Научный руководитель: Абдуллина Ф.Р.

Сибайский институт (филиал)

Башкирского государственного университета

(г.Сибай Республика Башкортостан)

НЕДОИМКА ПО НАЛОГАМ И СБОРАМ. ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЕЕ ВЗЫСКАНИЯ

Взимание налогов – одно из основных условий существования государства, развития общества, экономического и социального процветания. Еще ни одно государство не смогло обойтись без налогов. Ведь для выполнения своих функций по удовлетворению общественных потребностей ему требуется определенная сумма денежных средств. Российский опыт и мировая практика показывают, что свыше 70 % доходов государственного бюджета составляют налоговые платежи [3].

Обязанность по уплате налога (сбора) представляет собой главную конституционную обязанность лиц, выступающих в налоговых правоотношениях в качестве налогоплательщиков или плательщиков сборов. Особое значение указанной фискальной обязанности подтверждается ее прямым закреплением в Конституции Российской Федерации. В ст. 57 Конституции, в частности, говорится: «Каждый обязан платить законно установленные налоги и сборы» [1].

Однако не всегда возможно исполнить свою обязанность в полном объеме и в установленный срок. Поэтому у организации возникает недоимка по налоговым платежам. Причинами можно считать низкое качество учета, недостаточный контроль налоговых органов за исчисление и уплатой налоговых платежей, несовершенство налогового законодательства. Одной из важнейших причин по праву можно считать низкую налоговую культуру налогоплательщиков, желающих избежать уплаты налогов не осознавая неотвратимость наступления данных последствий.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в настоящее время сложилась устойчивая проблема неплатежей в бюджет и внебюджетные фонды, следствием чего является недополучение финансовых средств государственным бюджетом и образование недоимки. По данным Федеральной налоговой службы недоимка по налоговым платежам в период с 1 января по 1 августа 2011 года составила 314,3 млрд. рублей (44,7 % от общей задолженности) соответственно за 8 месяцев она увеличилась на 3,6 %. Исходя из этих данных можно сделать вывод о необходимости повышения качества взыскания недополученных платежей в бюджет(приложение 1,2) [4].

Обязанность уплачивать законно установленные налоги или сборы обеспечивается силой государственного принуждения, которая осуществляется налоговыми органами, а в отдельных случаях – органами внутренних дел. За уклонение и неисполнение данной обязанности налогоплательщик привлекается к ответственности вплоть до уголовной. Сроки уплаты налогов и сборов устанавливаются по каждому платежу отдельно. Они могут определяться календарной датой или истечением периода времени, исчисляемого годами, кварталами, месяцами, неделями и днями, либо указанием на событие, которое должно произойти, либо на действие, которое должно быть совершено. Так же налоги могут быть уплачены авансовым платежом. Сумма, причитающаяся внесению в бюджет, уплачивается до наступления срока платежа.

Обязанность по уплате налогов и сборов налогоплательщик должен исполнить самостоятельно в установленный срок, либо по своему желанию – досрочно. В случае неуплаты или не полной уплаты налога в установленный срок, невнесенная сумма считается недоимкой, которая

подлежит взысканию в порядке, установленном налоговым законодательством.

В статье 11 НК РФ закреплено понятие недоимки как суммы налога или сбора, не уплаченной в установленный законодательством о налогах и сборах срок.

К способам обеспечения обязанности по уплате налогов принято относить следующие (часть 1 глава 11 Налогового Кодекса) [2]:

- добровольное погашение недоимки;
- изменение срока уплаты налога и сбора;
- взыскание недоимки за счет денежных средств на счетах;
- взыскание недоимки за счет имущества;
- применение процедур банкротства;
- списание задолженности.

Все названные способы применяются в соответствии с действующим законодательством. Кроме того, законодательством предусмотрены и «смешанные» способы урегулирования задолженности, например ее реструктуризация, когда при условии погашения части задолженности оставшаяся ее часть списывается. Вместе с тем не все перечисленные способы урегулирования задолженности эффективно применялись в течение последнего времени. Так, практически не использовался такой способ, как изменение срока уплаты налога и сбора. А списание задолженности юридического лица применялось только в случае его ликвидации или, как уже отмечалось выше, при реструктуризации задолженности.

Поэтому законодательство о налогах и сборах требует совершенствования налоговой политики, разработки более эффективных методов, которые могли бы обеспечить полноту и своевременность поступлений налогов и сборов в бюджетную систему Российской Федерации и ее субъектов.

Проведем анализ динамики недоимки по налогам и сборам.

По данным Федеральной налоговой службы России (далее по тексту ФНС России) сумма задолженности по налогам, пеням и налоговым санкциям, включая взносы в государственные внебюджетные фонды (без страховых взносов на обязательное пенсионное страхование) по состоянию на первое августа 2011 года составила 709,9 млрд. рублей (Приложения 1, 2) [4].

Урегулированная задолженность на 1 августа 2011 года – 398,7 млрд. рублей, что составляет 56,2 % от общей налоговой задолженности. Соответственно с 1 января 2011 года она увеличилась на 5,6 %. Основная часть урегулированной задолженности – задолженность, приостановленная к взысканию в связи с введением процедур банкротства – 212,9 млрд. рублей (53,4 %) и задолженность, взыскиваемая судебными приставами – 119,9 млрд. рублей (30,1 %).

Недоимка по налоговым платежам на 1 августа 2011 года – 305,7 млрд. рублей, что составляет от общей задолженности 43,1 %. Значит с 1 января 2011 года она сократилась на 2,8 %, в том числе по акцизам – на 45,2 %, налогу на прибыль организаций – на 32,9 %. Увеличилась недоимка по налогу на добычу полезных ископаемых на 13,2 %, налогу на добавленную стоимость – на 5,8 %.

В период с января по август 2011 года недоимка по федеральным налогам уменьшилась на 3,9 %.

Недоимка по региональным налогам увеличилась на 3,4 % т.е с 15,6 % в января и до 19 в августе, по местным налогам уменьшилась на 0,8 % (от 7,3 % в января до 6,5 % в августе).

Недоимка по налогам со специальными налоговыми режимами увеличилась на 2,2 % – от 3,2 % в январе до 5,4 % в августе.

Исходя из этого расчета, можно сделать вывод, что недоимки по налогам за рассматриваемый период увеличилась. Следствием ее роста станет недополучение государственным бюджетом финансовых средств. Важно отметить такую тенденцию, что даже если возникшая недоимка уменьшается, по каким то налогам то, как правило, через короткие периоды времени обязательно будет наблюдаться ее рост.

Поэтому одной из первоочередных задач в работе налоговых органов должны быть разработка и принятия эффективных мер как по повышению качества налогового администрирования и уровня собираемости налогов, так и увеличение уровня взыскания доначисленных платежей от крупнейших налогоплательщиков до конкретного физического лица.

Одним из факторов роста задолженности является недостаточно эффективная организация работы по ее взысканию, установленная действующим законодательством. Важнейшими условиями повышения качества налогового администрирования и уровня собираемости налогов выступают: совершенствование организационной структуры налоговых органов, укрепление их материально-технической базы, использование новых технологий контрольной работы, в том числе и по отбору налогоплательщиков для проведения выездных проверок, изменение концепции взаимоотношений налоговых органов и налогоплательщиков, поднятие на принципиально новый уровень информационно-технологического обеспечения аналитической работы (создание центров обработки данных — ЦОД), повышение квалификации кадров, разработка качественных профессиональных стандартов деятельности работников налоговых органов.

Для современного этапа развития системы налогового администрирования характерно расширение международного сотрудничества налоговых органов разных стран в различных формах — от разовых или периодических консультаций и взаимного обмена информацией об изменениях налогового законодательства до заключения

долгосрочных соглашений, в том числе направленных на борьбу с уклонениями от уплаты налогов.

Для повышения качества налогового контроля необходимо совершенствовать налоговое законодательство, повышать правовую грамотность и информированность налогоплательщиков, улучшать обслуживание, упрощать процедуры заполнения налоговой отчетности, обеспечивать налоговые органы новыми автоматизированными средствами для оперативного учета и обработки информации и конечно же повышать квалификацию налоговых инспекторов и совершенствовать их знания в области налогообложения.

Анализ статистических данных налоговых органов показывает тенденцию роста задолженности налогоплательщиков по налогам и сборам в бюджет и внебюджетные фонды. Темп этого роста превышает рост налоговых поступлений в бюджетную систему Российской Федерации. Поэтому сокращение недоимки по налогам и сборам является не менее важным источником доходной части бюджета, чем работа налоговых органов, проводящаяся с целью выявления нарушений налогового законодательства и компенсации потерь государства от этих нарушений.

Использованные источники:

1. Конституция Российской Федерации - России: принята на внеочеред. седьмой сес. Верхов. Совета РСФСР девятого созыва 12 апр. 1978 г. с изм. и доп. – М.: Верхов. Совет РФ / СПС Гарант, 2008. – № 16.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации: часть I, 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (в ред. от 02. 02. 2006 г., а также в ред. от 27. 07. 2006 г., часть II от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ / СПС Гарант , 2007. – № 15.
3. Налоги и налогообложение/учебник для вузов/под редакцией О.В. Врублевской/Санкт-Петербург 2008г.
4. www.nalog.ru – Официальный сайт Федеральной налоговой службы

Приложение 1

Структура задолженности по налоговым платежам и сборам в консолидированный бюджет Российской Федерации на 1 января 2011 года

	Задолженность		Из нее			
	млрд. рублей	в % к итогу	недоимка		урегулированная задолженность	
			млрд. рублей	в % к итогу	млрд. рублей	в % к итогу
1	2	3	4	5	6	7
всего	703,4	100	314,3	100	377,7	100
в том числе:						
по федеральным налогам и сборам	584,4	83,1	232,1	73,8	343,0	90,8
по региональным налогам и сборам	70,2	10,0	49,2	15,6	19,7	5,2

по местным налогам и сборам	32,9	4,7	22,9	7,3	9,4	2,5
по налогам со специальным налоговым режимом	15,9	2,3	10,2	3,2	5,6	1,5
1) Без учета задолженности по единому социальному налогу, уплате пеней и налоговых санкций.						

Приложение 2

Структура задолженности по налоговым платежам и сборам в консолидированный бюджет Российской Федерации на 1 августа 2011 года

	Задолженность		Из нее			
	млрд. рублей	в % к итогу	недоимка		урегулированная задолженность	
			млрд. рублей	в % к итогу	млрд. рублей	в % к итогу
1	2	3	4	5	6	7
всего	709,9	100	305,7	100	398,7	100
в том числе:						
по федеральным налогам и сборам	577,7	81,4	211,1	69,1	363,1	91,1
по региональным налогам и сборам	79,8	11,2	58,2	19,0	20,3	5,1
по местным налогам и сборам	29,6	4,2	19,8	6,5	9,2	2,3
по налогам со специальным налоговым режимом	22,9	3,2	16,6	5,4	6,2	1,5
1) Без учета задолженности по единому социальному налогу, уплате пеней и налоговых санкций.						

*Липская О.Г.
преподаватель
Пацукевич О.В.
ст. преподаватель*

**УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»
кафедра философии и политологии
Республика Беларусь, г. Горки**

ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА СВОБОДЫ

Проблема свободы является практически неисчерпаемой. Как философская, юридическая и нравственная категория она обладает беспредельной глубиной и безгранично многозначными определениями.

Осмысление же проблемы свободы продиктовано целым рядом различных аспектов человеческого бытия: это признание свободы воли человека, проблемы необходимости и детерминизма в человеческой истории, ответственности, возлагаемой на человека за выбор пути, его роли в обществе и норм нравственного поведения, его самоосуществления, самовыражения.

Человечество издавна пыталось найти ответы на такие вопросы как: «Что такое свобода?», «Какова ее природа и источник?» Однако однозначного ответа так и не было получено. Проблема свободы в философии и теологии встает в связи с проблемами «свободы воли» и «свобода выбора». С одной стороны, понятие божественного предначертания не оставляло места индивидуальной свободе, с другой – тезис о богоподобии человека, его божественной природе («по образу и подобию») предполагал возможность человека влиять на свою судьбу. Т.е. было высказано предположение, что природа свободы божественна, так как Господь наделил человека этим богоподобным качеством. Однако, согласно утверждению И. Канта, наши упования на Господа Бога должны быть настолько полными, что не должны его примешивать к нашим делам, а проблема свободы – человеческое дело. [1]

Интерпретация феномена свободы весьма своеобразна в классической и неклассической интеллектуальной традиции.

В соответствии со спецификой разработанного в классической парадигме детерминизма практически полностью исключается не только факт существования случайности, свободы, творчества, но и сама возможность их возникновения. Подобная трактовка свободы приводит к фатализму, пониманию ее иллюзорности, поскольку деятельность человека, его выбор, цели подчинены природным и социальным потребностям. В данном случае человек всего лишь актуализирует потенциальные потребности, но при этом превращается в пассивный инструмент, посредством которого проявляют себя объективные законы природы и общества.

В классической философии свобода – это также характеристика действия, совершенного на основе понимания объективных ограничений, по собственному произволению (не по принуждению), в условиях выбора возможностей, в результате правильного (должного) решения: благодаря разуму человек способен совершать свой выбор, отклоняясь от зла и склоняясь к добру (Спиноза, Кант и др.).

В неклассической философии проблема свободы выходит за пределы психологизма и гносеологизма свободы воли и артикулируется в имманентно-экзистенциальной значимости. Обреченность человека на свободу у Ж.-П.Сартра, философия свободы как возможности бунта у А. Камю, свобода как надвигательный феномен в философии М. Шелера,

свобода как преодоление отчуждения в контексте отношения «Я – Ты» у М. Бубера, «теология освобождения» в протестантском модернизме. [2]

Согласно неклассической парадигме, свобода представляет собой величайшую ценность, универсальную сущностную черту человека и основу его бытия. Указанное видение концепта свободы ставит перед необходимостью самосозидания и творческого отношения к миру. В интерпретации философии экзистенциализма человек мыслится как творец самого себя и основообразующих ценностей, преодолевающий абсурдность бытия, осознанно берущий на себя ответственность за окружающий мир и происходящие в нем события.

В истории философской и политико-правовой мысли было выявлено около двухсот значений слова «свобода». Это понятие впервые появилось в христианстве и означало выражение идеи равенства людей перед Богом, а также возможности для человека свободного выбора на пути к Богу: человек свободен в выборе пути греха либо пути спасения. Бог может даровать человеку спасение, но за человеком остается выбор, желает ли он быть спасенным, препоручить себя Богу или не желает одного.

Онтологическое понимание свободы сводится к тому, что человек обладает свободой в силу того, что он живой организм, и в силу того, что он живой дух, а организм человека живет по своим внутренним законам. И одним из самых фундаментальных свойств человеческой природы является свобода воли, или внутреннее самоопределение личности перед лицом выбора, прежде всего между добром и злом. Над этой свободой человека, согласно христианскому учению, не властен никто: ни люди, ни законы, ни власть, ни сам Бог. В этом смысле можно говорить о внутренней свободе.

Если говорить о внешней свободе, то она выступает как совокупность определенных прав личности в государстве, в обществе, это социальная свобода. Не подлежит никакому сомнению, что человек в своем общественном воспитании и государственной жизни безусловно нуждается в идущих извне предписаниях и запрещениях. Если внешняя свобода устраняет насильственное вмешательство других людей в духовную жизнь человека, то внутренняя свобода обращает свои требования не к другим людям, а к самому человеку.

И если внутренняя свобода есть первая и священная основа духовного характера, то внешняя свобода нужна человеку для того, чтобы стать духовным центром, чтобы приобрести внутреннюю свободу. А внутренняя свобода есть не что иное, как живая духовность человека. Внешняя свобода, в толковании русских философов, дается человеку для того, чтобы он внутренне воспитал и освободил себя.

Существует и третий вид свободы, и с христианской точки зрения – он самый важный. Это свобода духовная. Без духовной, нравственной свободы невозможно вдохновение, невозможно истинное творчество. Без свободы человек не существует как личность. Любой человек должен

уметь самостоятельно выбирать, автономно действовать. Свобода – это всегда самодетерминация, сознательная активность. Свобода, пусть через страдания, через риск, пусть через потери и поражения, делает нашу жизнь прекрасной и интересной. Только будучи свободным, человек может действовать в полной мере сознательно, только свободный человек может иметь выбор, ставить цели и их достигать.

Таким образом, свобода – одна из основных философских категорий, характеризующих сущность человека и его существование, состоящее в возможности личности мыслить и поступать в соответствии со своими представлениями и желаниями, а не вследствие внутреннего или внешнего принуждения.

Свобода всегда рассматривалась в соотношении с необходимостью, произволом, анархией, равенством, справедливостью. Свобода человека проходит испытание не только в столкновении с необходимостью, но и в соприкосновении со свободой другого человека. Тот факт, что в одном жизненном пространстве проживает множество людей, каждый из которых имеет собственные представления о том, какой должна быть жизнь, неизбежно приводит к конфликтам. Т. Гоббс, один из авторов теории общественного договора, назвал это состояние изначальной свободы «войной всех против всех». [2]

Единственно разумным выходом из ситуации столкновения свободных волей является достижение согласия, в основе которого должно лежать ограничение свободы. Для надзора за соблюдением этого были учреждены институты государства и права, которые, посредством принуждения, обеспечивают среднюю меру свободы в обществе. Необходимость, на этот раз в общественной форме, становится на пути свободы воли.

Для более полного понимания сущности феномена свободы личности, необходимо определить границы необходимости ее реализации, разобраться в противоречиях таких понятий как волюнтаризм и фатализм.

Суть волюнтаризма заключается в признании примата воли над другими проявлениями духовной жизни, включая мышление. Так, воля считается слепым, неразумным первоначалом мира, диктующим свои законы человеку. Если действовать в духе волюнтаризма, то значит не считаться с объективными условиями бытия, с законами природы и общества, выдавая свой произвол за высшую мудрость. Человек пытается безоглядно и безоговорочно навязать свою волю окружающему миру, во что бы то ни стало претворить в жизнь свои цели. При этом он игнорирует действие объективных природных и социальных законов. Как правило, подобные попытки завершаются крахом. [1]

Фатализм же, напротив, предопределяет изначально весь ход жизни человека и его поступки, объясняя это либо волей Бога, либо судьбой. В данном случае не остается места для свободного выбора людям, ибо нет

альтернатив. Стремясь реализовать на практике свои идеи, человек сталкивается с суровыми реалиями жизни, которые кажутся непреодолимыми и парализуют его волю. Из этого он делает вывод, что против законов природы идти невозможно и отказывается от первоначальных замыслов.

Еще одно обстоятельство, заставляющее усомниться в возможности свободы воли, объясняет теория и практика психоанализа. Исследования психоаналитиков доказывают, что человеческие оценки, суждения и действия в той или иной степени предопределены факторами, которые не признаются людьми, образуя сферу так называемого «бессознательного». Поэтому, даже тогда, когда человек поступает, как он сам считает, свободно, его поведение все равно детерминировано. Часто ему предоставляется свобода в выборе того или иного варианта действий, но правила, которыми он руководствуется в этом свободном выборе, устанавливаются не им, а даны извне. Он не может влиять на содержание этих правил и нести за них ответственность, и поэтому выбранное им действие не является свободным. [3]

Таким образом, свобода – это самый сложный и глубоко противоречивый феномен жизни человека и общества, имеющий величайшую притягательность и являющийся в то же время тяжким бременем.

Для личности обладание свободой – это исторический, социальный и нравственный императив, критерий ее индивидуальности и уровня развития общества. Произвольное ограничение свободы личности, жесткая регламентация ее сознания и поведения наносит ущерб, как личности, так и обществу. В конечном счете, именно благодаря свободе личности общество приобретает способность не просто приспосабливаться к наличным естественным и социальным обстоятельствам окружающей действительности, но и преобразовывать их в соответствии со своими целями. Конечно, нет и не может быть какой-то абстрактной, тем более абсолютной свободы человека ни от природы, ни от общества, но вместе с тем конкретным материальным носителем свободы, ее субъектом всегда является личность, а соответственно и те общности, в которые она включена.

Использованные источники:

1. Лосский Н.О. Свобода воли . Избранное. – М.: Правда. 1991, – 572 с.
2. Максимов А. М., Чупров А. С. Природа человека и его свобода. – Екатеринбург: Изд -во Уральского ун-та. 1996, – 192 с.
3. Фролов И. Т. Перспективы человека: Опыт комплексной постановки проблемы, дискуссии, обобщения. – М.: Политиздат. 1983, – 350 с.

*Максеева О.Ф.
воспитатель ДОУ № 89
Россия, г. Березники
Научный руководитель Петрова О.А.
старший преподаватель кафедры
психологии и коррекционной педагогики
«Соликамский государственный
педагогический институт»
Россия, г. Соликамск*

К ВОПРОСУ О ЗДОРОВОМ ОБРАЗЕ ЖИЗНИ КАК УСЛОВИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Аннотация: Условия развития дошкольника, которые способствуют созданию устойчивого уровня адаптации и обеспечивают здоровье ребенка. Ключевые слова: здоровый образ жизни, психическое здоровье, старший дошкольник.

На сегодняшний день в России сложилась отрицательная демографическая ситуация, когда каждое поколение родившихся по численности меньше поколения своих родителей. Это говорит о социальной катастрофе, связанной, с национальной безопасностью и состоянием здоровья будущего поколения.

Дошкольный возраст является решающим в формировании фундамента физического и психического здоровья. Именно в этот период идет интенсивное становление функциональных систем организма, закладываются основные черты личности, формируются характер, отношение к себе и окружающим. Очевидна значимость формирования у детей определенной базы знаний и практических навыков здорового образа жизни, осознанной потребности в систематических занятиях физической культурой и спортом.

Поэтому именно в семье и в детском образовательном учреждении ребенку должны помочь, как можно раньше понять непреходящую ценность здоровья, осознать цель его жизни, побудить малыша самостоятельно и активно формировать, сохранять и приумножать свое здоровье. Общеобразовательное учреждение должно стать «школой здорового стиля жизни» детей. Где любая их деятельность (учебная, спортивная, а также прием пищи и двигательная активность и др.) будет носить оздоровительно-педагогическую направленность и способствовать воспитанию у детей привычек, а затем и потребностей к здоровому образу жизни, формированию навыков принятия самостоятельных решений в отношении поддержания и укрепления своего здоровья. [1]

Именно поэтому сформированные традиции здорового образа жизни становятся достоянием нации, государства, неотъемлемой частью жизни людей.

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье – это состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов. В учебном пособии «Современные технологии сохранения и укрепления здоровья детей» под общей редакцией Сократова Н.В. в настоящее время в понятие здоровья включается нравственное и духовное благополучие, в связи с этим модель здоровья может быть представлена в виде следующих составляющих:

Здоровье физическое в медицинском понимании определяется как состояние роста и развития органов и систем организма, основу которого составляют морфологические и функциональные резервы, обеспечивающие адаптационные реакции, а в педагогическом как совершенство саморегуляции в организме, гармония физиологических процессов, максимальная адаптация к окружающей среде.

Здоровье психическое в медицинском понимании определяется как состояние психической сферы, основу которой составляет статус общего душевного комфорта, адекватная поведенческая реакция, а в педагогическом как высокое сознание, развитое мышление, большая внутренняя и моральная сила, побуждающая к созидательной деятельности. [4]

Главное условие обучения и воспитания у детей мотиваций на здоровье и здоровый образ жизни по определению Сократова Н.В. - это регулярное воспитание соответствующей культуры здоровья с раннего возраста: физической - управление движением; физиологической - управление процессами в теле; психологической - управление своими ощущениями и внутренним состоянием; интеллектуальной - управление мыслью и размышлениями, направленными на совершенствование позитивных нравственно-духовных ценностей.

Термин «психическое здоровье» был введен ВОЗ в 1979 г. И определено как резерв сил человека, благодаря которому он может преодолеть неожиданные стрессы или затруднения, возникающие в исключительных обстоятельствах. ВОЗ дает также и другое определение: психическое здоровье – состояние, способствующее наиболее полному физическому, умственному и эмоциональному развитию человека. [3]

В гуманистической психологии, в частности, в работах А. Маслоу, психическое здоровье рассматривается, с одной стороны, как реализация того, что заложено в человеке от природы, с другой стороны, стремление к гуманистическим ценностям. На основе анализа психолого-педагогической литературы нами были определены критерии психического здоровья детей: подвижность, инертность психических процессов; произвольность, импульсивность двигательной и познавательной сферы; продуктивность, истощаемость психических функций; адекватность и критичность поведения; работоспособность, утомляемость; устойчивость к

информационному стрессу (адаптационные возможности психики); межполушарный перенос и межполушарное взаимодействие. Результатом психического здоровья детей является здоровая психика. [2]

Суммируя все приведенные определения, можно сделать вывод, что под психическим здоровьем подразумевается состояние равновесия различных психических свойств и процессов, умение ими владеть, адекватно использовать и развивать, благодаря чему человек может гармонично функционировать в социуме.

Очевидно, что семья и детский сад, имея свои особые функции, не могут заменить друг друга и должны взаимодействовать во имя полноценного развития ребенка.

Таким образом, модель взаимодействия образовательного учреждения и семьи по формированию основ здорового образа жизни у дошкольников представляет собой планомерное, последовательное и целенаправленное взаимодействие, включающее три взаимосвязанных и взаимодополняющих блока: взаимодействие с педагогами, с родителями и с детьми в данном направлении.

Использованные источники:

1. Захарова, Т.Н. Формирование здорового образа жизни [Текст] / Т.Н. Захарова. - Волгоград: Учитель, 2007. - 174 с.
2. Куковская, В.А. Урбанович, И.А. Гольцева, Т.В. Пуляевская, О.В. Критерии и методы оценки психологического здоровья детей дошкольного возраста” [Текст] // Успехи современного естествознания. – 2008. – № 10 – С. 63-65.
3. Психология здоровья: [Текст] Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб. Питер. - 2006. - 607 с: ил. - (Серия «Учебник для вузов»).
4. Сократов, Николай Викторович. Корнева, Ирина Николаевна. Феофанов, Василий Николаевич. Литвинова, Анна Владимировна. Современные технологии сохранения и укрепления здоровья детей: [Текст] учеб. пособие / Под. общ. ред. Н.В. Сократова. – М.: ТЦ Сфера, 2005. - 224 с. (Учебное пособие).

*Михайлова А.В., к.э.н.
доцент*

ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова

ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ВИДЫ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ОТБОРЕ И НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА

В последнее время энергетический сектор экономики претерпел заметные изменения, которые наглядно показывают, насколько актуальной стала кадровая проблема. По прогнозам РАО ЕЭС 2011 года, дефицит квалифицированного персонала в энергетической отрасли скоро будет

составлять более 12-ти процентов. На данный момент нехватка специалистов уже ощущается на всех этапах проектирования, инжиниринга, строительства, а также эксплуатации энергетических объектов. Поэтому важным этапом в сфере управления является система найма персонала.

Наем на работу – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу.

При отборе персонала каждая компания имеет свою технологию отбора, которая оценивает профессиональные и личные качества каждого кандидата на вакантную должность. В процессе оценки необходимо использовать перечень критериев и показателей, позволяющих оценить степень соответствия характеристик претендента предъявляемым к должности требованиям, установленным работодателем.

В Америке, компании вкладывают до 40 процентов средств, которые составят будущий годовой доход сотрудника, именно в этот этап. Лучше внимательнее отнестись к соискателю при найме, определить, насколько его квалификация и личностные особенности соответствуют требованиям, выдвигаемым организацией, чем столкнуться с безответственностью персонала на рабочем месте.

В энергетических компаниях отбор персонала имеет свои специфические особенности. Помимо квалификационного соответствия профессиональным требованиям персонал, работающий в энергетике, должен соответствовать медицинским и психологическим требованиям деятельности. Профессиональная надежность деятельности персонала в значительной мере зависит от способностей, уровня развития психофизиологических характеристик профессионально важных качеств, от учета возможностей и ограничений при проектировании и организации рабочих мест. Анализ причин аварийности показывает, что от 5% до 30% профессиональных происшествий связаны с недостаточным уровнем компетентности работников.

Одним из методов отбора персонала в современных организациях является модель компетенций.

Существует много определений компетенций.

Компетенции – набор факторов, включающий деловые и личностные качества, знания, умения и навыки, необходимые сотрудникам для успешного выполнения своей работы (Агеев Н.В., Котов Д.Л.).

Компетенции – это то поведение, которое человек демонстрирует на работе, и которое складывается из его прошлого опыта, знаний, навыков и мотивации. Часто это поведение мы можем видеть невооруженным глазом, когда наблюдаем, как человек действует при достижении тех или иных

целей. С другой стороны компетенции служат непосредственными предпосылками к достижению цели, то есть это своего рода ресурс, которым, в той или иной степени, обладает каждый. Другими словами - показатели, по которым оценивается эффективность работы сотрудника. Технические компетенции отличаются тем, что затрагивают область специальных знаний и умений, а не свойства личности и способности, как это принято при описании управленческих компетенций. Оценка технических компетенций до недавнего времени считалась затрудненной, если не невозможной.

В последнее время актуальна тема разработки модели компетенций в различных организациях. Под моделью компетенций понимается система требований к сотруднику, основанная на полном определении работы в терминах компетенций. Одно из возможных описаний понятия компетенции дано в книге Марка Паркинсона «Использование психологии в бизнесе», где указано, что компетенция – это «кластер факторов, включающий способности, личностные качества, знания, умения и навыки, необходимые сотрудникам для успешного выполнения своей работы». Моделирование компетенций помогает нам выявить набор ключевых навыков, необходимых для успешной деятельности на определённой позиции.

Модель компетенций – это ось, вокруг которой строится система управления персоналом компании. Современные модели компетенций задают систему координат, которая позволяет выявить не только и не столько наиболее профессионально компетентных работников, но работников, которые смогут быть максимально эффективны в рамках конкретной организационной культуры .

Включенность модели компетенций в систему управления персоналом



Компетенции бывают:

Приобретенные – знания и умения, приобретенные на работе, а также в ходе обучения и повседневной деятельности. Оценка этих компетенций можно осуществлять с помощью тестов способностей.

Природные – базовые качества личности (экстраверсия/интроверсия, эмоциональная стабильность/тревожность, приятность/цинизм, добросовестность/спонтанность). Оценка природных компетенций производится на основе личностных тестов.

Адаптивные – набор качеств, позволяющих индивиду достигать цели в новой рабочей среде. Оценка адаптивных компетенций осуществляется также с помощью личностных тестов. Источник адаптивных компетенций заключен, по-видимому, в эмоциональных способностях личности, которые не являются врожденными, а могут быть приобретены и развиты.

Специалисты выделяют следующие виды компетенций:

1. Корпоративные (или ключевые), которые применимы к любой должности в организации. Корпоративные компетенции следуют из ценностей компании, которые фиксируются в таких корпоративных документах, как стратегия, кодекс корпоративной этики и т. д. Разработка корпоративных компетенций является частью работы с корпоративной культурой компании. Оптимальное количество корпоративных компетенций составляет 5-7 штук.

2. Управленческие (или менеджерские), которые необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-целей. Они разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и имеющих работников в линейном или функциональном подчинении. Управленческие компетенции могут быть похожи для руководителей в разных отраслях и включают, например, такие компетенции, как: «Стратегическое видение», «Управление бизнесом», «Работа с людьми» и так далее.

3. Профессиональные (или технические), которые применимы в отношении определенной группы должностей. Составление профессиональных компетенций для всех групп должностей в организации является очень трудоемким и долгим процессом.

Названные виды компетенции означают зрелость человека в профессиональной деятельности. Таким образом, можно выделить следующие виды компетентности.

1. Функциональная (включает профессиональные знания и навыки образование)

2. Интеллектуальная (способность к аналитическому мышлению, логике анализу и синтезу)

3. Ситуативная (включает адаптационную способность действовать в соответствии с ситуацией)

4. Социальная (наличие коммуникативных навыков и способностей к бесконфликтному общению, умение сотрудничать)

Модель компетенций - полный набор характеристик, позволяющий человеку успешно выполнять функции, соответствующие его должности. Чтобы быть эффективной, модель должна иметь простую структуру, быть ясной и легкой для понимания.

Благодаря модели компетенций создается четко описанные ожидания от кандидата на определенную должность. Для оценки компетенций подбираются соответствующие методы и инструменты. Поэтому при подборе можно максимально точно оценить соответствие личного профиля кандидата профилю компетенций.

Модель компетенций – это не только «заявка на подбор», но и видение того, что компании понадобится в будущем, каков разрыв между сегодняшней потребностью в человеческих ресурсах и будущей. Причем речь идет не только о необходимости заполнения должностей, но и о развитии определенных компетенций.

Преимущества применения модели компетенций:

Оценивая компетенции кандидата на должность, мы можем принимать наиболее эффективные решения при найме персонала. Компетенции позволяют оценить человека с точки зрения его соответствия будущим должностным обязанностям.

Компетенции необходимы для того, чтобы оценить, насколько успешно сотрудник справится с должностными обязанностями в будущем.

Определение (описание) компетенций помогает руководителям разных уровней и сотрудникам компании говорить на одном языке. Это важно, особенно когда речь идет о личностных качествах, моделях поведения и эффективности исполнения сотрудниками должностных обязанностей.

В разных компаниях требования к одной и той же должности могут быть разными, следовательно, разными должны быть и компетенции занимающих эти должности сотрудников. По-разному в различных компаниях определяют и сами компетенции. Определение компетенции зависит как от характера обязанностей конкретной должности, так и от особенностей корпоративной культуры компании.

Цель разработки модели компетенций в ОАО «Сахаэнерго»: Качественный отбор персонала для снижения текучести кадров, следовательно, повышения эффективности деятельности организации.

Важно отметить, что оценка на основе компетенций дает ряд преимуществ:

Для организации:

Возможность разработки единых стандартов описания эффективности работы, которые будут способствовать установлению взаимопонимания между сотрудниками разных отделов и уровней. Например, вырабатывается единое для всех понимание, что такое «эффективное руководство» и что означает «командная работа».

-Возможность проведения оценки компетенций сотрудников и выявления их соответствия требуемому уровню.

-Согласованность при оценке работника: все эксперты смогут достичь согласия в понимании "ценных качеств" работника и иметь представление о том, что необходимо оценить, а что можно проигнорировать.

-Возможность определить сильные и слабые стороны каждого сотрудника и использовать эту информацию для его развития.

-Появляются основания для включения сотрудников в кадровый резерв предприятия, а также планирования их карьеры.

- Возможность обоснования корректировки компенсационной политики в отношении квалифицированных сотрудников, (не управляющих людьми и ресурсами), но успешно прошедших оценку.

Для сотрудников:

-Лучшее понимание того, что они делают, какие требования к ним предъявляют и какие качества им необходимы для успешного выполнения работ.

-Возможность получить обратную связь, узнать о своих сильных и слабых сторонах, общем потенциале и карьерных перспективах.

Таким образом модель компетенций позволяет долгосрочно планировать и прогнозировать и отобрать подходящие кадровые ресурсы, в соответствии со стратегией развития организации.

*Михайлова А.В., к.э.н.
доцент*

ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова

КОМПЕТЕНЦИИ ПРИ ОТБОРЕ И НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

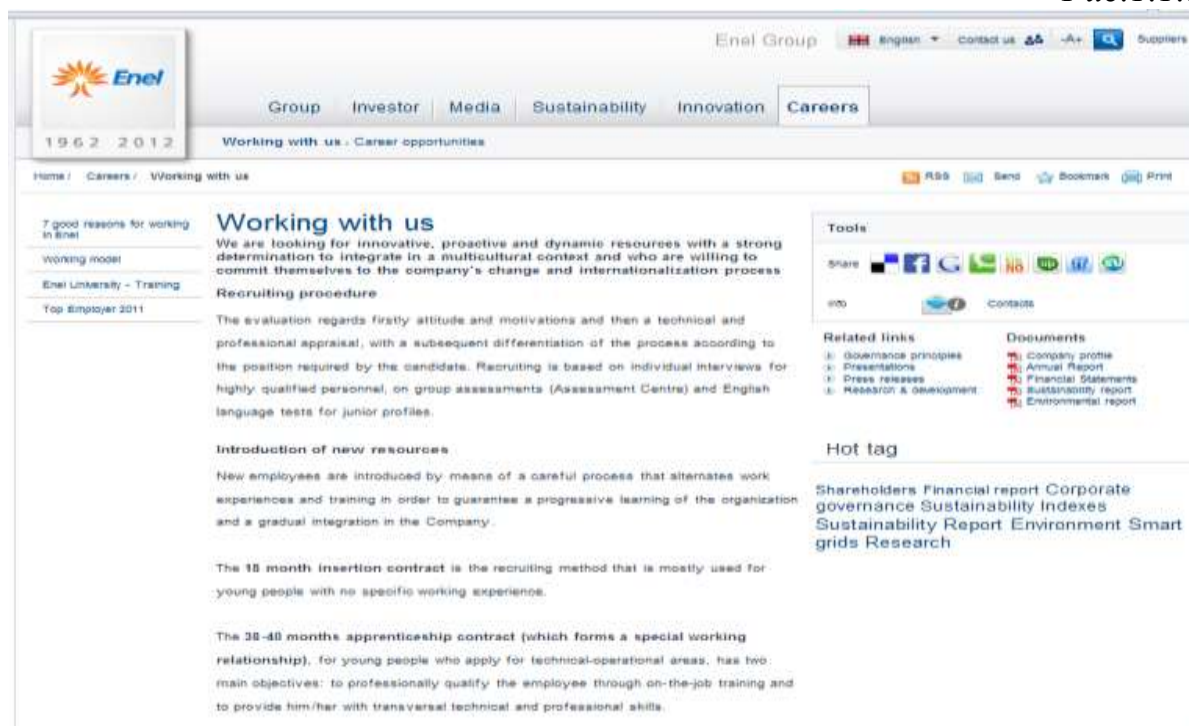
В современном мире человеческие ресурсы стали самым важным активом, которым располагают организации. Персонал стал играть самую значительную роль в формировании прибыльности компаний. Поэтому создание эффективной процедуры найма - задача первой необходимости для любой организации.

Для оценки кандидатов на вакантную должность в современных зарубежных и российских организациях все больше значение придается модели компетенции. Компетентность является важнейшим критерием качества будущей деятельности кандидатов.

Практически во всех сайтах крупных мировых энергетических компаний, таких как «ENEL group» (Италия), «Electricite de France» (Франция), «Еncana» (Канада), «ENMAX» (Канада) вывешиваются свободные вакансии и требования к ним, вплоть до заработной платы и условий труда. А если на тот момент нет подходящей работы, то можно оставить там свое резюме, которое может храниться в базе данных до 2

лет. Компании в основном ориентированы на долгосрочную занятость работников. Например, на сайте компании «ENEL group» существует вкладка «Карьера», которая содержит закладку «Работа у нас» (Рис.1.1.1), где прописана система найма персонала:

Рис.1.1.1.



«Мы ищем инновационных, активных и динамических кадров, которые твердо решили интегрировать себя в межкультурном обществе и которые готовы взять на себя обязательство к изменению общества».

Процедура подбора персонала: Во-первых, оцениваются отношения и мотивации к работе, и лишь затем оцениваются технические и профессиональные качества, в соответствии с положением необходимых кандидатов. Подбор происходит на основе индивидуальных интервью для высококвалифицированного персонала, и тестирование знаний английского языка для младших должностей.

Найм персонала: Новые сотрудники принимаются путем тщательного отбора, который замещает опыт работы с обучением в целях обеспечения прогрессивного обучения в организации и постепенной интеграции в компании.

Для молодых людей, не имеющих опыт работы заключается 18-месячный контракт.

38-40 месячный ученический контракт (который формирует специальные рабочие отношения), для молодых людей, которые работают в технико-эксплуатационной сфере, имеет две основные цели:

- профессиональная квалификация сотрудников через обучение по месту работы

- обеспечение технических и профессиональных навыков.

Также «ENEL group» поддерживает очень тесные отношения с университетами. Сотрудничество с университетами (около 40 университетов) позволяет построить с нуля узкоспециализированных профессиональных людей, через различные этапы обучения и конкретные семинары.

Французская компания «EDF group» для вакансий использует кадровые агентства для исследования и обработки заявок, которые присланы на сайт «EDF group». Они изучают полученные заявки и отвечают по электронной почте всем заявителям в течение трех недель с момента получения заявки.

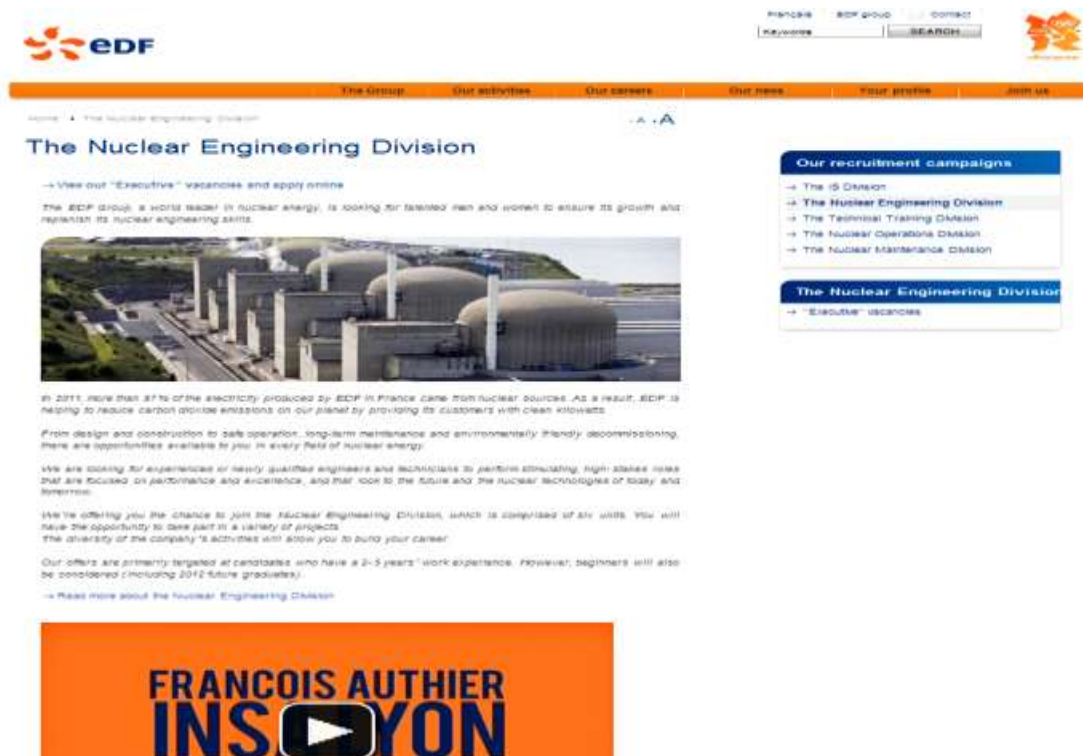
Кадровые агентства выполняют предварительный отбор на основе резюме и информации. Если заявку примут, то связываются в первую очередь по телефону. Если телефонное интервью пройдет успешно, приглашают на интервью с кадровым агентством. Там также проходят ряд испытаний. Одним из них является кейс-метод в основном для топ-менеджеров. Кейс-метод позволяет оценить не только наличие и выраженность демонстрируемых кандидатом навыков, но и предоставляет возможность измерить личные качества.

Если второе интервью окажется успешным, то приглашают на встречу с менеджерами группы, которые имеют решающее слово в выборе кандидата.

Во всех анализируемых организациях существует контрактная система найма. Следовательно, они размещают о вакансии еще до того, как оно освободится, например, от 6 месяцев до года.

В данный момент компания нуждается в инженерах различных областей энергетики. На сайте «EDF group» (рис 1.1.2.) вывешена информация, о важных компетенциях, которыми должны обладать кандидаты при найме:

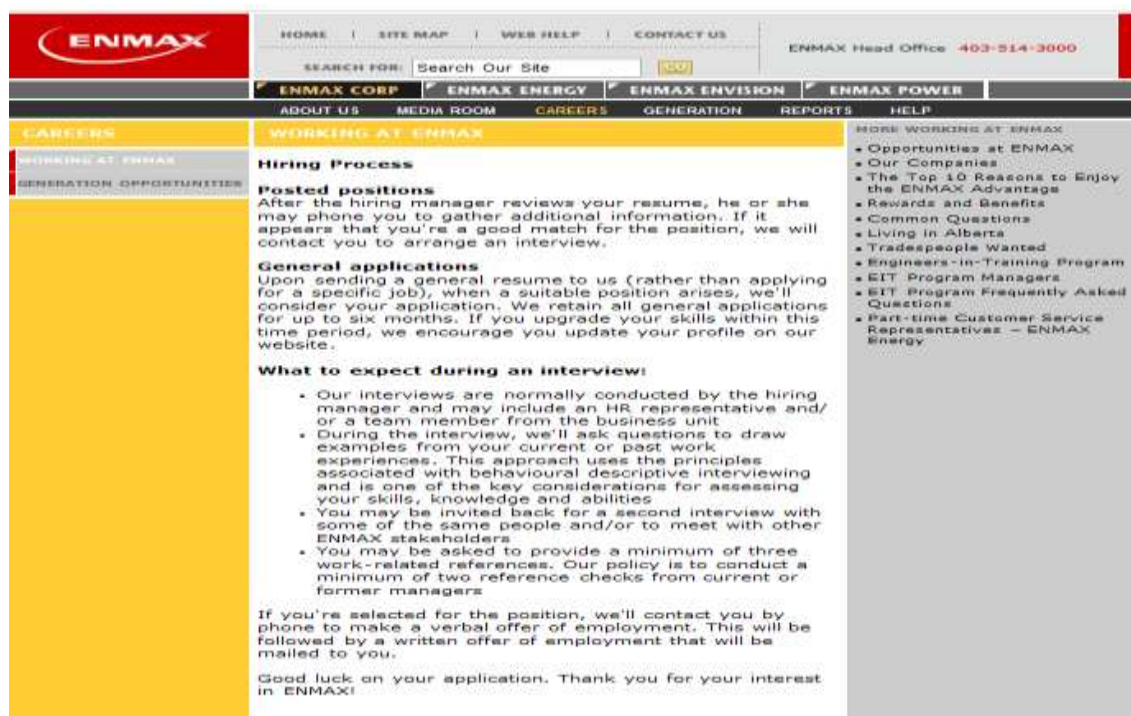
Рис. 1.1.2.



«Мы ищем опытных и новых квалифицированных инженеров и техников с высокими амбициями, которые ориентированы на производительность и высокое качество, и видят в будущее и могут использовать технологии сегодняшнего и завтрашнего дня» (перевод).

Чтобы работать в канадской компании «ENMAX» отправляют резюме (анкету компании), если кандидат подходит по требованиям должности, то его приглашает на интервью (Описание процесс найма представлен на рисунке 1.1.3.). Интервью проводят менеджер по найму и представители HR и / или члены команды (руководители) отделов. Во время интервью задаются вопросы, чтобы извлечь информации из опыта работы кандидата для оценки уровня компетенции (навыков, знаний и умений). Если кандидат пройдет этот этап отбора, то его приглашают на второе интервью с заинтересованными сторонами ENMAX. У кандидата могут попросить предоставить не менее трех, связанных с работой рекомендации из нынешних или бывших менеджеров.

Рис.1.1.3.



Ключевым элементом успеха корпоративных отделов «ENMAX» являются компетенции «работа в команде», «ориентация на результат», «гибкость», «инициативность».

В российской энергетической компании такой, как ОАО «Федеральная сетевая компания единой энергетической системы» на сайте во вкладке «Кодекс корпоративной этики» вывешена миссия ОАО «ФСК ЕЭС» - надежная эксплуатация и развитие Единой национальной электрической сети для обеспечения роста экономики России и бесперебойного энергоснабжения потребителей во всех регионах страны. И в соответствии с миссией выявили кольцо ценностей ОАО «ФСК ЕЭС», которое символизирует достижение стратегических целей (внешний круг) с помощью корпоративных ценностей (внутренний круг), среди которых ключевая роль отводится ее сотрудникам.

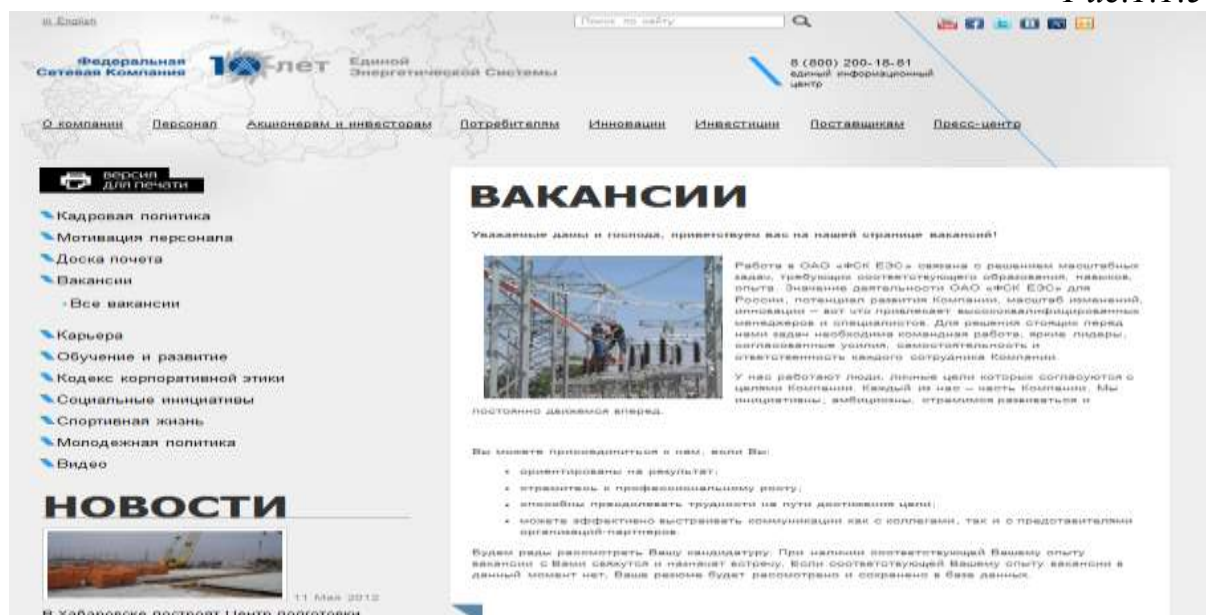
Рис.1.1.4.



Для определения важных ценностей нами была рассмотрена вкладка «Вакансии» (Рис.1.1.5.), где перечислены компетенции: «Вы можете присоединиться к нам, если Вы:

- ориентированы на результат;
- стремитесь к профессиональному росту;
- способны преодолевать трудности на пути достижения цели;
- можете эффективно выстраивать коммуникации как с коллегами, так и с представителями организаций-партнеров»

Рис.1.1.5.



Рассмотрим сайт еще одной российской энергетической компании ОАО «Интер РАО ЕЭС». ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС» — электроэнергетический холдинг, управляющий активами в России, странах СНГ и Европы.

Деятельность ИНТЕР РАО охватывает производство и сбыт электрической и тепловой энергии, международный энерготрейдинг, а также инжиниринг в электроэнергетике.

ИНТЕР РАО – ведущий оператор экспорта-импорта электроэнергии России. География поставок компании включает Финляндию, Беларусь, Латвию, Литву, Украину, Грузию, Азербайджан, Южную Осетию, Казахстан, Китай и Монголию.

На сайте компании существует вкладка «вакансии», где прописаны

Рис.1.1.6.

Работа в Группе ИНТЕР РАО ЕЭС

 Версия для печати

Стратегия

Уважаемые посетители сайта, заинтересованные в работе в ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»!

Структура акционерного капитала

В данном разделе будет размещена информация об имеющихся в нашей Компании вакансиях. Если на текущий момент вакансий по Вашей специализации не открыто, Вы можете отправить свое резюме по адресу электронной почты, указанному ниже, и Ваша кандидатура будет занесена в банк резюме нашей Компании.

Руководство

История компании

При трудоустройстве в ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС» приветствуются высокий профессионализм, отличное образование, стремление к развитию профессиональных навыков, умение работать в коллективе.

Корпоративная социальная ответственность

Все поступающие к нам резюме пополняют кадровый резерв нашей компании. Банк резюме позволит оперативно подобрать кандидатов на новые вакансии.

Свое резюме можно направить по e-mail: resumes@inter-ero.ru.

Работа в Группе ИНТЕР РАО ЕЭС

Об инсайдерской информации

БАКАНСИИ

[Главный эксперт Дирекции аудита зарубежных активов Департамента внутреннего аудита](#)

[Главный эксперт Департамента внутреннего аудита \(закупки\)](#)

[Главный эксперт Департамента внутреннего аудита \(ремонтная деятельность\)](#)

[Главный эксперт Дирекции аудита сбытовой деятельности Департамента внутреннего аудита \(ОРЭ\)](#)

Презентационные материалы

Ответы на часто задаваемые вопросы

Борьба с коррупцией

Контактная информация

[↑ В начало раздела](#)

информация об имеющихся вакансиях. Если на текущий момент вакансий по специализации кандидата не открыто, он может отправить свое резюме по адресу электронной почты, тогда кандидатура будет занесена в банк резюме компании.

При трудоустройстве в ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС» важными являются такие компетенции как высокий профессионализм, отличное образование, стремление к развитию профессиональных навыков, умение работать в коллективе.

Таблица 1.1.1.

Сравнение методов отбора персонала ОАО «Сахаэнерго» с другими энергетическими компаниями

	ОАО «Сахаэнерго»	ОАО «ФСКЕЭС»	ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»	ENMAX	ENEL	EDF
Анкета (резюме)	+	+	+	+	+	+
Использование корпоративного сайта для поиска	-	+	+	+	+	+
Интервью	Личная встреча	Личная встреча	+	+	+	Телефонное интервью
Тестирование	Психологические	-	-	-	Знание английс	-

					кого языка	
Кейс-метод	-	-	-	+	-	+
Кадровые агентства	-	-	-	-	-	+
Важность	Образование	Образован ие	Образовани е	-	Мотива ция	-
Форма договора	Бессрочная	Контрактн ая	-	-	Контрак тная	-

Таблица 1.1.2

Базовые компетенции других энергетических организаций

Компетенции	ФСКЕЭС	ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»	ENMAX	ENEL	EDF
Языки (Английский язык)	+	+	+	+	+
Высшее образование	+	Отличное образование	+	+	+
Взгляд в будущее (планирование)	-	-	-	-	+
Нестандартное мышление	-	-	+	—	+
Умение работать в команде	+	+	+	+	+
Инициативность	-	-	+	-	+
Гибкость	+	-	+	-	-
Ориентация на производительность (результат)	+	-	+	+	+
Высокая ответственность	+	+	+	+	+
Стремление к профессиональному росту	+	+	-	-	-
Коммуникации	+	-	-	-	-

Таким образом, после анализа системы отбора и найма выяснилось, что в основном в анализируемых компаниях при найме используют анализ анкет (резюме) и интервью с кандидатом. В российских компаниях интервью проводятся при личной встрече, потом проводят психологическое тестирование. А в зарубежных компаниях интервью происходит виртуально, с помощью телефона и тестирование проводят для выявления знаний английского языка. Также в зарубежных компаниях таких как «ENMAX» и «EDF» наиболее распространенным методом является метод кейсов, для выявления важных компетенций.

Итак, практически во всех энергетических компаниях важными компетенциями являются: высшее образование, английский язык, умение

работать в команде, ориентация на производительность (результат), высокая ответственность. В российских компаниях также важными считаются стремление к профессиональному росту.

Михайлова А.В., к.э.н.

доцент

Попова Л.Н., к.филос.н.

доцент

ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова

Россия, г.Якутск

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ

*Современные кадровые технологии и методы управления персоналом в
государственном учреждении*

Рассмотрение характера социально-трудового потенциала как объекта управления позволяет определить его потенциальную эффективность, которая выражается в повышении результатов труда по отношению к затратам на человеческие ресурсы и повышении уровня социальной защиты работника. Выявление и использование социально-трудового потенциала призваны обеспечить достижение экономического роста за счет факторов, зависящих от человека и его трудовой деятельности.

Потребность в управлении вытекает из системной природы объекта управления, необходимости общения людей и обмена результатами их труда. Современная система управления персоналом – это лишь часть управленческой деятельности субъекта управления. Однако она имеет приоритет по сравнению с другими системами управления (финансовыми, материальными, информационными), так как главный элемент любой социально-экономической системы – человек.

Понятия «управление» и «менеджмент» часто употребляются как синонимы. Вместе с тем между ними есть различия. Слово «менеджмент» обычно используется по отношению к людям, коллективам и организациям. Говорят «менеджмент организации», имея в виду состав высших управленцев. Однако современная практика в других случаях оперирует и такими терминами, входящими в состав понятия «менеджмент», как: «процесс управления людьми в организациях», «наука управления», «орган управления и люди, его составляющие» [1, с. 148].

К середине 60-х годов XX века в практике менеджмента развитых стран сложилась обстановка, в которой ни авторитарная, ни экономическая модели управления уже не могли привести фирму к успеху. В 90-е годы эти модели управления в значительной мере отошли в прошлое. В обстановке конкурентной борьбы утвердилась новая модель

управления. Она основана на творческом участии, на сочетании экономических и моральных стимулов, на коллективизме и приверженности своей работе, собственному коллективу и фирме в целом. Для этой модели управления характерно тотальное творчество (т. е. творчество каждого). Каждый работник участвует в деятельности организации, не только выполняя непосредственно круг своих обязанностей, но и постоянно участвует в поиске и разработке новых методов работы, новых видов услуг, новых социальных технологий. На основе изученных источников в работе рассматриваются теоретические подходы к определению таких понятий, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «работник», «кадры» и «персонал». Эти понятия являются ключевыми в теоретическом обосновании управления развитием персонала.

Категория «рабочая сила» учитывает духовные и физические способности, которыми уже обладает индивид, то есть по отношению к непосредственному процессу труда она выступает как потенциальная величина, в то время как современный труд – это функциональная способность. Поэтому в экономической науке и практике широко используется и другая категория – «трудовые ресурсы».

Понятие «человеческий фактор» более современно по сравнению с понятиями «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». В понятие «человеческий фактор» вкладывается глубинный смысл, раскрывает человека как сознательного субъекта хозяйственной деятельности, как проявление всей совокупности его личностных качеств, которые влияют на результаты труда. Но вместе с тем термин «человеческий фактор» содержит и определенную ограниченность, обусловленную технократическим подходом к развитию производства, в рамках которого люди рассматриваются не как самостоятельная ценность, а как внешняя движущая сила производства.

Дальнейшее познание человеческого фактора в процессе производства привело к введению в научный оборот категории «трудовой потенциал», как совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников и общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности.

В конце XX в., когда экономику развитых стран охватили структурные изменения под воздействием научно-технического прогресса, появляется новое понятие – «человеческий капитал». Позже для выражения нового взгляда на роль человека стал использоваться термин «человеческие ресурсы». Планирование человеческих ресурсов в большей мере интегрировано в общее планирование организации. Большое значение придается внутриорганизационному развитию сотрудников. В

центре внимания управления человеческими ресурсами находятся управленческие кадры. Развивается корпоративная культура организации и взаимная ответственность работодателя и работников за результаты деятельности организации.

Основной целью управления человеческими ресурсами является обеспечение совмещения имеющихся ресурсов, квалификации и потенциала работников со стратегией и целями организации. Развивается горизонтальное управление, формируются управленческие команды. Управление персоналом является сложной целостной системой, в которой каждая составляющая часть в отдельности (формирование, использование и развитие) не обеспечит эффективности ее функционирования в целом. И только комплексный, интегрированный подход к управлению персоналом является залогом достижения стратегических целей организации.

Ключевое значение в современных организациях приобретает развитие персонала, нацеленное на повышение уровня знаний, способностей, ценностей и на усиление мотивации работников для достижения стратегических целей организации и удовлетворения личных потребностей. Развитие персонала представляет собой комплекс целенаправленных образовательных, информационных, социально-культурных, мотивационных элементов, которые содействуют повышению квалификации работников в соответствии с задачами развития организации.

Все определения управления персоналом можно объединить в несколько групп:

1. Мотивационные определения.

Управление персоналом, согласно Н. Маусова, это непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а следовательно, высоких конечных результатов.

В этом и подобных ему определениях выделена важнейшая, стержневая функция управления персоналом. Однако они отражают лишь часть управленческой деятельности, оставляя в тени множество других его функций, которые будут рассмотрены далее.

2. Дескриптивные (описательные) дефиниции.

«Управление персоналом, — пишет И.Н. Герчикова, — это самостоятельный вид деятельности специалистов-менеджеров, главной целью которых является повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала; ориентация на сокращение доли и численности производственных и управленческих работников; разработка и реализация политики подбора и расстановки персонала; выработка правил приема и увольнения персонала; решение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации персонала» [2, с. 18].

В данном определении раскрываются цель и ряд важнейших функций управления персоналом. Его важным достоинством является конкретность в раскрытии содержания деятельности по управлению кадрами. Однако это определение, как, впрочем, и другие дескриптивные дефиниции, имеет, по меньшей мере, два существенных недостатка:

-во-первых, оно слабо отражает сущность и специфику управления персоналом,

-во-вторых, перечисляет далеко не все его важнейшие функции.

3. Телеологические (с точки зрения цели, задач) определения.

Отчасти телеологический характер имеет уже рассмотренное определение управления персоналом И.Н. Герчиковой, поскольку оно указывает на его главную цель, хотя и раскрывает ее через функции. Еще более типичный пример дефиниций такого рода — характеристика управления персоналом, данная А.Я. Кибановыми, Д.К. Захаровым. Они пишут, что управление персоналом — это «комплекс управленческих (организационных, экономических, правовых) мероприятий, обеспечивающих соответствие количественных и качественных характеристик персонала и направленности его трудового поведения целям и задачам предприятия (организации)» [3, с. 8].

Телеологические дефиниции, не претендуя на содержательную полноту, вместе с тем отмечают важнейшее качество управления персоналом в системе предприятия — его функциональную направленность.

4. Дескриптивно-телеологические дефиниции.

Авторы таких дефиниций, как видно из названия, пытаются сочетать характеристику целей менеджмента персонала с перечислением его важнейших функций. Экономика персонала (или управление персоналом), - пишут немецкие ученые Р. Марр и В. Вебер, - является сферой деятельности, характерной для всех организаций, и ее главная задача состоит в обеспечении организации персоналом и целенаправленном использовании персонала [4, с. 77].

Учитывая важность целевых определений управления персоналом для выяснения его обобщающих, сущностных характеристик, представляется необходимым уточнить, какие цели преследует управленческая деятельность такого рода. В современной литературе, как правило, выделяют две группы целей менеджмента персонала: организационные и личные. «Управление персоналом, — пишут Дж. М. Иванцевич, А.А.Лобанов, — деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию людей (работников) для достижения организационных и личных целей» [5, с. 4].

Организационные цели традиционно стоят в центре управления персоналом, да и управления в целом. Обычно их связывают с обеспечением эффективности предприятия. И с этой точки зрения

управление персоналом есть деятельность по использованию сотрудников для достижения эффективности организации.

Термин «эффективность предприятия», несмотря на его широкую распространенность, трактуется далеко не однозначно. Одни авторы определяют эффективность как получение максимальной прибыли (особенно широко подобные трактовки были распространены в период господства тейлористской модели управления); другие ученые, которых сегодня явное большинство, понимают эффективность организации более широко. Так, Р.Л. Кричевский выделяет две группы критериев, или показателей, эффективности коллектива и соответственно управления персоналом (в данном случае различия между понятиями «коллектив» и «предприятие» несущественны): психологические и непсихологические. К первым он относит удовлетворенность членством в трудовом коллективе и трудом, мотивацию членов коллектива, авторитет руководителя, самооценку коллектива; ко вторым, непсихологическим критериям - действенность, экономичность, качество, производительность, нововведения, прибыльность.

Известные немецкие авторы И. Хентце, А. Каммел и К. Линдерт, рассматривая эффективность как «достижение цели или решение задачи с наименьшими издержками», дают достаточно дифференцированную характеристику экономической и социальной эффективности. Согласно их трактовке, экономическая эффективность означает реализацию персоналом целей организации, и, прежде всего, производительности труда и рентабельности, за счет экономичного использования ограниченных ресурсов. Социальная же эффективность проявляется в степени достижения индивидуальных целей работников и характеризует удовлетворение в процессе руководства ожиданий, желаний, потребностей и интересов сотрудников. Кроме того, социальная эффективность имеет два основных измерения: ориентация на работу и ориентация на отношения с другими людьми.

Учитывая различные аспекты управления персоналом, характеристика общей модели эффективности этого рода деятельности должна включать следующие три параметра:

- 1) реализацию задач (экономическая эффективность): производственная деятельность и вклад в общий успех организации;
- 2) восприятие труда (социальная эффективность): удовлетворенность трудом, низкая текучесть кадров и потеря рабочего времени;
- 3) партиципацию, или участие (социальная эффективность): групповая идентификация, готовность к решению общих задач и сотрудничеству.

В научной литературе разработан вопрос об операционализации эффективности управления персоналом, ее конкретных, эмпирически проверяемых показателей. Так, Е. Витте выделяет пять групп таких

показателей, первые три из которых характеризуют экономическую эффективность, четвертый и пятый — социальную:

1) эффективность результатов деятельности (общая экономическая эффективность, индикаторами измерения которой являются прибыль, рентабельность, производительность, рост оборота, качество удовлетворения спроса);

2) материальная эффективность производственного процесса (индикаторы измерения: отклонения от плана, брак, рекламации, своевременность поставок, качество продукции);

3) нематериальная эффективность производства (индикаторы измерения: точность и время решения проблемы, готовность к инновациям, преодоление, снятие неуверенности, определенность цели, точность и своевременность информации и др.);

4) установки на труд (удовлетворенность трудом, инициатива, доля потерь рабочего времени, жалобы, способность брать на себя ответственность и др.);

5) установки на отношения с другими индивидами (восприятие влияния, готовность к кооперации, дружба, согласие, уважение, доверие, групповая сплоченность и др.).

Учитывая рассмотренные категории, характеризующие управление персоналом, его можно определить как деятельность по обеспечению организации необходимым количеством сотрудников требуемой квалификации и качества в целом, их мотивации и использования в целях деловой (прежде всего экономической), а также социальной эффективности.

Понятие кадровых технологий и методы управления персоналом в организации

Процесс управления персоналом традиционно включает девять основных направлений деятельности (рис.1):

1. *Планирование персонала*, осуществляемое с учетом потребностей организации и внешних условий.

2. *Поиск и отбор персонала.*

3. *Адаптация новых работников.* Введение в организацию, в подразделение и в должность для обеспечения мягкого вхождения новых работников в организацию и максимально быстрого достижения ими требуемых рабочих показателей.

4. *Анализ работы и нормирование труда.*

5. *Система стимулирования труда:* широкий набор средств воздействия на мотивацию работников, от материальных стимулов до расширений полномочий и обогащения содержания труда с целью улучшения отношения персонала к выполняемой работе и организации и повышения заинтересованности в достижении высоких результатов.

6. *Обучение и развитие*, которое призвано увеличить потенциал работников, их вклад в достижение целей организации.

7. *Оценка исполнения*, сравнение результатов работы с имеющимися стандартами или с целями, установленными для конкретных должностных позиций.

8. *Внутриорганизационные перемещения работников*, повышения и понижения в должности, переводы, отражающие ценность работника для организации.

9. *Формирование и поддержание организационной культуры*, традиций, порядков, норм, правил, стандартов поведения и ценностей, обеспечивающих эффективное функционирование организации.

Функции управления персоналом представляют собой основные направления этого рода деятельности, ориентированные на удовлетворение определенных потребностей предприятия. Существует несколько методов определения функций управления персоналом, их значимости и удельного веса в управлении. Один из них — анализ соответствующей литературы и выделение описываемого в ней перечня задач по управлению сотрудниками. После осуществления такой процедуры список задач передается менеджерам для их ранжирования по степени важности, и на этой основе устанавливаются важнейшие функции управления персоналом и их значимость.

Другой, более точный, но и более дорогостоящий метод определения функций и задач в области управления персоналом - фиксация их перечня и затрачиваемого времени посредством наблюдения за работой менеджеров. Этот метод предполагает наличие специально подготовленных профессионалов-наблюдателей и изучение деятельности многих менеджеров; он требует больших финансовых и временных затрат. Поэтому данный метод используется достаточно редко и обычно в целях верификации и уточнения отдельных функций.



Рисунок 1. Система управления персоналом

Функции управления персоналом осуществляются его субъектами - должностными лицами и организациями, непосредственно занятыми этой деятельностью. Субъектами управления персоналом являются:

- руководители всех уровней;
- службы персонала (отделы кадров);
- органы трудовых коллективов: советы трудовых коллективов, производственные советы, общие собрания членов трудовых коллективов;
- кружки качества, профсоюзы, женские организации, организации рационализаторов, ветеранов и т.п., действующие на предприятии.

Управление персоналом как специфическая деятельность осуществляется с помощью различных методов (способов) воздействия на сотрудников. В литературе имеются различные классификации таких методов. Так, в зависимости от характера воздействия на человека выделяют:

- методы стимулирования, связанные с удовлетворением определенных потребностей сотрудника;

- методы информирования, предполагающие передачу сотруднику сведений, которые позволят ему самостоятельно строить свое организационное поведение;

- методы убеждения, т.е. непосредственного целенаправленного воздействия на внутренний мир, систему ценностей человека;

- методы (административного) принуждения, основанные на угрозе или применении санкций.

А.Я. Кибанов предлагает несколько иную (хотя и связанную с предыдущей) классификацию методов управления персоналом, выделяя три группы таких методов:

1) административные методы, формирование структуры и органов управления; установление госзаказов; утверждение административных норм и нормативов, издание приказов и распоряжений; подбор и расстановка кадров; разработка положений, должностных инструкций и стандартов деятельности организации;

2) экономические методы: технико-экономический анализ; технико-экономическое обоснование; планирование; материальное стимулирование; ценообразование; налоговая система; экономические нормы и нормативы;

3) социально-психологические методы: социальный анализ в коллективе работников; социальное планирование; участие работников в управлении; социальное развитие коллектива; психологическое воздействие на работников (формирование групп, создание нормального психологического климата, моральное стимулирование, развитие у работников инициативы и ответственности).

Административные методы отличаются прямым характером воздействия; они обязательны для выполнения, не допускают свободы выбора сотрудников и предполагают санкции за невыполнение распоряжений. Экономическим и социально-психологическим методам присущи косвенный характер воздействия, отсутствие четко определенного времени и обязательности этого воздействия. Они допускают в известных пределах свободу индивидуального выбора и поведения, во многом зависят от индивидуальных особенностей работников. Точно установить силу и конечный эффект воздействия указанных методов довольно трудно. Однако в целом данные способы управления, - особенно экономические, занимают ведущее место в управлении персоналом, выступая как бы фундаментом управленческого воздействия. Все методы управления персоналом взаимосвязаны и используются в комплексе.

Повседневная реализация кадровой стратегии, а также одновременно оказание помощи руководству, при выполнении ими задач управления предприятием, лежат в оперативной области управления кадрами.

Предприятие может усилить целостность системы управления персоналом за счет совершенствования взаимодействия функциональных подсистем, а также путем смещения акцентов в управлении персоналом в зависимости от тех стратегических задач, которые ставит перед собой предприятие. Эта задача может быть достигнута путем проектирования СУП.

Стадия жизненного цикла и организационно-правовая форма предприятия определяют особенности процесса проектирования системы управления персоналом, цели и задачи проектирования, схему и структуру этой системы.

Основной структурой, обеспечивающей целостность системы управления персоналом, на каждом предприятии должна стать служба управления персоналом. Завершающий и обобщающий этап проектирования СУП – проект создания кадровой службы на предприятии. Результатом проектирования службы управления персоналом является проект нормативно-правового обеспечения службы управления персоналом, в котором находят отражение основные кадровые документы, регламентирующие работу системы управления персоналом на предприятии.

Развитие (или изменение) СУП должно предшествовать изменениям внутренней и внешней среды предприятия, а не следовать за ними, т.е. проектирование СУП – основное условие эффективного функционирования любой организации. Решение данной задачи возможно только при непрерывном проектировании СУП, включающем не только первичную разработку проекта СУП, но и постоянную оценку эффективности спроектированной системы, выявление причин и факторов отклонений достигнутых результатов от намеченных в проекте и, как следствие, корректировку проектов развития системы управления персоналом в связи с изменяющимися целями и стратегией развития фирмы.

Оценка эффективности проектирования СУП должна производиться сопоставлением ситуаций не «до проекта» и «после проекта», а «без проекта» и «с проектом». То есть процесс проектирования системы управления персоналом – не единовременная акция, позволяющая предприятию раз и навсегда построить СУП, а непрерывный процесс, направленный на постоянное совершенствование системы управления персоналом путем ее проектирования, расчета и оценки эффективности.

При прочих равных условиях эффективность проектирования СУП определяется степенью эффективности спроектированного (реализованного) проекта системы управления персоналом предприятия. Таким образом, чем эффективнее работает СУП на предприятии, тем более эффективным можно признать процесс проектирования этой системы.

Зарубежный опыт управления персоналом в государственном учреждении

В практике **управления персоналом** в последние годы четко прослеживается переплетение разных его моделей: американской, японской и западноевропейской. В этом проявляется процесс интернационализации современного **менеджмента**. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода, разработка разных моделей организации, как системы — не только функционирующей, но и такой, которая развивается, на основе каких формируется новый подход в кадровом менеджменте - управлении человеческими ресурсами.

В современной теории и практике **управления персоналом** на фирмах индустриально развитых стран доминируют два диаметрально противоположных подхода — американский и японский. Американский — предусматривает начальное определение профессионально-квалификационной модели «должности» и «подтягивания» к наиболее соответствующим работникам по схеме «должность — работник» [6, с.74].

Особенностями системы **управления** в американских фирмах следующее: **персонал** рассматривается как основной источник повышения эффективности производства; ему предоставляется определенная автономия; подбор осуществляется за такими критериями, как образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе; ориентация на узкую специализацию менеджеров, инженеров, ученых.

Американские менеджеры традиционно ориентированы на индивидуальные ценности и результаты. Вся управленческая деятельность в американских компаниях основывается на механизме индивидуальной ответственности, оценке индивидуальных результатов, разработки количественных выражений целей, какие имеют краткосрочный характер.

Управленческие решения, как правило, принимают конкретные лица и несут ответственность за их реализацию.

Характерными условиями труда является:

- уменьшение объемов работы в центральных службах и сокращения административного аппарата;
- более широкий перечень профессий и должностных инструкций;
- переход на гибкие формы оплаты труда;
- объединение инженеров, ученых и производителей в сквозные коллективы — проектно-целевые группы.

Традиционно в индустриальных странах, Канаде, США как малые, так и большие **предприятия** придерживаются открытой политики «вход - выход», при которой процедура подбора кадров простая, поэтому рабочего можно освободить или переместить, если это нужно фирме.

Японская модель предусматривает начальное изучение сильных и слабых сторон личности работника и подбор для него соответствующего рабочего места (система «работник — должность»).

Японской модели характерная ориентация на:

- длинную перспективу работы на одном предприятии;
- качество образования и личный потенциал рабочего;
- оплата труда определяется комплексно, с учетом возраста, стажу работы, образования и способностей к выполнению поставленного задания;
- участие работников в профсоюзах, которые создаются в пределах организации, а не отрасли.

Основными принципами **управления персоналом** является:

- переплетение интересов и сфер жизнедеятельности **фирмы** и работников;
- высокая зависимость работников от **фирмы**, предоставление ему значительных гарантий в обмен на преданность фирме и желание защищать ее интересы;
- приоритет коллективным формам, поощрение трудовой кооперации в середине **фирмы** в рамках небольших групп;
- атмосфера равенства между работниками независимо от их должностей;
- поддержание баланса влияния и интересов трех основных сил, что обеспечивают деятельность **фирмы**: руководителей, инвесторов и работников.

В Японии не существует традиции распределения работников на три категории (высококвалифицированных, малоквалифицированных и неквалифицированных). Все работники во время принятия их на работу являются неквалифицированными. Они обязательно будут повышать свою квалификацию. К тому же, здесь нет четкого предела между инженерно-техническим **персоналом** и рабочими.

В Европе и США четко определены служебные обязанности инженера, техника и рабочего. Обе модели — американская и японская имеют как «плюсы», так и «минусы». Поэтому в мировой практике наметилась тенденция применения смешанной системы **управления** человеческими ресурсами.

Если мы обратимся к опыту развитых зарубежных стран, то увидим, что службы управления персоналом занимают важное место в системе управления организациями. Во многом это объясняется высокопрофессиональным кадровым составом этих служб.

Так, в США в последние годы качественный состав служб управления персоналом существенно изменился, что связано во многом с насыщением этих служб компьютерной техникой при росте объема работ. При этом численность работников практически осталась прежней.

Снизился удельный вес вспомогательного персонала (секретари, машинистки, операторы, работники службы безопасности) до 30%. Из каждых 10 работников 6-7 составляют специалисты: психологи, социологи, экономисты, специалисты в области трудовых отношений, методов деловой оценки и обучения, аналитики работ, вербовщики персонала в учебных заведениях, консультанты по планированию карьеры и др. Большинство из них являются выпускниками школ бизнеса (по управлению персоналом), а также крупнейших Институтов и педагогических вузов. Специалисты-плановики (по всем направлениям кадрового планирования) - одна из наиболее развивающихся групп. В наукоемких корпорациях США они составляют сегодня 20-25% всей численности работников кадровых служб. В 500 крупных компаниях и корпорациях США более 30% специалистов, занятых кадровой работой, имеют самый высокий образовательный уровень - диплом магистра и доктора наук.

Растущее значение службы управления персоналом отразилось на служебном статусе их руководителей: 43% начальников кадровых служб американских фирм занимают посты вице-президентов, а 32% входят в советы директоров. В начале 1970-х гг. соответствующие показатели были на уровне 27 и 33%. В Японии пост вице-президента фирмы или компании занимает 51% руководителей кадровых служб, в Италии - 20%.

Основные выводы:

Анализ теоретических аспектов внедрения современных кадровых технологий и методов управления персоналом в образовательных учреждениях показал:

1. Возросшая и продолжающая интенсивно возрастать информатизация и интеллектуализация управленческого труда в образовательных учреждениях в условиях информационной экономики придает ей статус одной из глобальных проблем современности. До настоящего времени в научной литературе недостаточно исследованы кадровые технологии и методы управления по эффективному использованию ресурсного потенциала образовательных учреждений, ощущается также недостаток методического обеспечения разработки и принятия управленческих решений для задач оперативного управления персоналом организации.

2. Под управленческой целью мы будем понимать прогнозируемый результат деятельности, удовлетворяющий требованиям конкретности, реальности, контролируемости.

3. В основе процесса принятия решений по управлению персоналом организацией лежат четыре основных принципа, соблюдение которых дает возможность принимать качественные решения на всех уровнях организации.

- Первый принцип - это принцип организационного соответствия. Форма организации должна быть приспособлена к бесперебойному осуществлению связей, что облегчает как процесс принятия решений, так и контроль за их выполнением.

- Второй принцип: политика, стратегия и цели должны быть настолько четко сформулированы, чтобы они позволяли принимать решения общего характера, касающихся новых видов деятельности, выходящей за пределы сегодняшних потребностей.

- Третий принцип требует иметь достаточное количество надежных данных об изменяющейся обстановке, необходимых для поддержания эффективных связей между менеджерами высшего уровня и более низкими уровнями функционирующих подразделений организации.

- Четвертый принцип предусматривает гибкость, без которой могут остаться неиспользованными бесчисленные возможности.

5. Современные кадровые технологии - это связь кадровой политики предприятия с системами управления организацией и управленческим процессом в целом, которое может охватывать как все функции управления, так и отдельные функциональные управленческие работы.

8. Методы управления персоналом могут быть универсальными, пригодными для любой проблемы, и могут быть специфическими. Выбор метода зависит от реального содержания проблемы управления персоналом.

Использованные источники:

1. Одинцов С.Г. Сущность и содержание готовности руководителя к принятию управленческих решений / С.Г. Одинцов // Сборник статей Центрального справочно-информационного фонда Министерства образования РФ – Москва: ЦСИФ, 2009. – 234 с.
2. Дружинин А.И., Внуковский Н.И., Антасюк Т.А. Информационные технологии в системах поддержки принятия решений управленческой деятельности. / Институт переподготовки кадров Уральского государственного технического университета (ИПК УГТУ), - Екатеринбург, 2008. – 217 с.
3. Дяглов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Г. Управление педагогическими работниками / под ред. А.Я.Кибанова.- М., 2008. – 452 с.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом. - Новосибирск: Рассвет, 2010. - 309 с.
5. Дудчин А.А. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы/ Под.ред.Лазарева В.С. – М., 2003. – 372 с.
6. Бухалков М.И. Управление педагогическими работниками: Учебник для вузов – М.: Инфра-М, 2007. – 314 с.

Михайлова А.В., к.э.н.

доцент

Попова Л.Н., к.филос.н.

доцент

ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова

Россия, г. Якутск

**АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ,
ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
РАБОТНИКОВ В ГУП «АЭРОПОРТ ЯКУТСК»**

*Общая характеристика предприятия ГУП «Аэропорт Якутск» и
перспективы его развития*

Правительство Республики Саха (Якутия) еще с 1923 года начало вести переговоры об освоении воздушной трассы Иркутск- Якутск, но только в августе 1928 года была открыта якутская гидролиния.

Самолеты приводнялись на один из притоков Лены и Якутска, где на берегу имелись все необходимые постройки. Однако этот гидроаэропорт не отвечал все возрастающим потребностям народного хозяйства и населения Республики, а в июле 1930 года в Совнаркоме ЯАССР состоялось совещание на котором рассматривался вопрос о строительстве в столице сухопутного аэродрома. После проведения соответствующих изысканий Якутская Республиканская строительная контора составила смету на оборудование летного поля, и летом 1931 года началось строительство. Первым начальником аэропорта в 1934 году был П.И. Баринов.

В августе 1935 года строительство аэродрома было закончено. Созданная тогда же Исполкомовская авиация летала уже с этого, постоянно действующего и поныне аэродрома. С марта 1936 года аэропорт начал работать по утвержденному расписанию полетов.

В январе 1940 года сдали в эксплуатацию здание аэровокзала. Шло строительство сухопутных аэропортов в районах Республики, а к 1942 году гидросамолеты почти полностью были выведены из эксплуатации.

С первых месяцев войны аэропорт стал одним из главных на строящейся воздушной трассе Красноярск- Уэлькаль. Уже в январе 1942 года здесь были возведены радиостанция, здание штаба и технических служб. Из года в год материально – техническая база аэропорта расширялась, и к концу войны он стал одним из самых крупных в Восточной Сибири.

В конце 40-е и в 50-е годы шло интенсивное обновление самолетного парка, появлялись Ил- 12, Ан- 2, Ил- 14, строительство жилых домов и объектов социального назначения в поселке авиаторов. 30 марта 1957 года в аэропорту впервые совершил посадку реактивный лайнер Ту -104, с окончанием строительства в 1982 году новой ВПП Якутский аэропорт стал

принимать все типы воздушных судов. В октябре 1989 года аэропорту присвоена первая категория ИКАО.

В 90-е годы несмотря на сложную экономическую ситуацию в стране и отрасли в аэропорту Якутск продолжается строительство производственных объектов.

Распоряжения Председателя Правительства Российской Федерации 14 марта 1995 года № 334-р аэропорт «Якутск» открыт для международных полетов. В 1996 году введен в эксплуатацию новый аэровокзал «Туймаада», со статусом международного, который по технической оснащенности не имеет себе равных на всем севере-востоке России.

Основная (аэропортовая) деятельность «Аэропорта Якутск» связана с предоставлением следующих видов услуг: обеспечение взлет-посадку воздушных судов; обеспечение авиационной безопасности; предоставление в пользование аэровокзала; обслуживание пассажиров на внутренних и международных воздушных линиях; коммерческая обработка грузов и почты; обеспечение бортовым питанием. Также осуществляет прочую авиационную и прочую неавиационную деятельность. К прочей авиационной деятельности относятся: предоставление мест стоянок воздушных судов; персональная охрана воздушных судов; сверхнормативный простой самолетов; обслуживание воздушных судов спецавтотранспортом; камеры хранения, услуги гостиницы и другие. Прочая неавиационная деятельность включает в себя предоставление коммунальных услуг сторонним предприятиям и организациям, предоставление услуг связи и автотранспорта, услуги ресторана и кафе.

Распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) № 1385-р от 27 октября 1997 года из состава ГУП НАК «Саха Авиа» путем выделения производственного комплекса было создано Государственное Унитарное Предприятие «Аэропорт Якутск».

Предприятие находится в ведомственном подчинении Министерства транспорта, связи и информатизации Республики Саха (Якутия), в дальнейшем именуемое отраслевое министерство (ведомство).

Предприятие является коммерческой организацией, не наделенной правом собственности на имущество, закрепленное за ней собственником. Предприятие является унитарным предприятием, основанным на праве хозяйственного ведения. Учредителем и собственником имущества предприятие является Республика Саха (Якутия)

Предприятие является юридическим лицом с момента его государственной регистрации, имеет самостоятельный баланс, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Предприятие создано без ограничения срока.

Имущество предприятия принадлежит ему на праве хозяйственного ведения, является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия.

Имущество предприятия формируется за счет:

- Имущества, закрепленного за предприятием на праве хозяйственного ведения собственником этого имущества;
- Доходов предприятия от его деятельности;
- Иных, не противоречащих законодательству источников.

Уставный фонд предприятия составляет 100 000 000 (сто миллионов) рублей. Источниками формирования уставного фонда является:

- Деньги;
- Имущественные права и иные права, имеющие денежную оценку.

Направлениями использования прибыли предприятия являются:

- Формирование резервного фонда;
- Перечисление в бюджет Республики Саха (Якутия);
- Формирование основных фондов;
- На другие цели, не противоречащие законодательству.

Предприятие за счет остающейся в его распоряжении чистой прибыли создает резервный фонд. Резервный фонд формируется путем обязательных ежегодных отчислений до достижения им размера 50 000 000 (пятьдесят миллионов) рублей. Ежегодные отчисления в резервный фонд составляет 15 (пятнадцать) % чистой прибыли. Средства резервного фонда используются исключительно на покрытие убытков предприятия.

Предприятие распоряжается движимым имуществом, принадлежащим ему на праве хозяйственного ведения, самостоятельно, за исключением случаев, установленных ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», и иными нормативными актами.

Предприятие не вправе продавать принадлежащее ему недвижимое имущество, сдавать его в аренду, отдавать в залог, вносить в качестве вклада в уставной капитал хозяйственного общества или товарищества или иным способом распоряжаться таким имуществом без согласия собственника.

Предприятие создано в целях получения прибыли.

Единоличным исполнительным органом Предприятия является генеральный директор (далее - руководитель). В данный момент им является Илларионов Андрей Аркадьевич. Руководитель Предприятия назначается на должность и освобождается от должности в соответствии с порядком, установленным нормативным актом Правительства Республики Саха (Якутия). Назначение руководителя требует обязательного заключения с ним трудового договора.

Руководитель подотчетен собственнику имущества Предприятия и отраслевому министерству (ведомству). Руководитель отчитывается о деятельности предприятия в порядке и сроки, установленные собственником имущества предприятия.

Руководитель подлежит аттестации и действует на основе принципов единоначалия, самостоятельно решает вопросы руководства текущей деятельностью Предприятия, отнесенные к его компетенции настоящим Уставом, трудовым договором, должностной инструкцией, решениями отраслевого министерства (ведомства), а также в соответствии с нормативными правовыми актами гражданской авиации.

Для реализации своей компетенции руководитель издает приказы (распоряжения) и дает указания. Приказы (распоряжения) и указания, изданные в письменной форме, подлежат обязательному учету и хранятся в делах Предприятия. Приказы (распоряжения) и указания руководителя обязаны к исполнению всеми сотрудниками Предприятия.

Предприятие может быть реорганизовано по решению собственника его имущества в порядке, предусмотренном Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральными законом «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и иными федеральными законами.

Организационная структура управления ГУП «Аэропорт Якутск» – линейно функциональная, масштаб управляемости широкий, горизонтальные связи между отделами отсутствуют, что негативно сказывается на уровне генеральный директор и начальники отдела.

Весь управленческий персонал имеет высшее образование. Сотрудники организации проходят подготовку и переподготовку и курсы повышения квалификации.

Обеспечение стратегических перспектив развития «Аэропорт Якутск» и повышение его жизнеспособности может быть достигнуто не только за счет наращивания ресурсного потенциала, но и за счет внедрения концепции эффективного менеджмента.

В условиях рыночных отношений на воздушном транспорте РФ подобный подход может быть использован и при управлении «Аэропорт Якутск», где нехватка ресурсного обеспечения и, прежде всего финансирования, является одной из ключевых проблем.

Сейчас основной задачей, которую решает «Аэропорт Якутск», является обновление основных фондов, износ которых составляет 70-90%, доведение их технических параметров до сертификационных требований, а самое главное начинается строительство современного пассажирского терминала, который будет отвечать всем требованиям международного класса.

Сегодня в «Аэропорт Якутск» выполняют регулярные полеты авиакомпании: ОАО АК «Домодедовские авиалинии», ОАО АК

«Владивосток авиа», ЗАО АК «Ир Аэро», ОАО АК «Сибирь», ОАО АК «Уральские авиалинии», центр подготовки авиационного персонала. По местным воздушным линиям выполняют регулярные рейсы в Якутск авиакомпания: «АЛРОСА», ГУП АК «Полярные авиалинии», ОАО АК «Якутия», АК «Илин».

*Анализ организации образовательной деятельности и развития
работников ГУП «Аэропорт Якутск»*

Обучение персонала всех уровней является ключевой составляющей персонала ГУП «Аэропорт Якутск» в целом. Обучение производится в соответствии с Положением об обучении персонала.

Положение об обучении персонала определяет основные направления, формы и методы обучения, порядок взаимодействия структурных подразделений Предприятия, ответственность, полномочия и обязанности сотрудников, подразделений при организации обучения персонала Предприятия.

Положение разработано с целью систематизации действия и процедур, направленных на обучение и развитие персонала и оптимизации расходов предприятия на обучение, установление взаимных прав и обязанностей предприятия и его сотрудников.

Основные цели обучения персонала:

- подготовка персонала к выполнению новых производственных задач, работа на опережение;
- систематическое обновление знаний сотрудников;
- повышение профессиональной подготовки персонала;
- подготовка кандидатов кадрового резерва;
- обучение является стимулирующим фактором:
- как неотъемлемый атрибут развития персонала;
- как одно из направлений кадровой политики;
- как составляющая часть корпоративной культуры.

Целью программы перспективного развития «Аэропорт Якутск» на период 2003-2008 годы в области кадровой политики и Управления персонала является укрепление кадрового состава «Аэропорт Якутск» с сохранением высококвалифицированных кадров, удовлетворение текущих и будущих потребностей аэропорта в квалифицированном персонале, раскрытие и использование потенциала специалистов.

Основным мероприятием кадровой политики на предприятии является обучение работников в высших учебных заведениях, средне- специальных учебных заведениях, на курсах повышения квалификации и регулярной аттестационной проверки работников.

Обучение персонала всех уровней является ключевой составляющей развития персонала ГУП «Аэропорт Якутск» в целом.

Проведем анализ количественного и качественного состава рабочих кадров на предприятии, дадим оценку их соответствия потребностям предприятия.

В целях обеспечения единой кадровой и социальной политики ГУП «Аэропорт Якутск» приказом генерального директора «01» июля 2005 года на предприятии была создана служба управления персоналом. Основными задачами службы являются:

- Обеспечение успешного функционирования и развития ГУП «Аэропорт Якутск» путем подбора, расстановки и подготовки кадров, способных эффективно решать вопросы, связанные с его деятельностью.
- Проведение скоординированной политики по обеспечению роста производительности труда путем эффективного использования трудовых ресурсов.
- Учет кадровой работы на всех уровнях стратегического планирования.
- Управление охраной труда, в том числе изучение условий труда и планирование их корректировки.
- Управление кадровой политикой, определение ее основных направлений в соответствии со стратегией развития предприятия и реализаций принятых мер.
- Разработка нормативных методологических материалов по управлению персоналом.

Функции службы управления персоналом в области подготовки, обучения, планирование и развития персонала:

- Формирование стратегии и принципов работы с персоналом, реализуемых в повседневной деятельности всеми руководителями структурных подразделений предприятия.
- Разработка (впоследствии ежегодного корректировку) плана мероприятий по реализации кадровой политики.
- Анализ кадрового потенциала, его текущую и перспективную оценку.
- Эффективное распределение и использование занятых на предприятии работников, оптимизацию соотношения внутреннего и внешнего привлечения персонала.
- Социально – психологическую диагностику.
- Разработку критериев отбора персонала.
- Организацию отбора и оценки персонала.
- Взаимодействия с внешними структурами (службами занятости, учебными заведениями профессионального образования), обеспечивающими организацию необходимыми работниками.
- Поиск и привлечение работников.
- Определение принципов, форм и сроков аттестации персонала.

- Проведение аттестации работников.
 - Формирование кадрового резерва.
 - Разработка системы (сроков, форм, технологий) профессионального, квалификационного развития и обучения (подготовки, переподготовки, повышения квалификации) персонала.
 - Организацию проведения мероприятий по развитию персонала, в т.ч. руководителей.
 - Прогнозирование текущей и перспективной потребности в кадрах и источников ее обеспечения.
 - Организация работы по профессиональному развитию работников предприятия, по профессиональной адаптации вновь принятых работников, производственное обучение, повышение квалификации персонала.
 - Проведение организаторской работы по заключению договоров с учебными заведениями на подготовку специалистов.
 - Участие в подготовке стратегического плана развития предприятия, отчетности и аналитических материалов по определению затрат на подготовку и переподготовку персонала.
 - Оценка эффективности подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников.
- Участие в перспективном кадров планировании, обеспечение подготовки и своевременного предоставления аналитических материалов по кадровым вопросам:
1. о постоянном составе персонала;
 2. о структуре персонала (квалификационный, половозрастной, удельный вес рабочих, руководителей, специалистов и служащих, квалифицированных рабочих и т.д.);
 3. о текучести кадров;
 4. о потере времени в результате простоев, по болезни;
 5. о продолжительности рабочего дня (полностью или частично занятые, работающие в одну, несколько или ночную смену, условия труда, продолжительность отпусков).
- Изучение морально – психологического климата в коллективе.
 - Анализ и регулирование групповых и межличностных отношений, конфликтов.
 - Выявление социальной напряжённости в коллективе и снятия её.

В ГУП «Аэропорт Якутск» четко и грамотно ведется учет каждого работника и отработанного им времени с первого момента приема на определенную должность.

Численность персонала ГУП «Аэропорт Якутск» на 2008 год составляет 1471 человек. Укомплектованность персоналом к нормативной численности по ГУП «Аэропорт Якутск» составляет -92%.

Все работники предприятия подразделяется на следующие основные категории: рабочие, руководители, специалисты и служащие. Деление работников промышленно – производственного персонала на категории зависит от их роли и места в производственном процессе.

Выделение дифференцированных групп внутри промышленных кадров связаны с необходимостью определения потребностей численности работников, установление форм оплаты труда и материального стимулирования, организации подготовки и переподготовки кадров, улучшения их использования.

Изучение структурных сдвигов в составе промышленного персонала позволяет выявить основные тенденции в качественном изменении кадров (таблица 1.1).

Таблица 1.1

Численный состав и структура персонала по категориям

Категории персонала	2006 год.	2007 год.	2008 год.
Всего:	1381 чел.	1426 чел.	1471 чел.
Руководители	147 чел.	146 чел.	148 чел.
Специалисты	438 чел.	451 чел.	454 чел.
Служащие	35 чел.	27 чел.	30 чел.
Рабочие	761 чел.	802 чел.	839 чел.
Из них:			
Женщины	646 чел.	680 чел.	719 чел.
Мужчины	735 чел.	746 чел.	752 чел.

Более наглядная структура персонала по категориям ГУП «Аэропорт Якутск» предоставлена на рис. 1.1

Структура персонала по категориям

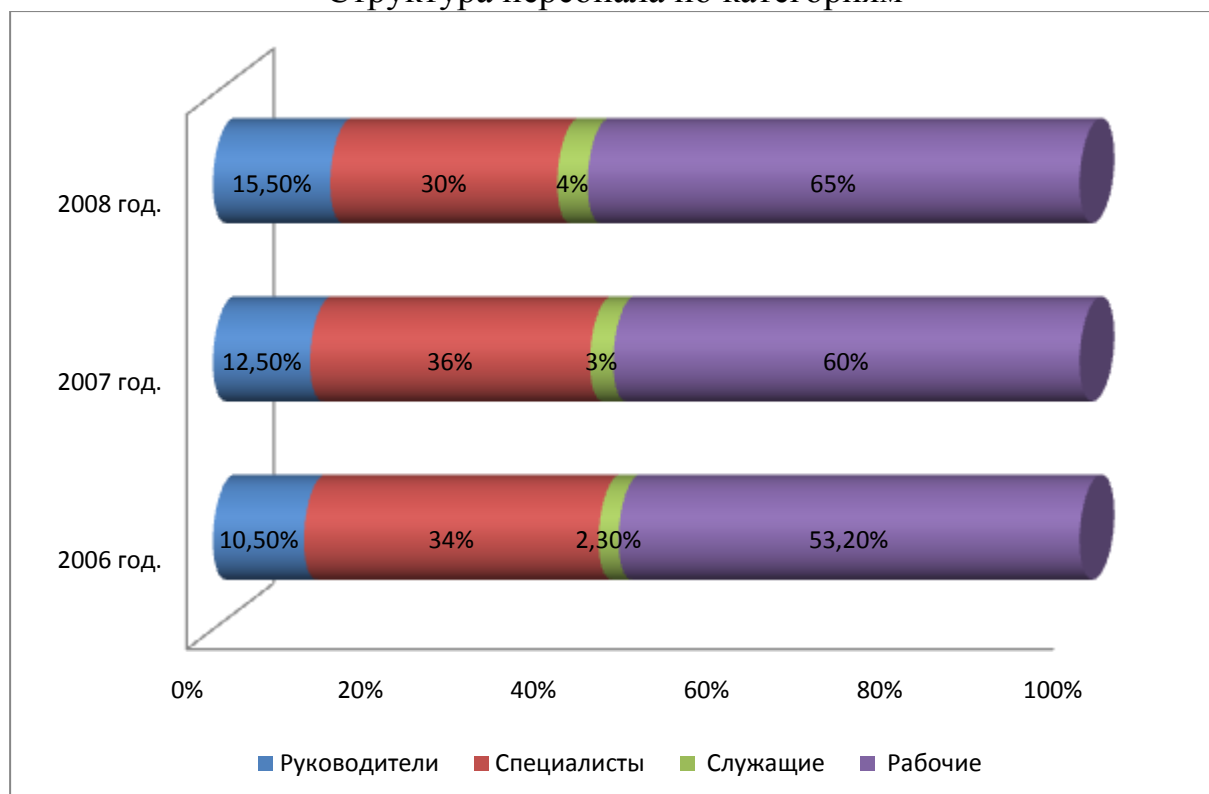


Рис. 1.1. Структура персонала по категориям

Большое внимание уделяется вопросу подбора кадров. Процесс подбора кадра сводить к определению пригодности кандидата для выполнения обязанностей по конкретной работе. Он включает в себя такие этапы как оценка деловых качеств кандидатов, состояние деловой характеристики на каждого из них, сопоставление совокупности качеств кандидата с требованиями, необходимыми для выполнения обязанностей по конкретной должности, принятия соответствующих рекомендаций для доклада руководителю. Расстановка кадров, в отличие от их подбора, заключается в распределении всего наличного состава таким образом, чтобы достичь максимальной трудовой отдачи на каждом рабочем месте.

Подбор персонала в ГУП «Аэропорт Якутск», в основном, производится через объявление в СМИ (радио, ТВ, газета) и официальный сайт аэропорта.

При приеме на работу весь авиационный персонал, в соответствии с Федеральным законом № 20-ФЗ от 21 марта 2005 года «О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ в связи с осуществлением мер по авиационной безопасности на воздушном транспорте», проходят специальную подготовку через Якутский линейный отдел Внутренних дел на транспорте Севере- Восточного УВДТ МВД РФ.

Прием и увольнение сотрудников ведется в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ. С каждым работником заключается трудовой

договор, с отдельными категориями работников – договор о полной материальной ответственности. На руководящий и инженерно - технический состав формируются личные дела. (таблица 1.2)

Таблица 1.2

Информация по движению кадров

Движение кадров	2006 год	2007 год	2008 год
Принято	477 чел.	398 чел.	398 чел.
Уволено	311 чел.	333 чел.	333 чел.
В том числе			
По собственному желанию	261 чел.	318 чел.	339 чел.
По сокращению	-	-	3 чел.
За нарушения ТК	6 чел.	6 чел.	7 чел.
Другие причины	7 чел.	9 чел.	2 чел.

Существует взаимосвязь образования и текучести рабочих кадров. Наблюдается тенденция сокращения размеров текучести рабочих кадров. По мере роста общего образования изменяются мотивы текучести рабочих кадров.

Движение рабочей силы следует анализировать с точки зрения текучести, которая характеризует уровень организации труда и быта рабочих кадров предприятия. Выявления причин текучести позволяет разрабатывать мероприятия по их установлению и осуществляться контроль над их проведением.

Относительный показатель текучести - коэффициент текучести кадров – определяется как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести (по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины), к среднесписочной численности работников:

$$K_t = P_y / p * 100,$$

где K_t – коэффициент текучести;

P_y – численность работников, уволенных по причинам текучести;

p – среднесписочная численность работающих.



Рис.1.2 Динамика текучести кадров

Коэффициент текучести достаточно большой, однако наблюдается положительная тенденция к его уменьшению. Текучесть кадров представляет собой серьезную проблему для организации, в первую очередь, связанную с прямыми материальными потерями. Руководству предприятия ГУП «Аэропорт Якутск» следует добиться снижения коэффициента текучести. Для этого необходимо повышать уровень образования рабочих кадров и степень их квалификации.

Квалифицированный уровень рабочих кадров во многом зависит от их возраста и образования.

Анализ возрастного состава персонала (табл.1.3) показывает, что в целом по ГУП «Аэропорт Якутск» возрастные критерии довольно стабильны и позволяют сделать выводы о том, что среди работников предприятия явно преобладают люди наиболее трудоспособного возраста (30-50 лет):

- работники в возрасте до 30 лет составляют 23%;
- работники в возрасте 30 – 50 лет составляют 48%;
- работники старше 50 лет составляют 29%.

Таблица 1.3

Средний возраст персонала ГУП «Аэропорт Якутск» по состоянию на 2006-2008 гг.

Год	Всего	До 30 лет	30 – 50 лет	Старше
2006	1381 чел.	319 чел.	650 чел.	412 чел.
2007	1426 чел.	339 чел.	646 чел.	441 чел.
2008	1470 чел.	334 чел.	660 чел.	476 чел.

Средний возраст персонала ГУП «Аэропорт Якутск» по состоянию на 2008 год составляет 42 года.

Из общей численности работающих – 279 человек пенсионеры по возрасту, что составляет 19% от общего количества работников.

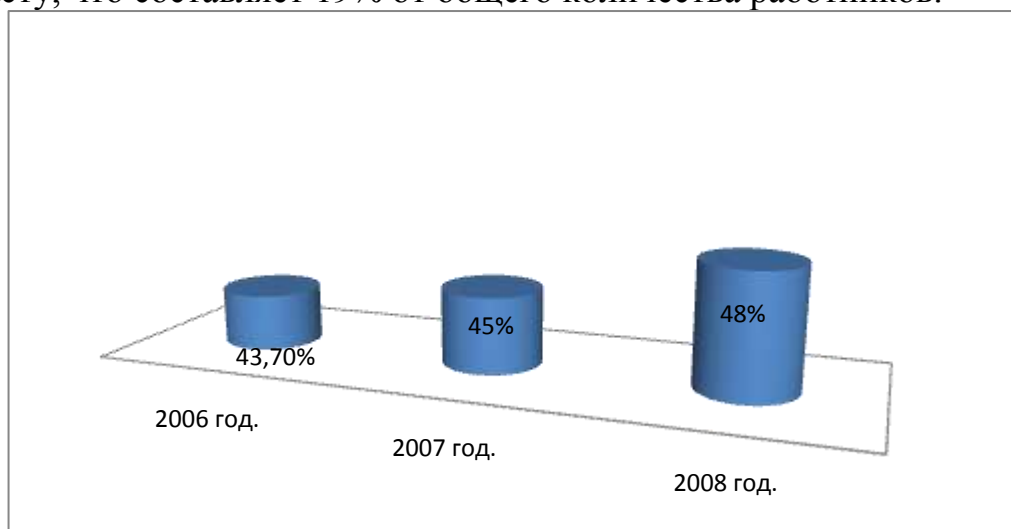


Рис.1.3 Количество работающих пенсионеров

Далее проанализируем состав рабочей силы по уровню полученного образования.

Высокий образовательный уровень рабочих способствует скорейшему освоению новых видов работ. По наблюдениям отечественных экономистов, почти все рабочие с законченным средним образованием в 1,5 – 2 раза быстрее переходят к выполнению новых операций, чем рабочие с таким же трудовым стажем, но с восьмилетним образованием.

Уровень образования влияет на количество единиц обслуживаемой техники, на выполнение норм качества выполняемой работы.

Представим образовательную структуру ГУП «Аэропорт Якутск» путем группировки (рис.1.4)

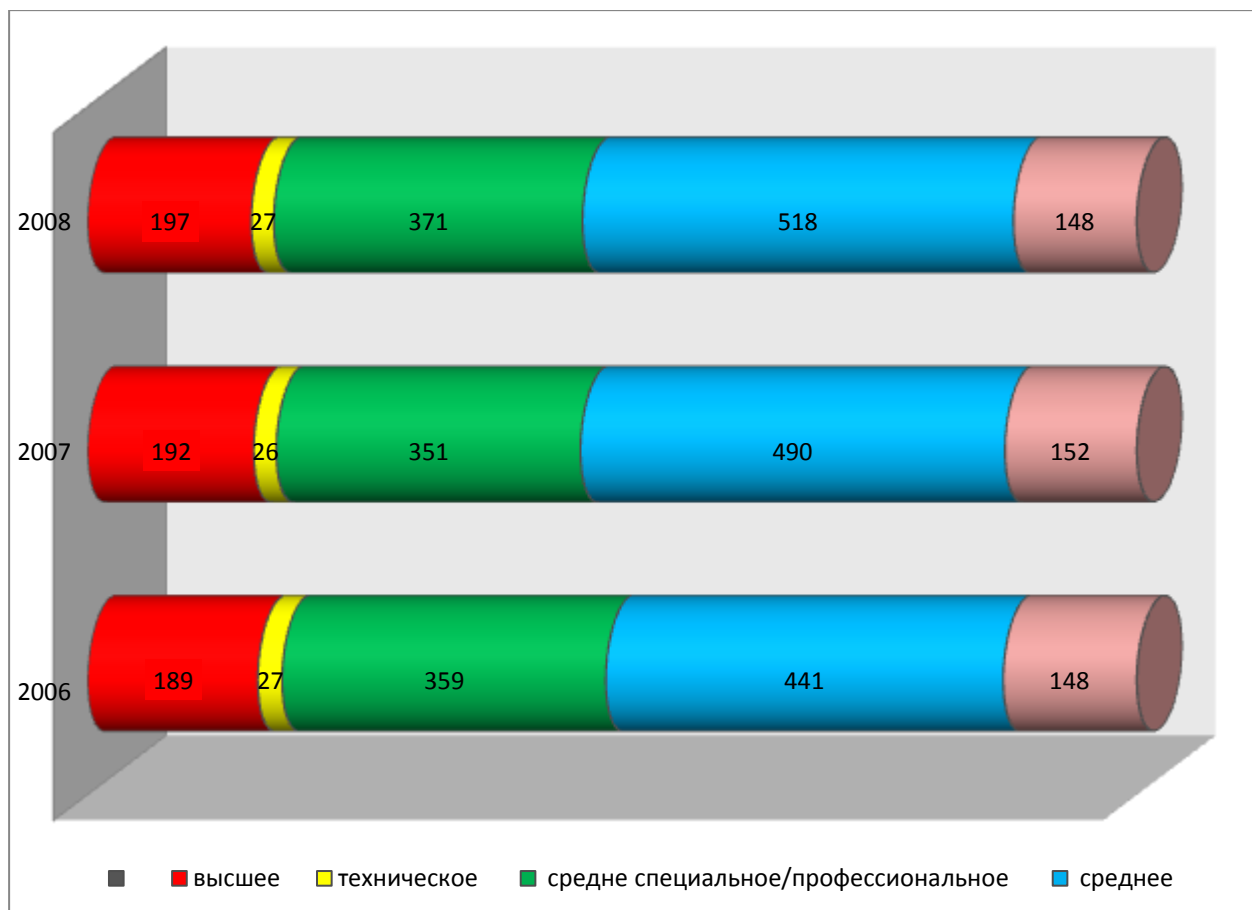


Рис.1.4.Образовательная структура персонала

Большое внимание уделяется подготовке кадров. Вновь принятые сотрудники проходят первоначальную стажировку на рабочем месте. Ежегодно составляется план прохождения курсов повышения квалификации (Рис. 1.5.)

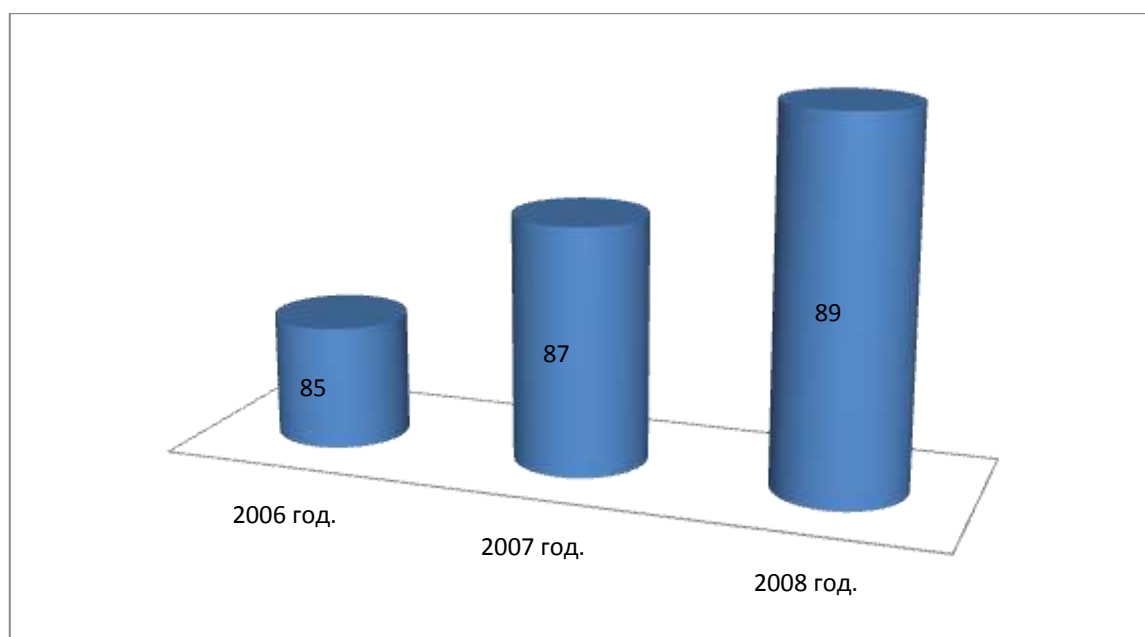


Рис.1.5 Курсы повышения квалификации

Подготовка кадров в авиапредприятии производится на основании нормативных документов. Все работники, связанные с безопасностью полетов имеют сертификат установленного образца (соответствующей категории). САБ – сертифицировано 130 человек из 160

СОП – сертифицировано 40 человек из 52

СОППП – сертифицировано полностью

КРС – сертифицировано полностью.

В соответствии с действующими положениями ведет работа по аттестации персонала, на предприятии действует 4 аттестационных комиссий.

Проблемы системы управления подготовки и профессиональной переподготовки кадров.

В настоящее время в связи с развитием науки и совершенствованием техники возникли проблемы системы подготовки, профессиональной переподготовки кадров, поэтому назрела необходимость, формирования новой модели подготовки персонала аэропортов и создание соответствующей системы их переобучения, обеспечивающей возможность получения профессионального образования в области управления и дальнейшего непрерывного углубления профессиональной компетентности.

Такой системой может стать единая система подготовки, переподготовки кадров.

Действующая в данное время в ГУП система профессиональной переподготовки и повышение квалификации руководителей и специалистов в основном обеспечивает потребности в дополнительном образовании работников в сфере перевозок города с учетом специфики их производственной деятельности.

Для того чтобы учесть все это при обучении в ГУП «Аэропорт Якутск», следует применять индивидуальный подход.

При подготовке кадров предприятия необходимо учитывать, что эффективность управления профессиональным развитием работников на предприятии предполагает учет мотивационный составляющий выбора профессии с тем, чтобы отдавать предпочтение тем лицам, которые выбирали ее, исходя из своих склонностей и способностей, а не по конъюнктурным соображениям. Только работающие по призванию люди могут принести предприятию наибольшую пользу, полностью реализуя свой творческий потенциал в процессе труда. При этом они принесут пользу не только предприятию, но и самим себе, так как работа по призванию повышает удовлетворенность трудом и, следовательно, его эффективность. Кроме того, лица, которые выполняют работу, отвечающие их интересам и способностям, как правило, не намерены ее

менять, даже, несмотря на, те трудности, с которыми они сталкиваются в своей профессиональной деятельности.

Проводя анализ уровня образования на предприятии, следует отметить, что большую долю 39,2% составляют рабочие со средним образованием. Молодые, специалисты, окончившие средне специальные образовательные учреждения, стремятся получить высшее образование.

К сожалению, в ГУП «Аэропорт Якутск» существует формальный подход к подготовке и переподготовке кадров и чтобы избежать этого следует учитывать мнение работников, проводя опросы о желании и возможности пройти те или иные курсы подготовки и переподготовки, тем самым управлению персоналом будет удобнее планировать повышение работников «снизу» с их рабочего места, точнее определять содержание и сроки, сложность и место обучения, более обоснованно подойти к формированию обучения персонала, что так же дает возможность индивидуального подхода к их профессиональному росту.

Развитием профессионального роста называют те действия, которые предпринимает работник для реализации своего плана.

Планирование и управление профессиональным развитием требует от работника и предприятия определенных усилий и затрат, но в то же время предоставляет ряд преимуществ, как самому рабочему, так и предприятию, на котором он работает.

Так, при внедрении процесса планирования и развития профессионального роста в ГУП «Аэропорт Якутск» для рабочих это будет означать:

- Потенциально более высокую степень удовлетворенности от работы на предприятии, предоставляющей ему возможности профессионального роста и повышения уровня жизни;
- Более четко ведения личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;
- Возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;
- Повышение конкурентоспособности на рынке труда.

При этом ГУП «Аэропорт Якутск» получит следующие преимущества:

- Мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данным предприятием, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы;
- Возможность планировать профессиональное развитие работников и всего предприятия с учетом их личных интересов;
- Планы профессионального развития отдельных работников в качестве важного источника определения потребностей и профессиональном обучении;

– Группу заинтересованных в профессиональном росте, подготовленных, мотивированных сотрудников для продвижения на ключевые должности.

Для этого необходимо повышать уровень образования работников и степень их квалификации.

Количественные показатели структуры рабочих кадров не позволяют в достаточной степени судить о потребностях предприятия в их подготовке, переподготовке и повышении квалификации.

Наиболее наглядно эту потребность можно определить с помощью профессионально-квалификационной структуры рабочих кадров.

Большую долю представляют работники со средним и неполным средним образованием. Отсюда вытекает проблема более длительного промежутка времени для выхода рабочих на более высокий уровень квалификации.

Существует взаимосвязь образования и текучести рабочих кадров. Наблюдается тенденция сокращения размеров текучести с повышением образовательного ценза. По мере роста уровня общего образования изменяются мотивы текучести рабочих кадров.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитаем и анализируем динамику следующих показателей:

- ✓ коэффициент оборота по приёму рабочих;
- ✓ коэффициент оборота по выбытию рабочих.

Характеристика движения рабочих кадров по коэффициентам оборота не раскрывает причин выбытия. Поэтому движение рабочей силы следует анализировать ещё и с точки зрения текучести, которая характеризует уровень организации труда и быта рабочих кадров предприятия. Она характеризуется коэффициентом текучести.

Улучшения психологического комфорта будет способствовать повышению настроения работников, так как каждому будет приятно работать в ГУП «Аэропорт Якутск». Надо заинтересовать молодое поколение.

По совершенствованию мотивации персонала рекомендации по введению системы планирования карьеры.

Также запланирован карьерный рост для некоторых работников (см.1.4)

Таблицы 1.4

Планирование карьеры для работников ГУП «Аэропорт
Якутск»

№ п.п.	Должность, которую занимает работник в данное время	Планируемая должность
1.	Работник службы авиационной безопасности	Начальник САБ

2.	Уборщица	Зав. Складом
3.	Бухгалтер	Зам. гл. бухгалтера
4.	Менеджер по снабжению	Инженер по ТБ
5.	Заведующий отделом	Менеджер по снабжению
6.	Инженерно-технический персонал по обслуживанию	Начальник отдела по обслуживанию
7.	Водитель линейный	Водитель обслуживания авиарейсов
8.	Диспетчер	Авиадиспетчер
9.	Грузчик	Заведующий склада грузов

Продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата обучения и повышения квалификации.

В системе стимулирования труда основными формами стимулирования работников ГУП «Аэропорт Якутск» должна являться заработная плата, характеризующая оценку вклада в результаты деятельности ГУП «Аэропорт Якутск». Она сопоставима и конкурентоспособна с оплатой труда на аналогичных ГУП «Аэропорт Якутск» предприятиях. Заработок работника определяется в зависимости от уровня его квалификации.

К недостаткам можно отнести и роль кадровых служб в системе управления подготовки и переподготовки кадров. Они слабо изучают персонал предприятия, количественные и качественные характеристики работников, не уделяют серьезного внимания подбору, расстановке и продвижения кадров, осуществляя лишь фиксирование существующего положения.

Таким образом, основными проблемами в подготовке и переподготовке кадров ГУП «Аэропорт Якутск» являются:

1. Формальный подход к подготовке и переподготовке кадров
2. Текучесть обученных кадров
3. Недостаток финансирования

Все эти проблемы можно решить путем совершенствования управления подготовки и переподготовки кадров.

Михайлова А.В., к.э.н.

доцент

Попова Л.Н., к.филос.н.

доцент

ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова

Россия, г.Якутск

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом.

Переход к рыночной, инновационной экономике существенно меняет основополагающие принципы и содержание кадровой политики. В настоящее время это сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, которой наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

Специалисты в области управления персоналом (Кибанов А.Я., Травин В.В., Дятлов В.А., Базаров Т.Ю. и другие) определяют целевую задачу кадровой политики по-разному, и выбор альтернативных вариантов достаточно широк:

- увольнять работников или сохранять; если сохранять, то каким путем лучше: а) переводить на сокращенные формы занятости; б) использовать на несвойственных работах, на других объектах; в) направлять на длительную переподготовку и т. п.;
- подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку;
- набирать со стороны или переучивать работников, подлежащих высвобождению с предприятия.
- набирать дополнительно рабочих или обойтись имеющейся численностью при условии более рационального ее использования;
- вкладывать деньги в подготовку «дешевых», но узкоспециализированных рабочих или «дорогих», но маневренных и т. д.

На наш взгляд, поскольку формирование кадров предприятия связано не с однозначным решением, а с альтернативностью возможных путей с выбором наиболее эффективного из них, то правомерна постановка вопроса и о выборе стратегии обеспечения труда с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего.

Мы убеждены, что при выборе кадровой политики учитываются факторы, свойственные внешней и внутренней среде предприятия, такие как:

- требование производства, стратегия развития предприятия;
- финансовые возможности предприятия, определяемый ими доступный уровень издержек на управлении персоналом;
- количественные и качественные характеристики имеющегося персонала и направленность их изменения в перспективе и др.
- ситуация на рынке труда (количественные и качественные характеристики предложения труда по профессиям предприятия, условия предложения);
- спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, складывающиеся уровень заработной платы;
- влияние профсоюзов, жесткость в отстаивании интересов работников;
- требование трудового законодательства, принятая культура работы с наемным персоналом и др.

Опираясь на мнения гуру в области кадровой политики (Кибанов А.Я., Еремин Б.Л., Уткин Э.А., Пугачев В.П. и др.), сформулируем общие требования к кадровой политике в современных условиях:

1. Кадровая политика должна быть тесно связана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.
2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, то есть корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (фирмы). Последние включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их проведения, характер жизнедеятельности предприятия.
3. Поскольку формирование квалификационной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, то есть исходить из его реальных финансовых возможностей.
4. Кадровая политика должна обеспечивать индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика в новых условиях направлена, но формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при

условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

Кадровая политика реализуется через кадровую работу. Поэтому выбор кадровой политики связан не только с определением основной цели, но и с выбором средств, методов, приоритетов и т.д.

Поэтому содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу (выбор источников пополнения кадров, требования к исполнителям и т. п.), а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на дальнюю перспективу. Текущая кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов. Между ними должна быть, естественно, взаимосвязь, которая бывает обычно между стратегией и тактикой достижения поставленной цели.

Кадровая политика носит и общий характер, когда касается кадров предприятия в целом, и частный, избирательный, когда ориентируется на решение специфических задач (в пределах отдельных структурных подразделений, функциональных или профессиональных групп работников, категорий персонала).

Поэтому сущность кадрового планирования заключается в предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства. Рабочие места с точки зрения производительности и мотивации должны позволить работающим оптимальным образом развивать свои способности, повышать эффективность труда, отвечать требованиям создания достойных человека условий труда и обеспечения занятости.

Кадровое планирование осуществляется как в интересах организации, так и в интересах ее персонала. Для организации важно располагать в нужное время, в нужном месте, нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для решения производственных задач, достижения ее целей. Кадровое планирование должно создавать условия для мотивации более высокой производительности труда и удовлетворенности работой. Людей привлекают в первую очередь те рабочие места, где созданы условия для развития их способностей и гарантирован высокий и постоянный заработок. Одной из задач кадрового планирования является учет интересов всех работников организации. Следует отметить, что кадровое планирование тогда эффективно, когда оно интегрировано в общий процесс планирования организации. Кадровое планирование должно дать ответ на следующие вопросы:

- Сколько работников, какой квалификации, когда и где они будут необходимы?

- Каким образом можно привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?
- Как лучше использовать персонал в соответствии его способностями?
- Каким образом обеспечить развитие кадров для выполнения работ, требующих новой, более высокой квалификации, и поддержания их знаний в соответствии с запросами производства?
- Каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?

Существует три вида уровня кадрового планирования:

- Стратегическое планирование на этом уровне речь идет о проблемно – ориентированном, долгосрочном планировании (на период от трех до десяти лет).
- Тактическое планирование на этом уровне можно понимать среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления персоналом (сроком от одного года до трех лет).
- Оперативно кадровое планирование – это может быть охарактеризована как краткосрочное (сроком до одного года), ориентированное на достижение отдельных оперативных мероприятий целей.

Определяющим в выборе кадровой политики является стратегия (концепция) развития предприятия (фирмы) как производственно – хозяйственной системы. Более того, удачно выбранная и реализованная кадровая политика способствует претворению в жизнь и самой стратегии. Составными частями такой стратегии является:

- производительная деятельность предприятия – реорганизация производства в увязке со спросом на его продукцию;
- финансово – экономическая – возможное привлечение денежных ресурсов в производство, а, следовательно, и в развитие рабочей силы;
- социальная, связанная с удовлетворением потребностей персонала предприятия.

Каждая из них имеет самое непосредственное влияние на кадровую политику, так как определяется, какие кадры нужны предприятию, финансовые возможности для их набора и интересы работников, которые должны учитываться.

Организационные формы построения и развития производственной деятельности предприятия многообразны. Как известно, есть три базовых стратегических направления:

- 1) производство продукции с возможно более низкими издержками. Это направление приемлемо при производстве товаров массового спроса. Хотя оно связано с инвестициями в новое оборудование, технологию, но предполагает достижение максимального эффекта от экономии на затратах, в том числе и на оплате труда, инвестициях в развитие рабочей силы;
- 2) диверсификация: ориентация на разнообразный потребительский спрос и выпуск товаров со специфическим дизайном, уникальными

качественными характеристиками. Более высокие цены на такую продукцию могут компенсировать затраты на привлечение квалифицированных кадров или на их подготовку;

3) ориентация на определенные рыночные ниши: сбыт в разных географических зонах, выпуск продукции для конкретных групп покупателей. Выбор этого варианта практически ничего не меняет в кадровом обеспечении производства.

Наиболее ярко взаимосвязь развития предприятия и кадровой политики выявляется при классификации стратегии, учитывающей ситуационные факторы. Согласно данному подходу, различают несколько ситуационных стратегий, связанных с определенными стадиями развития предприятия (фирмы):

1. Организация нового бизнеса: приобретение ресурсов, необходимых для перехода от идеи к прибыльному производству, подготовка к ожесточенной конкуренции.

Формирование кадров в этом случае должно ответить на следующие принципиальные вопросы: какие кадры нужны, кого набирать, где готовить, нужна ли специальная подготовка, ее объемы применительно к специфике производства. Во многом влияет и сама ситуация: новый бизнес на «пустом» месте или на базе функционирующего (функционировавшего ранее) предприятия.

2. Концепция на одном направлении предпринимательской деятельности. Здесь в основе лежит исключительная компетентность фирмы в какой-либо одной области, в производстве одного или нескольких продуктов по сравнению конкурентами. Постоянное превосходство в компетентности позволяет длительное время сохранять лидерство в меняющихся условиях рынка.

Применительно кадровой политике эта ситуация может проявиться по-разному. Во-первых, возможна расширение производства одной продукции за счет прекращения выпуска других. В этом случае кадры либо увольняются, либо переподготавливаются в соответствии с целью производства. Во-вторых, в связи с изменением запросов потребителей необходимо быстро ввести в действие имеющиеся резервные мощности, что требует высокоманевренной рабочей силы.

3. Вертикальная интеграция, когда предстоит определить, что более выгодно - закупать компоненты или производить их самостоятельно. Известно, что чем выше степень вертикальной интеграции, тем выше уровень концентрации и устойчивее производство, хотя требования к управлению повышается.

Кадровая политика в данном случае решает задачи по формированию кадров, как по численности, так и по профессиональной структуре в связи с освоением (включением) новых производств. Кроме того, из-за возможной территориальной разобщенности производств (предприятий,

подразделений в рамках объединения и т.п.) Необходимо учитывать ситуацию на территориальных рынках труда, поскольку возможности перераспределения рабочей силы из одного производства (подразделения) в другое, находящееся в другом регионе, ограничены.

4. Диверсификация – вторжение действующих предприятий в новые области производственной деятельности (относительно сложившиеся специализации) с целью повышения экономической устойчивости предприятия. Диверсификация возможна в области, связанные с основной деятельностью компании, и в совершенно самостоятельные сферы бизнеса. При расширении компании за счет предприятий, не связанных прямо с ее основным профилем, корпоративное управление будет осуществляться не на уровне конкретных планов производственной деятельности, а на уровне общих финансовых показателей.

Диверсификация есть альтернатива специализации, длительное время считавшиеся эффективными направлением в развитии производства. При диверсификации в близкие к основной сфере деятельности изменяется производительная и организационная структура предприятия.

5. Стратегия переноса капитала. Она состоит в ужесточении контроля за затратами и их всемерном сокращении, изъятии ресурсов из убыточных сфер и перемещении их в прибыльные сферы деятельности, в замен руководства(и даже рядовых сотрудников).

Применительно к кадровой политике реализация данной стратегии может повлечь за собой и экономию средства на привлечение, и содержание рабочей силы, высвобождение работников из убыточных производств, и, наоборот, увеличение численности рабочей силы в прибыльных сферах деятельности. В связи с тем, что данная стратегия реализуется в достаточно короткие сроки, кадровые вопросы также должны решаться в определенном порядке.

6. Изъятие капиталов и прекращение деятельности. В случае неудачи какого-либо из направлений деятельности применяются: переориентация на новые сегменты рынка, где большая вероятность успеха, сокращение масштабного бизнеса и вовлечение в дело всех резервов, прекращение деятельности – ликвидация предприятия или продажа его.

Применительно к кадровой политике это наиболее жесткие вариант, так как связан с увольнением работников, большим экономическим ущербом, с необходимостью выплаты различного рода пособий в рамках социальной защиты.

Анализ функционирования отечественных предприятий в условиях становления рыночных отношений показывает, что на практике используются все виды стратегии выживания и развития предприятия. Однако охарактеризовать масштабы распространения того или иного направления трудно, для этого необходимо провести специальные обследования силами стратегических органов. Наиболее распространена,

на наш взгляд, диверсификация в ее различных видах, особенно среди предприятий оборонного комплекса.

Применяется интеграция, но она часто существенного влияния на структуру кадров не сказывается. Так, открытие промышленными предприятиями собственных магазинов, то есть ориентация на доведение товаров до потребления собственными силами, получение прибыли, из-за небольших масштабов, а также неразвитости маркетинговых структур не сильно повлияло на отвлечение работников предприятия в эту сферу.

Таким образом, кадровая политика и кадровая планирование направлены на повышение производительности труда, повышать эффективность труда, отвечать требованием создания достойных человеческих условий труда и способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

*Михайлова А.В., к.э.н.
доцент*

*Попова Л.Н., к.филос.н.
доцент*

*ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова
Россия, г.Якутск*

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ГОУ ВПО ЯКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНЖЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

*Методы совершенствования системы управления персоналом
образовательного учреждения*

Основными предпосылками, определяющими эффективность системы управления персоналом в высших учебных заведениях, являются:

- постановка четких целей организации;
- разработка эффективной организационной структуры управления, позволяющей обеспечить достижение этих целей;
- наличие планирования педагогических работников, являющегося связующим звеном между целями организации и организационной структурой управления.

Планирование педагогических работников- это фундамент политики в отношении педагогических работников, обеспечивающий систематичный подход к поиску и отбору педагогических работников.

Процесс управления педагогическими работниками традиционно включает девять основных направлений деятельности [1, с.84]:

1. *Планирование педагогических работников*, осуществляемое с учетом потребностей организации и внешних условий.
2. *Поиск и отбор педагогических работников.*

3. *Адаптация новых работников.* Введение в организацию, в подразделение и в должность для обеспечения мягкого вхождения новых работников в организацию и максимально быстрого достижения ими требуемых рабочих показателей.

4. *Анализ работы и нормирование труда.*

5. *Система стимулирования труда:* широкий набор средств воздействия на мотивацию работников, от материальных стимулов до расширений полномочий и обогащения содержания труда с целью улучшения отношения педагогических работников к выполняемой работе и организации и повышения заинтересованности в достижении высоких результатов.

6. *Обучение и развитие,* которое призвано увеличить потенциал работников, их вклад в достижение целей организации.

7. *Оценка исполнения,* сравнение результатов работы с имеющимися стандартами или с целями, установленными для конкретных должностных позиций.

8. *Внутриорганизационные перемещения работников,* повышения и понижения в должности, переводы, отражающие ценность работника для организации.

9. *Формирование и поддержание организационной культуры,* традиций, порядков, норм, правил, стандартов поведения и ценностей, обеспечивающих эффективное функционирование организации.

Поиск и отбор педагогических работников, являясь ключевым элементом политики педагогических работников, должен быть тесно увязан со всеми основными направлениями работы в сфере управления педагогическими работниками.

При поиске и отборе педагогических работников следует иметь в виду три основных положения:

1. Поиск и отбор педагогических работников не должны рассматриваться как просто нахождение подходящего человека для выполнения конкретной работы; поиск и отбор должны быть увязаны с общим контекстом плана по персоналу и со всеми существующими программами, реализуемыми в сфере управления педагогическими работниками.

2. Необходимо принимать во внимание не только уровень профессиональной компетентности кандидатов, но и что не менее важно - то, как новые работники будут вписываться в культурную и социальную структуру организации. Организация больше потеряет, чем приобретет, если наймет на работу технически грамотного человека, но не способного устанавливать хорошие взаимоотношения с товарищами по работе, с клиентами или поставщиками, или подрывающего установленные нормы и порядки.

3. Необходимость полного учета всех требований трудового законодательства и обеспечения справедливого подхода ко всем кандидатам и претендентам на должность.

Для того, чтобы политика компании в области педагогических работников была эффективной, а работники полностью подходили фирме по своим профессиональным, деловым и личностным качествам требованиям организации, необходим комплексный подход.

Комплексный подход к поиску и отбору педагогических работников состоит по меньшей мере из семи основных задач:

1. Определение потребности в персонале с учетом основных целей организации.

2. Получение точной информации о том, какие требования к работнику предъявляет вакантная должность.

3. Установление квалификационных требований, необходимых для успешного выполнения работы.

4. Определение личностных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения работы.

5. Поиск возможных источников пополнения педагогических работников и выбор адекватных методов привлечения подходящих кандидатов.

6. Определение методов отбора педагогических работников, позволяющих лучше всего оценить пригодность кандидатов к работе в данной должности.

7. Обеспечение наилучших условий для адаптации новых работников к работе в организации.

Можно не говорить общих слов о том, насколько важно для любой организации найти таких работников, которые лучше всего соответствуют как требованиям той работы, которую они будут выполнять, так и требованиям руководства. Найти наиболее подходящего для занятия имеющейся вакансии человека, который согласится выполнять данную работу на предлагаемых организацией условиях ее оплаты - вот цель процесса поиска и отбора педагогических работников. Однако на пути достижения этой идеальной цели у отечественных работодателей возникает целый ряд препятствий. В ряде случаев это препятствия, ответственность за возникновение которых лежит на самих организациях, которые предприятия создают себе сами.

Нами проведено исследование системы управления персоналом в ГОУ ВПО ЯГТИ. В ходе исследования были выявлены следующие проблемы в системе управления персоналом:

1. проблемы, возникающих перед ГОУ ВПО ЯГТИ в области поиска и отбора педагогических работников;

- Нет разработанной, подкрепленной соответствующими процедурами и документами системы поиска и отбора педагогических работников.
- Не разработаны процедуры отбора новых работников.
- Не хватает финансовых ресурсов для организации работы в области поиска и отбора педагогических работников.
- Недостаточен опыт и уровень квалификации работников, занимающихся отбором педагогических работников.
- Кадровый отдел не проводит систематическую работу по изучению потребности кафедр Института в персонале.
- Не разработаны положения и инструкции, регламентирующие работу в области поиска и отбора педагогических работников.
- При отборе новых работников часто не используются четкие критерии, увязанные с требованиями профессии и рабочего места.

Таким образом, поиск и отбор новых работников в ГОУ ВПО ЯГИТИ затруднен из-за отсутствия у них по разным причинам соответствующих процедур, методического и документального обеспечения. Кроме того, одной из серьезнейших проблем является недостаток квалифицированных специалистов, способных организовать работу по поиску и отбору педагогических работников.

2. отсутствие постановки задач менеджмента в Институте;

В сфере развития системы управления персоналом в ГОУ ВПО ЯГИТИ не выделены следующие задачи:

1. внедрение в управление Институтом технических систем, реализация новых информационных технологий в управлении персоналом;
2. совершенствование структуры и функциональной направленности системы управления персоналом;
3. улучшение эргономических условий для организации и осуществления профессионально-педагогической деятельности специалистов Института.

Грамотная постановка задач менеджмента является важнейшим фактором, влияющим как и на успех деятельности Института в целом, так и на успех проекта внедрения современных кадровых технологий.

3. низкая кадровая технология управления персоналом.

Управляющая информационная система, предназначенная для поддержки менеджмента управления персоналом образовательных учреждений при принятии решений по реализации целей Института, должна наиболее целесообразным способом встраиваться в его организационную структуру. Поэтому при проектировании такой системы

необходимо предусмотреть возможности ее модификации при изменении организационных структур. Следует также отметить, что нижние уровни менеджмента должны оперативно и гибко реагировать на учебный процесс, что требует децентрализации управления образовательным учреждением и адекватной децентрализации управляющей информационной системы. Но вместе с тем в системе должна осуществляться и интеграция информации, которая позволит высшему уровню управления персоналом правильно оценивать решений нижних уровней и проверять их соответствие стратегии Института.

В ходе исследования было выявлено, что у Института есть все предпосылки для создания комплексной информационной системы управления персоналом, позволяющей существенно снизить управленческие затраты Института.

Также необходимо отметить, что грамотная постановка задач менеджмента является важнейшим фактором, влияющим как и на успех деятельности Института в целом, так и на успех проекта внедрения современных кадровых технологий. Например, совершенно бесполезно заниматься внедрением автоматизированной системы электронного документооборота, если сам документооборот не поставлен в организации должным образом, как определенный последовательный процесс.

Поэтому, первое, что необходимо сделать для того, чтобы проект внедрения автоматизированной системы управления персоналом оказался удачным - максимально формализовать все те контуры управления, которые собственно и планируется автоматизировать. В большинстве случаев, для осуществления этого не обойтись без привлечения профессиональных консультантов. Однако нужно не ошибиться в выборе консультантов.

Прежде чем приступать к внедрению системы автоматизации управления персоналом в ГОУ ВПО ЯГТИ обычно необходимо произвести частичную реорганизацию его структуры управления. Поэтому, одним из важнейших этапов проекта внедрения, является полное и достоверное обследование ГОУ ВПО ЯГТИ во всех аспектах его деятельности. На основе заключения, полученного в результате обследования, строится вся дальнейшая схема построения внедрения современных кадровых технологий в ГОУ ВПО ЯГТИ.

Разработка внедрения современных кадровых технологий в систему управления персоналом института

Все методы оценки можно разделить на методы индивидуальной оценки работников, которые основаны на исследовании индивидуальных качеств работника, и методы групповой оценки, которые основаны на сравнении эффективности работников внутри.

Многие методы оценки, которые используются сегодня, сложились еще в прошлом веке. Однако в ходе эволюции эти методы подверглись значительной трансформации.

Таблица 1

Характеристики применения

Характеристика метода	Аттестационная комиссия	Ранжирование	Оценочные шкалы	Оценка по результатам (МВО)	Социометрия	Assessment Center
Количественная определенность	Нет	Частично	Есть	Частично	Есть	Частично
Трудоемкость	Высокая	Низкая	Низкая	Высокая	Средняя	Высокая
Приемлемость для сотрудников	Средняя	Низкая	Средняя	Высокая	Высокая	Высокая
Приемлемость для руководителя	Средняя	Высокая	Высокая	Высокая	Высокая	Высокая
Полезность для обоснования вознаграждений	Низкая	Средняя	Средняя	Высокая	Низкая	Низкая
Полезность для обсуждения с сотрудниками	Низкая	<i>Низкая</i>	Средняя	Очень высокая	Высокая	Высокая
Полезность для определения потенциала к росту	Средняя	Низкая	Низкая	Высокая	Высокая	Очень высокая

Едва ли не самое сложное при проведении аттестации – выработать критерии оценки. Предметами оценки могут быть:

- выполнение должностных обязанностей;
- особенности поведения;
- эффективность деятельности;
- уровень достижения целей;
- уровень компетентности;
- особенности личности и т.п.

При выборе предмета оценки следует понимать, насколько организация способна определить стандарты. Например, при отсутствии четко определенных должностных обязанностей оценить выполнение должностных обязанностей конкретным сотрудником можно лишь приблизительно, при этом не исключено, что результат будет поверхностным и субъективным.

На подготовительном этапе необходимо ответить на следующие вопросы:

- Что конкретно мы оцениваем?
- Каковы критерии оценки?
- Какая информация у нас имеется?

Основными объектами оценки при аттестации педагогических работников могут быть:

1. Результаты труда за определенный период времени.
2. Те или иные стороны деятельности или отношение к своим обязанностям.
3. Черты личности, связанные с выполнением рабочих или служебных функций.
4. Потенциальные способности к соответствующей работе.

Нужно иметь в виду, что вследствие различия функций эти моменты имеют неодинаковое значение и формы проявления для различных категорий педагогических работников. В соответствии с этим объективно должны различаться основные факторы и показатели самой оценки.

Таблица 2

Отличительные черты действующей и разрабатываемой моделей
аттестации педагогических кадров

№	Области сравнения	Существующая модель	Разрабатываемая модель	Примечание
1	Цели и задачи аттестации	Определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий Основные задачи: стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников; обеспечение профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников; обеспечение педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений возможности повышения уровня оплаты труда	Цель – определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий Основные задачи: стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников; обеспечение педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений возможности повышения уровня оплаты труда путем установления соответствия между качеством работы педагога и его зарплатой	Мы говорим о гуманистическом характере образования и в то же время следуем жесткому нормативно-контрольному подходу в оценке деятельности педагога Необходимо, чтобы аттестация вместо многообразия форм отчетности приобретала черты эффективного педагогического механизма развития личности, ее самореализации в комфортных условиях образования Необходима новая организация (технология) аттестации, запускающая саморазвитие педагога Задача установления соответствия между качеством работы педагога и его зарплатой не работает в условиях современной оплаты труда
2	Принципы аттестации	Добровольность аттестации обязательность открытость и	Целостность и системность. Аттестация рассматривается как комплексный, непрерывный	Указываемые принципы не являются взаимоисключающими, а несут взаимодополняющую

		коллегиальность, обеспечивающие объективное, гуманное и доброжелательное отношение к аттестуемым	процессе оценки деятельности педагогического работника. Предметом оценки должны стать главным образом его достижения. Конструктивность (направленность на профессиональное развитие педагога, улучшение педагогического процесса).	функцию.
3	Сроки проведения аттестации	Заявление по установленной форме подается работником в соответствующую аттестационную комиссию в четко обозначенные сроки. Процедура аттестации осуществляется в определенных временных рамках.	Специально аттестационный период (как период работы экспертной комиссии) не выделяется. Мониторинг деятельности и результативности педагогического работника, оценка профессиональной компетентности коллективом, общественная оценка, формирование портфолио осуществляются постоянно, результаты накапливаются.	При достижении показателей, соответствующих следующей квалификационной ступени, педагогический работник аттестуется на основании накопленных материалов, подтверждающих его квалификацию
4	Процедура аттестации	Аттестация проводится по двум направлениям: обобщение практической деятельности (квалификация, профессионализм) и результативность труда. Осуществление различных проверок, контрольных замеров знаний, умений, результатов деятельности аттестуемого.	Мониторинг деятельности и результативности педагогического работника, осуществляемый постоянно администрацией ОУ в рамках контроля, оценка со стороны педагогического коллектива, общественная оценка (представители родительской общественности, гражданских институтов), самооценка (портфолио) – накопительная система. муниципальная методические службы – роль сопровождения.	Новая модель обеспечивает комфортность, антистрессовость, объективность, конструктивность, имеет стимулирующий характер Действующая модель – проверяется наличие или отсутствие тех или иных знаний и навыков. Изучить деятельность педагога – это не столько обнаружить и зафиксировать недостатки, сколько помочь определить, как исправить дело, если оно поставлено неудовлетворительно. Таким образом, учитываются все составляющие профессиональной квалификации: компетентность, личностные качества, конечные результаты работы.
5	Срок действия квалификационной категории	5 лет	После присвоения квалификационной категории процесс мониторинга деятельности, методического сопровождения, общественной оценки, самооценки продолжается.	Если результаты не ухудшаются, то нет смысла затрачивать усилия на подтверждение квалификации. Если результаты улучшаются – есть смысл в прохождении аттестации на более высокую категорию. Если результаты ухудшаются – необходимо предусмотреть процедуру понижения категории
6	Категории, присваиваемые по итогам	Высшая категория Первая категория Вторая категория	Ведущий педагог Старший педагог Педагог – методист	Слово «категория» ассоциируется с первым сортом, вторым сортом. В наших традициях произносить слово

	аттестации			«Педагог» с большой буквы, поэтому, возможно, было бы целесообразно вернуться к званиям, в основе которых – гордое слово «Педагог».

Возможности современной науки в сфере образования поистине безграничны, но они, к сожалению, остаются нереализованными. Этот факт подтверждается существованием множества проблемных зон практически на всех уровнях и ступенях образовательной практики. В технической, экономической и производственной сферах результаты научной деятельности очевидны: плоды деятельности ученых воплощаются в уникальные продукты культуры — многоэтажные небоскребы, многокилометровые мосты и тоннели, атомные ледоколы и т.п.

В образовании (как гуманитарной сфере) все гораздо сложнее. Здесь конечный продукт деятельности по обучению, воспитанию и развитию проявляется через десятилетия. Сегодня обществу не безразлично, на каком уровне образованности находятся его члены, каким образом они мыслят, решают актуальные проблемы экологии, как сохраняют флору и фауну, как пользуются ресурсами планеты и космоса. В особой мере приоритетным в современном многообразии взглядов, теорий, мировоззрений и мнений выступает гуманитарное знание, которое является решающим в выборе стратегического пути развития или стагнации сообщества, живущего на планете Земля.

В свою очередь, гуманитарное знание не может появиться только на основе пусть даже многократно оправдавшей себя практики. Требуются интеллектуальные усилия профессионально подготовленных людей по выращиванию нового знания, что присуще только специально организованной научной деятельности. Здесь наука выступает первой производительной силой любого общества, именно здесь ведется поиск истины. В многовековой культуре научной деятельности многих стран и народов имеется множество примеров героизма и личной ответственности истинных ученых, которые шли на самопожертвования, лишения и ограничения ради достижения и постижения научной истины во имя идеи справедливости. С тревогой за судьбу педагогической науки в Беларуси следует констатировать, что эти традиции без специальных усилий по их сохранению и приумножению рискуют быть утраченными.

Традиционно и институционально сложившаяся практика подготовки докторов педагогических наук себя не оправдывает. На данный момент весьма низкий процент докторантов и соискателей ученой степени доктора педагогических наук, которые представили в срок текст

диссертации, прошли необходимую экспертизу и были рекомендованы к защите.

Возникает вопрос и к качеству диссертаций (тематике, актуальности, научному аппарату, новизне исследования, наличию научного направления и т.п.). Данные факты подтверждаются результатами аттестационной деятельности ВАК, где за последние несколько лет по объективным и субъективным причинам были отклонены или сняты соискателями докторские диссертации по различным отраслям педагогической науки (13.00.01; 13.00.02; 13.00.04; 13.00.08).

Причины происходящего можно объяснять множеством факторов, но объективным скорее всего является отсутствие или малочисленность научных школ в сфере отраслей педагогической науки. Тем более что педагогическая наука как гуманитарная сфера человеческой деятельности в XXI в. должна находиться в авангарде всего нового и передового, работать на опережение, быть, по сути, инновационной. Известно, что путь от начала научного поиска до проявления его результатов в деятельности ученого достаточно долгий. Сначала осуществляется исследование в сфере науки, затем — апробация, реализация и внедрение результатов в образовательной практике. Обучающийся проходит весь необходимый цикл инновационного (проработанного в диссертации) учебно-воспитательного процесса и выходит из стен учебного заведения в виде «конечного продукта» образовательной технологии. Таким образом, получается цепочка длиной примерно в 15–20 лет — это первая причина, по которой соискатели ученой степени доктора педагогических наук не имеют права на ошибку, тем более что большинству докторов далеко за 50 лет. Вторая причина — они работают на будущее страны, а третья — результаты их исследований определяют интеллектуальный и профессиональный потенциал нации.

Управленцам вузов (особенно в период аттестации) хорошо известен факт поиска необходимого контингента докторов наук. В частности, доктора педагогических наук востребованы, особенно в педагогических вузах, где большинство управленцев по статусу должны быть докторами наук (и при этом не очень преклонного возраста). Реальная же практика не всегда соответствует установленной, традиционной и оправдавшей себя десятилетиями норме: вузы и НИИ не в состоянии обеспечить себя на 100% необходимой квотой докторов наук, тем более педагогических.

К организации информационного обеспечения управления персоналом образовательного учреждения предъявляется ряд требований. Это аналитичность информации, ее объективность, единство, оперативность, рациональность и др.

Смысл первого требования заключается в том, что вся система информации управления персоналом независимо от источников поступления должна соответствовать потребностям руководителя, т.е.

обеспечивать поступление данных именно о тех направлениях деятельности и с той детализацией, которая в этот момент нужна руководителю для всестороннего изучения явлений и процессов, выявления влияния основных факторов и определения внутривозможных резервов повышения эффективности управления персоналом. Поэтому вся система информационного обеспечения управления персоналом Института должна постоянно совершенствоваться.

Это очевидно в сегодняшней практике организации учета, планировании и статистики в Институте. В Институте постоянно пересматриваются формы документов, их содержание, организация документооборота, появляются принципиально новые формы накопления и сохранения данных. Все изменения диктуются не только собственными требованиями учета или планирования. Они в значительной степени подчинены необходимости информационного обеспечения для выработки управленческих решений ректором Института.

Экономическая информация должна достоверно, объективно отражать систему управления персоналом. Иначе выводы, сделанные по результатам анализа деятельности Института, не будут соответствовать действительности, а разработанные предложения не только не принесут пользы Институту, но могут оказаться вредными.

Следующее требование, предъявляемое к организации информационного потока управления персоналом в образовательных учреждениях, - это единство информации, поступающей из разных источников (планового, учетного и внеучетного характера). Из этого принципа вытекает необходимость устранения обособленности и дублирования разных источников информации. Эффективность анализа деятельности образовательного учреждения может быть обеспечена только тогда, когда есть возможность оперативно вмешиваться в учебный процесс по его результатам. Это значит, что информация о персонале должна поступать к ректору Института как можно быстрее. В этом и состоит сущность еще одного требования к информации процессу управления персоналом — оперативность. Повышение оперативности информации достигается применением новейших средств связи, обработкой ее на компьютере и т.д.

И наконец, система информации в образовательных учреждениях должна быть рациональной (эффективной), то есть требовать минимума затрат на сбор, хранение и использование данных. С одной стороны, для комплексного процесса управления персоналом в Институте требуется разносторонняя информация. При ее отсутствии анализ будет неполным. С другой стороны, излишек информации удлиняет процесс ее поиска, сбора и принятия решений. Из данного требования вытекает необходимость изучения полезности информации и на этой основе совершенствование

информационных потоков в образовательных учреждениях путем устранения лишних данных и введения нужных.

На различных уровнях образовательное учреждение имеют различные потребности в информации (см. таблица 5), все они сталкиваются с общим «требованием» самой информационной системой. Производя больше полезной информации на более широкой основе, система облегчает для контролирующего наблюдателя выявление плохих или слабых решений при управлении персоналом. Следовательно можно рассматривать информационную систему управления персоналом как встроенный механизм контроля качества, поощряющий обучение на собственном опыте и использование знаний для совершенствования мастерства и исполнения педагогической работы.

Таблица 3

Соответствие потребностей управляющих возможностям образовательного учреждения информационной системы управления персоналом

Уровень управления	Управленческая ответственность	Информация требуемая ИС	Как используется информация ИС
1 уровень управления	Увеличение роста, накопление и использование ресурсов; деятельность всей организации	Данные о среде и тенденции, прогнозы, сводные отчеты об операциях, уведомления об исключительных проблемах	Установление организационных целей, политики, ограничений, принятие решений, касающихся стратегических планов и управления образовательным учреждением
2 звено управления	Размещение ресурсов в соответствии с распределенными заданиями, установление оперативных планов, контроль операций	Сводки о результатах операций и уведомления об исключительных ситуациях, относящихся к делу действиях и решениях других руководителей среднего звена	Установление оперативных планов и политики, контроль процедур, составление уведомлений об исключительных ситуациях, составление оперативных сводок по распределению ресурсов, о действиях и

			решениях для других управляющих среднего звена
3 звено управления	Обучение, установление потребности в ресурсах, перевозке и хранении материалов.	Свободные отчеты о взаимодействиях, подробные отчеты по проблемам, оперативные планы и политики, процедуры контроля, действия и решения связанных между собой управляющих	Составление уведомлений об исключительных ситуациях и сообщений о состоянии работы, определение потребности в ресурсах, составление учебных календарных планов

Таким образом, информационная система управления персоналом в образовательных учреждениях должна формироваться и совершенствоваться с учетом перечисленных выше требований, что является необходимым условием повышения действенности и эффективности управления в ГОУ ВПО ЯГТИ.

Получение информации не является самой целью деятельности образовательного учреждения. Информационная система управления образовательным учреждением является кровеносной системой, обеспечивающей достижение целей Института путем доставки организованной, четко структурированной и своевременной информации.

Иными словами, для успешного развития образовательного учреждения нужна комплексная система управления персоналом, объединяющая все аспекты менеджмента, а не одну бухгалтерию. И это не только технологические задачи. Это, во-первых, проблемы постановки регулярного менеджмента и, во-вторых, — проблемы выбора и порядка внедрения информационной системы управления персоналом в образовательные учреждения.

Существует три основных варианта решения проблемы внедрения информационных систем в образовательных учреждениях.

Первый путь — разработка системы собственными силами. Этим путем идут многие учебные заведения. Очень часто для автоматизации расчетов применяются процедуры, написанные средствами офисных программ (характерный пример - макросы для Excel). Однако в современных условиях, такие средства перестают удовлетворять, поскольку не предполагают управление данными, имеющими сложную структуру. Создание же полноценной системы требует не только расхода

больших средств и времени. Необходимо еще централизованное грамотное стратегическое управление развитием проекта.

Второй путь — приобретение универсальной системы или пакета прикладных программ. Выбор систем такого рода ограничивается, в основном, бухгалтерскими программами. Причина заключается в том, что бухгалтерский учет имеет строгую и консервативную методологию. Несмотря на частые изменения законодательства, форм отчетных документов, принципы и структура данных остаются практически неизменными. Деятельность же образовательных учреждений отличается большим разнообразием. Поэтому, универсальных пакетов для комплексной автоматизации деятельности ГОУ ВПО ЯГТИ, а не только бухгалтерии, немного. Как и бухгалтерские программы, они требуют настройки. Большая их часть «выросла» из бухгалтерских программ и является их развитием. Решение о приобретении универсальной системы позволяет относительно небольшими средствами решить многие проблемы, связанные с информационным обслуживанием образовательных учреждений.

Третий путь заключается в делегировании функций и полномочий по внедрению информационных технологий внешним организациям (аутсорсинг). Этот современный подход пока редко применяется в образовательных учреждениях. При правильном выборе фирмы-исполнителя достигаются ощутимые преимущества:

- экономия средств за счет применения решений, ядро которых прошло успешное внедрение в других фирмах. Цена таких систем ниже, чем у систем, разрабатываемых «с нуля»;
- профессионализм исполнения;
- сервисная поддержка;
- возможность развития системы в соответствии с усложнением бизнеса.

Имеются и потенциальные опасности:

- потеря возможности развития системы;
- опасность потери информации из-за незнания внутренней структуры данных;
- зависимость сопровождения от благополучия фирмы-исполнителя.

Вопрос о том, следует ли идти по пути разработки информационной системы собственными силами, непростой. Он связан не только с возможностями выделения для этого необходимых средств. Мы считаем, что решение применить покупную систему — проявление высокого уровня зрелости образовательного учреждения.

Профессионально сделанный продукт, предназначенный для продажи, имеет одно важное качество, которое отличает его от текущей версии программы, разрабатываемой внутри коллектива-пользователя. Это

— функциональная работоспособность. Если же система разрабатывается своими программистами, возникает соблазн перестройки системы на ходу, не разобравшись в глубинных причинах возникшей потребности. Конечно, при наличии высокопрофессиональной группы программистов внутри фирмы и при хорошо организованной постановке задач, принципиально возможно разрешить проблему разделения ответственности заказчика и исполнителя. Эта проблема, как и многие другие, возникающие при управлении информационными системами, связана с менеджментом, а не с технологией.

В работе менеджера образовательных учреждений в настоящее время все чаще и чаще можно встретить предметы, которые составляют понятие новая информационная технология. Под ней понимается совокупность внедряемых в системы организационного управления принципиально новых средств и методов обработки данных, представляющих собой целостные технологические системы и обеспечивающих целенаправленное создание, передачу, хранение и отображение информационного продукта (идей, знаний) с наименьшими затратами и в соответствии с закономерностями деятельности образовательных учреждений. Переход на новые информационные технологии оправдан, если он является следствием фундаментального переосмысления и радикального перепланирования деятельности ГОУ ВПО ЯГТИ с целью резкого улучшения критических по отношению к затратам показателей — качества и скорости управленческих процессов.

С появлением и массовым внедрением компьютерных сетей и средств современной коммуникации в ГОУ ВПО ЯГТИ кардинальным образом изменилась концепция рабочего места работника образовательного учреждения. Если раньше последнее ассоциировалось с местом за столом в кафедре, то сегодня «рабочее место» — это скорее не место работы, а средства, с помощью которых она осуществляется. К ним можно отнести телефон-факс, портативный компьютер с модемом и мини-принтер.

Умение пользоваться персональным компьютером теперь уже вошло в современную культуру управления образовательным учреждением. Компьютер позволяет экономить огромные средства, которые при традиционной системе организации труда в образовательном учреждении были бы израсходованы на содержание различных отделов, которые выполняли функции, не связанные с процессом производства.

Экономическое обоснование совершенствования системы управления персоналом

Персональные компьютеры и компьютерные сети стали важным фактором не только благополучия образовательных учреждений, но и их

выживания. Они являются инструментом, позволяющим рационализировать работу, снизить затраты и повысить производительность труда работников.

Чтобы сохранить конкурентоспособность на сегодняшнем рынке образовательных услуг на помощь должна прийти современная сетевая технология информационного обеспечения.

Правильно сделанное капиталовложение в информационные технологии поможет ГОУ ВПО ЯГТИ оптимизировать управленческий процесс за счет четырех основных факторов. Оно позволит:

- Снизить административные накладные расходы
- Повысить качество труда работников
- Рационализировать ведение дел в образовательном процессе
- Снизить затраты на аппаратные средства

К числу недостатков использования информационных технологий в ГОУ ВПО ЯГТИ можно причислить:

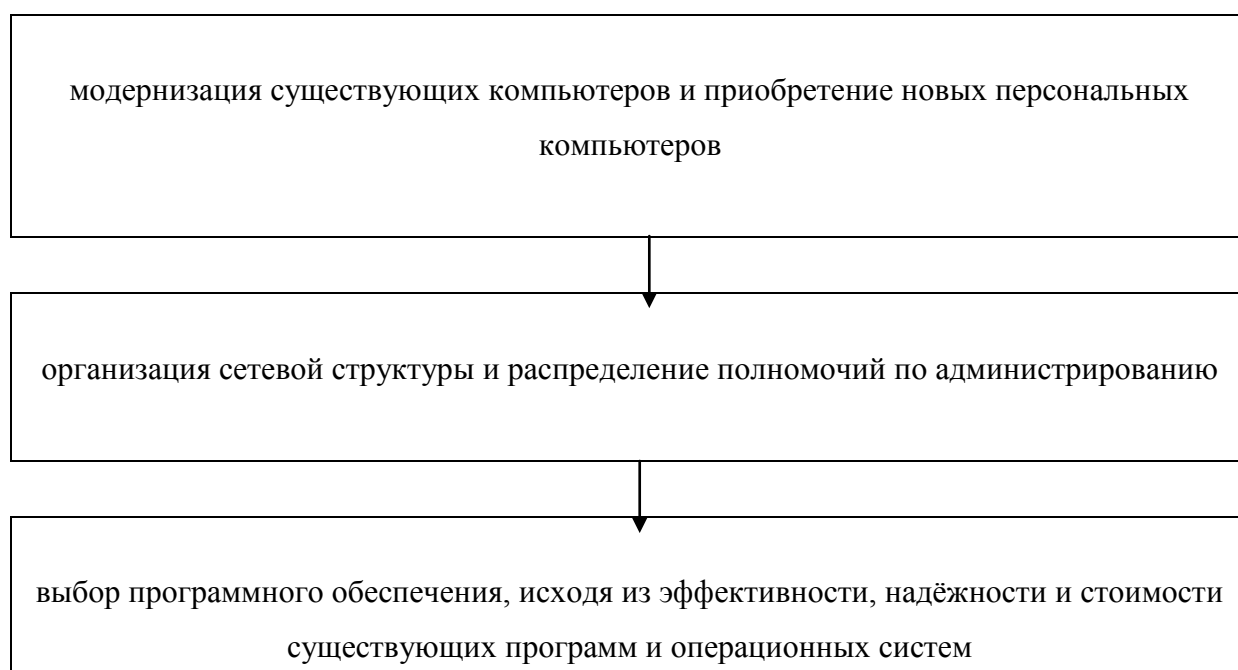
1) Нет утверждённого плана развития компьютерной сети или он не соблюдается.

2) Не используются потенциальные возможности локальной вычислительной сети

3) Не производилось обучение работников порядком работы в сети и с сетевыми приложениями.

4) Система администрирования сети по плану является централизованной, а фактически является децентрализованной.

Необходимо предложить администрации ГОУ ВПО ЯГТИ создание временного подразделения, занимающегося внедрением новых информационных технологий в организации.



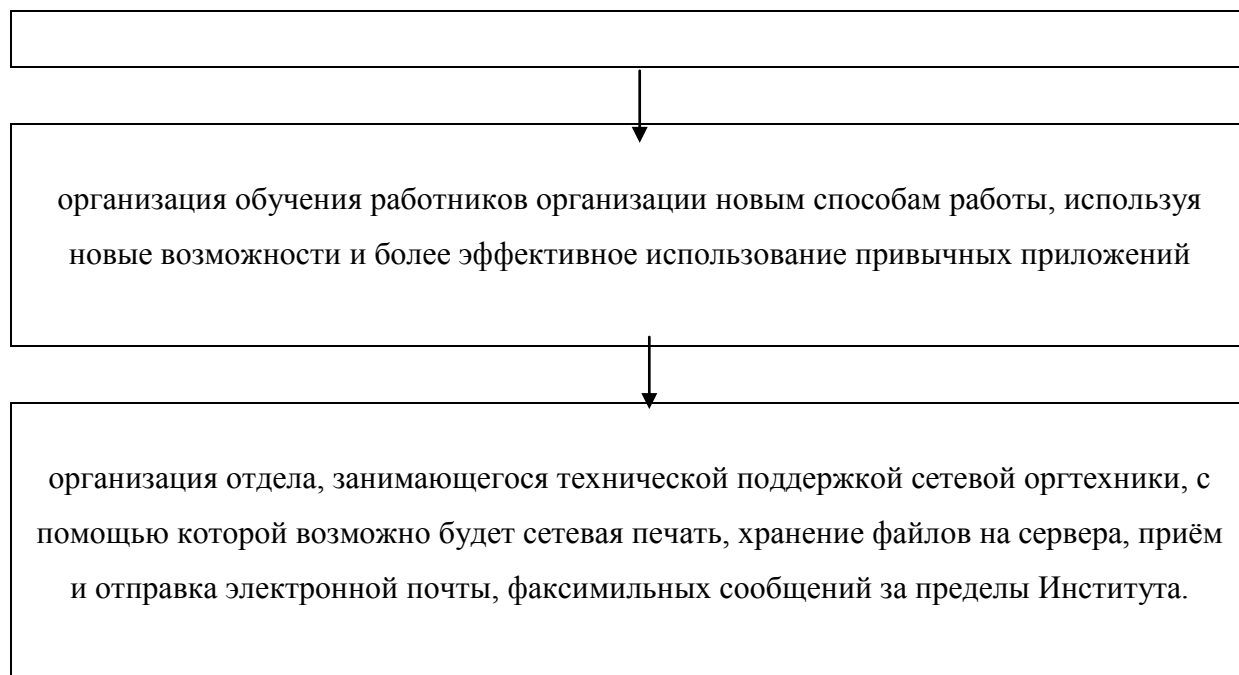


Рисунок 1. Модель внедрения новых кадровых технологий в систему управления персоналом ГОУ ВПО ЯГИТИ

Расчет поставки программного обеспечения и услуг по внедрению системы автоматизации управления персоналом под СУБД MS SQL Server 2005

Таблица 4

Программное обеспечение на 10 рабочих мест ГОУ ВПО ЯГИТИ

№	Наименование	Ед. изм.	Цена (руб.)	Количество	Стоимость
1.	Программное обеспечение «Менеджер Предприятия» включая годовые гарантийные обязательства	Установочный комплект на 10 рабочих мест (компакт диск)	92500	1	92500
2.	Документация	Компл.	(входит в стоимость ПО)	1	0
3	Опция «Сканирование»	Лицензия на 1 рабочее	3600	1	3600
ИТОГО:					92500
4	Лицензия на Fine Reader 7.D Scripting Edition	Лицензия на 1 рабочее место	15000	1	15000

	(лимит 10000 страниц в месяц)				
ИТОГО:					15000
ВСЕГО:					107500

Таблица 5

Услуги по внедрению системы Менеджер Предприятия (Настройка системы)

№	Наименование	Ед-изм.	Цена, включая НДС (руб.)	Количество	Стоимость, включая НДС (руб.)
1	Анализ информации Заказчика и выработка правил настройки системы на технологическую схему документооборота (без составления отчета)	день	15000	1	15000
2	Заполнение базовых справочников базы данных (подразделения, группы документов, грифы доступа, виды доставки, кабинеты и пользователи)	час	1400	10	14000
3	Заполнение дополнительных справочников базы данных	час	1100	6	6600
4	Описание прав и регистрация	10 рабочих мест	3400	1	3400
ИТОГО:					39000
5	Установка серверной части ПО	Сервер	4500	1	4500
6	Установка ПО на ЭВМ	1 рабочее место	1900	10	19000
7	Авторский надзор	час	1200	20	24000
ИТОГО					47500

Таблица 6

Обучение персонала ГОУ ВПО ЯГТИ

№	Наименование	Ед-изм.	Цена, включая НДС (руб.)	Количество	Стоимость, включая НДС (руб.)

1	Администратор базы данных системы (4 академ. часа, до 3-х чел., с выдачей сертификатов ЭОС)	группа	4800	1	4800
2	Системный технолог (16 академ. часов, до 3-х чел., с выдачей сертификатов ЭОС)	группа	19200	1	19200
3	Обучение пользователей системы «Менеджер Предприятия» (группа до 12 человек, 22 академических часа, базовый курс по делопроизводству с выдачей сертификатов ЭОС)	группа	26500	1	26500
ИТОГО					50500

Итого всего за услуги 137000 тыс. руб.

Общая сумма для внедрения и установки программы «Менеджер Предприятия» в ГОУ ВПО ЯГИТИ = 244500 тыс. руб

Наличие сети позволит работникам ГОУ ВПО ЯГИТИ тратить меньше времени на рутинные операции, экономя его для качества труда. Рассылая служебные записки по электронной почте, руководители ГОУ ВПО ЯГИТИ избавятся от необходимости печатать, копировать и разносить их. Электронная почта обеспечивает практически мгновенную доставку корреспонденции и реакцию на нее.

Применение сетевых приложений, таких как система управления базами данных и электронные таблицы, позволяет работникам Института работать совместно, не покидая своего рабочего места, кафедры где бы ни находились пользователи или прикладные программы. Это может намного ускорить ведение дел по управлению персонала. Однако, это в ГОУ ВПО ЯГИТИ может быть затруднено из-за компьютерной неграмотности некоторых педагогических работников.

Рассмотрим снижение расходов на аппаратные средства. Наличие сети позволит педагогическим работникам совместно использовать достаточно дорогостоящее периферийное оборудование, такое как лазерные принтеры, устройства резервного копирования, коммуникационное оборудование. Это снижает их стоимость, приходящуюся на одного пользователя, и обеспечивает доступ к нему большому числу работников ГОУ ВПО ЯГИТИ.

Значительное снижение административных расходов ГОУ ВПО ЯГИТИ возникает при объединении персональных компьютеров в сеть. Если, например, менеджер решает перейти на новую версию прикладной программы, ему достаточно внести изменения только в ее совместно используемую копию, а не на каждом рабочем месте. Простота управления сетью означает повышение качества труда педагогического работника. Это особенно важно для небольших образовательных учреждений, где управление часто совмещается с исполнением других обязанностей. Чем меньше времени тратит менеджер образовательных учреждений на выполнение рутинных операций, тем больше времени он может уделить решению важных для Института текущих задач по управлению персоналом, что, в конечном счете, повышает конкурентоспособность ГОУ ВПО ЯГИТИ.

Эффект от внедрения локальной сети в данном случае будет более ощутимым, так как само только подключение отдела кадров к локальной сети ничего абсолютно не даёт. Отдел кадров обычно становится более закрытым.

Нами был предложен проект внедрения программного обеспечения и услуг по внедрению системы управления персоналом «Менеджер Предприятия» под СУБД MS SQL Server 2005. Общая сумма внедрения и установки программы «Менеджер Предприятия» в ГОУ ВПО ЯГИТИ составила 244500 тыс. руб.

Основные выводы:

1. Важнейшее условие эффективного функционирования любого предприятия – целостность системы управления персоналом. ГОУ ВПО ЯГИТИ может усилить целостность системы управления персоналом за счет совершенствования взаимодействия функциональных подсистем, а также путем смещения акцентов в управлении персоналом в зависимости от тех стратегических задач, которые ставит перед собой Институт. Эта задача может быть достигнута путем проектирования системы управления персоналом.

2. Развитие (или изменение) системы управления персоналом должно предшествовать изменениям внутренней и внешней среды предприятия, а не следовать за ними, т.е. проектирование системы управления персоналом – основное условие эффективного функционирования любой организации. Решение данной задачи возможно только при непрерывном проектировании системы управления персоналом, включающем не только первичную разработку проекта системы управления персоналом, но и постоянную оценку эффективности спроектированной системы, выявление причин и факторов отклонений достигнутых результатов от намеченных в проекте и, как следствие, корректировку проектов развития системы управления персоналом в связи с изменяющимися целями и стратегией развития Института.

3. Развитие современной науки об управлении персоналом, активное использование компьютерной техники, возрастающий объем и сложность информации делают процесс управления персоналом в образовательном учреждении тем «узким местом», которое наиболее чувствительно к малейшим изменениям в выборе эффективного пути реализации той или иной управленческой идеи. В современных условиях для всех уровней управленческого аппарата необходимы компоненты информационного, организационного, правового, программного, методического и другого обеспечения, которые основаны на сетевой архитектуре телекоммуникационных сетей.

4. Системы поддержки управления персоналом в образовательном учреждении относятся к современным кадровым технологиям, которые с каждым годом все глубже и шире внедряются в учебный процесс. Эти системы необходимы для руководителей образовательного учреждения любого уровня, поскольку они рассматривают управление персоналом информационными и материальными потоками с точки зрения оптимизации образовательного процесса.

*Михайлова А.В., к.э.н.
доцент*

*Попова Л.Н., к.филос.н.
доцент*

*ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова
Россия, г.Якутск*

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКОЙ, ПЕРЕПОДГОТОВКОЙ КАДРОВ

*Рекомендации по совершенствованию управления подготовкой,
переподготовкой кадров в ГУП «Аэропорт Якутск»*

Распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) № 1385-р от 27 октября 1997 года из состава ГУП НАК «Саха Авиа» путем выделения производственного комплекса было создано Государственное Унитарное Предприятие «Аэропорт Якутск».

Предприятие находится в ведомственном подчинении Министерства транспорта, связи и информатизации Республики Саха (Якутия), в дальнейшем именуемое отраслевое министерство (ведомство).

Численность персонала ГУП «Аэропорт Якутск» на 2008 год составляет 1471 человек. Укомплектованность персоналом к нормативной численности по ГУП «Аэропорт Якутск» составляет -92%.

Все работники предприятия подразделяется на следующие основные категории: рабочие, руководители, специалисты и служащие. Деление работников промышленно – производственного персонала на категории зависит от их роли и места в производственном процессе.

Коэффициент текучести достаточно большой, но наблюдается положительная тенденция к его уменьшению. Текучесть кадров представляет собой серьезную проблему для организации, в первую очередь, связанную с прямыми материальными потерями. Руководству предприятия ГУП «Аэропорт Якутск» следует добиться снижения коэффициента текучести. Для этого необходимо повышать уровень образования рабочих кадров и степень их квалификации.

Большое внимание уделяется подготовке кадров. Вновь принятые сотрудники проходят первоначальную стажировку на рабочем месте. Ежегодно составляется план прохождения курсов повышения квалификации.

На 2010 год предусмотрены следующие основные направления обучения. Необходимо направить 148 человек по повышению и совершенствованию подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров.

По совершенствованию управления подготовки и переподготовки кадров работников ГУП «Аэропорт Якутск» предлагаем следующие рекомендации:

- ввести систему планирования карьеры кадров работников ГУП «Аэропорт Якутск»;
- улучшения условий труда;
- увеличить финансирование;
- усиление работы службы управления персоналом.

Далее разработаем критерии оценки влияния мотивации на эффективность деятельности персонала с учетом подготовки, профессиональной переподготовки кадров.

На эффективность деятельности персонала влияет множество мотивов, такие как:

- обеспечение возможностей самореализации в сфере перевозок;
- достижение более высокого должностного статуса в иерархии должностей;
- получение более содержательной и адекватной профессиональным интересам и склонностям работы;
- развитие профессиональных способностей за счет организации и др.;
- возможность получения более высокой оплаты труда;
- возможность получения ежемесячных премиальных, премиальных по итогам года;
- возможность приобретения путевок для отдыха со скидкой;
- возможность гибкой системы работы;
- возможность устройства детей в летние лагеря и детские сады;
- возможность съездить в круиз, на курорт.

Поэтому для повышения эффективности деятельности персонала необходимы условия управления подготовки и переподготовки со стороны администрации ГУП «Аэропорт Якутск».

К условиям управления подготовкой и переподготовкой кадров в ГУП «Аэропорт Якутск» относятся:

- наличие нормативно-правовой базы системы и механизмов управления карьерой;
- совпадение интересов и ожиданий сотрудника, интересов и ожиданий предприятия;
- признание профессионального опыта, способностей работников ГУП «Аэропорт Якутск»;
- адекватность профессионального потенциала личности потенциальным условиям его реализации в ГУП «Аэропорт Якутск»;
- наличие высокого статуса кадровых служб и наличие специалистов по управлению карьерой персонала;
- относительная стабильность организационной и должностной структуры ГУП «Аэропорт Якутск», наличие обоснованного карьерного пространства.

Управление подготовкой и переподготовкой кадров рассматривается как организованная и продуманная помощь персоналу ГУП «Аэропорт Якутск» в достижении его целей, профессиональном развитии, стремлении сделать карьеру и реализации его способностей.

Содержание процесса управления подготовкой, переподготовкой кадров включает:

- выявление потребностей (текущих, перспективных) ГУП «Аэропорт Якутск» в персонале и возможностей персонала (модель потребностей и возможностей);
- принятие решения стратегии управления карьерой в ГУП «Аэропорт Якутск»;
- выполнение принятых решений.

Управление подготовкой и переподготовкой кадров в ГУП «Аэропорт Якутск» должно быть реализовано посредством решения следующих задач:

1. Планирование индивидуального профессионального развития и должностного перемещения работника. Это означает, что, например, специалист должен быть включен в схему карьерного продвижения. Эта схема может быть составлена на ближайшие три – пять лет с момента назначения его на должность.
2. Организация стажировок в ведущие аэропорты России с целью повышения уровня профессиональной подготовки, профессионального опыта.

3. Активизация деятельности персонала ГУП «Аэропорт Якутск» с целью побуждения раскрытия собственного творческого потенциала. Это создание мотивационной среды в системе службы ГУП «Аэропорт Якутск». Причем эта среда должна быть прозрачной и понятной для каждого работника, и она должна оказывать преимущественно непосредственное воздействие на поведение персонала.

4. Регулирование и координация включенности работника ГУП «Аэропорт Якутск» в выполнение задач карьерной стратегии (к примеру, выполнение плана стажировок по предполагаемым должностям, времени назначения на должность, выполнения плана индивидуального профессионального развития), а также усилий работника и возможностей организации по выполнению плана индивидуального профессионального развития и планов кадрового обеспечения.

5. Анализ и оценка результатов и способов деятельности, личностных и профессиональных качеств работника ГУП «Аэропорт Якутск», уровня их профессионального опыта.

6. Контроль над деятельностью работников ГУП «Аэропорт Якутск», их профессиональным и должностным ростом, за рациональным использованием их профессионального опыта в организации (должностным перемещением, реализацией плана индивидуального профессионального развития и др.).

При управлении карьерой работника ГУП «Аэропорт Якутск» учитывается то, что при продвижении к вершинам профессионального опыта каждый работник проходит несколько этапов:

1. Профессиональное самоопределение в выборе сферы деятельности, профессии, специальности.

2. Профессиональная самоидентификация - соотношение своих возможностей с требованиями, предъявляемыми к тому или иному виду деятельности. Эти требования служат эталоном, к которому «примеряет» свои способности и возможности претендент на должность. Для каждого работника ГУП «Аэропорт Якутск» составлен перечень должностных требований.

Период реализации личного опыта наиболее продуктивный в жизни человека с точки зрения накопления профессионализма.

Периодичность трудовой деятельности характерна для каждого человека. Она составляет содержание индивидуальной профессионализации, демонстрирует цикл профессиональной жизни человека и, как правило, реализуется в типичной карьерной стратегии.

В настоящее время существует система профессионализации человеческой деятельности в сфере перевозок. Ее компонентами выступают следующие мероприятия, которые применяются для работников ГУП «Аэропорт Якутск»:

1. профессиональная ориентация, реклама рабочих мест и должностей, профессиональный и пролонгированный отбор (деятельность службы управления персоналом ГУП «Аэропорт Якутск»);
2. накопление и передача профессионального опыта, нашедшего свое воплощение в разнообразных организационных формах (участие в конкурсах ГУП «Аэропорт Якутск»);
3. управление персоналом и его профессиональным опытом (старейшие работники ГУП «Аэропорт Якутск» дают мастер – классы для вновь принятых на работу);
4. дополнительное профессиональное образование (подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников ГУП «Аэропорт Якутск»).

ГУП «Аэропорт Якутск» необходимо ежегодно направлять работников на обучение в Учебный центр для подготовки кадров.

Предлагаем следующие мероприятия:

1. проведение опроса в виде анкетирования работников, с целью выявления их профессиональных интересов, изучения уровня их квалификации;
2. организация стажировок в ведущих аэропортах России «Внуково», «Домодедово», «Пулково»;
3. направлять работников для получения высшего авиационного технического образования, на профессиональную переподготовку и повышения квалификации в центральные вузы России, в частности Московский институт гражданской авиации, Санкт-Петербургскую академию гражданской авиации.
4. проводить подготовку, переподготовку персонала в г. Якутске с приглашением профессорско-преподавательского состава из вышеперечисленных учебных заведений.

Недостаточная квалификация наземного персонала может быть основной причиной низкой безопасности пассажирских и грузовых авиаперевозок, поэтому необходимо обеспечить высокую квалификацию служба наземного обслуживания ГУП «Аэропорт Якутск». В силу того, что техника и оборудование совершенствуются и модернизируются из года в год, персоналу ГУП «Аэропорт Якутск» необходимо постоянно совершенствовать свою квалификацию для достижения международного уровня безопасности полетов.

Для качественного предоставления услуг персонал ГУП «Аэропорт Якутск» должен постоянно направлять на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров своих специалистов.

В системе стимулирования труда в ГУП «Аэропорт Якутск» основными формами стимулирования работников должны быть:

1. Заработная плата, характеризующая оценку вклада в результат деятельности ГУП «Аэропорт Якутск», она должна быть сопоставима и конкурентоспособна с оплатой труда на аналогичных предприятиях в сфере перевозок. Заработок работника должен определяться в зависимости от уровня его квалификации, личных способностей и достижений в труде и включать различные доплаты и премии. К нему должны приплюсовываться доходы от участия в прибылях ГУП «Аэропорт Якутск».

2. Система внутренних льгот работникам ГУП «Аэропорт Якутск»: субсидирование и льготное питание; полная или частичная оплата расходов на проезд работника к месту работы и обратно; предоставление своим работникам беспроцентных ссуд или ссуд с низким уровнем процента; предоставление права пользования транспортом ГУП «Аэропорт Якутск»; страхование здоровья работников за счет предприятия; эффективное премирование, доплаты за стаж работы, за рационализаторские предложения по повышению производительности труда.

3. Нематериальные льготы и привилегии персоналу ГУП «Аэропорт Якутск»:

- предоставление права на скользящий, гибкий график работы;
- предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе;
- более ранний выход на пенсию.

4. Мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника, стимулирующие его квалификационный рост. Привлечение работников к управлению ГУП «Аэропорт Якутск» также повышает их мотивацию. Всемерное развитие горизонтальных связей и горизонтальных структур управления является организационной основой для мотивации работников.

5. Создание благоприятной социальной атмосферы, устранение статусных, административных, технологических барьеров между отдельными группами работников, между рядовыми работниками и работниками аппарата управления, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива. Моральное поощрение работников ГУП «Аэропорт Якутск» за профессиональную переподготовку и повышение квалификации кадров.

6. Продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата обучения и повышения квалификации.

В итоге при внедрении этих мероприятий, можно ожидать следующих результатов:

- рост удовлетворенности трудом;
- рост производительности труда;

- снижение текучести;
- улучшение психологического климата;
- снижение количества конфликтов;
- сокращение потерь от нетрудоспособности;
- повышение заинтересованности в труде;
- изменение форм ответственности;
- освобождение времени руководителя для решения стратегических задач.

Данные мероприятия по повышению и совершенствованию подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров позволят более эффективно использовать трудовой потенциал ГУП «Аэропорт» и повысить его производительность.

В соответствии с планом на 2010 год ГУП «Аэропорт Якутск» направляет 148 человек, с учетом потребностей служб ГУП для подготовки и переподготовки кадров (см.таблицу 1.1.)

Таблица 1.1.

Основные направления обучения	2010г.
«Авиационная безопасность»	60 чел.
«Подготовка агентов по обслуживанию авиаперевозок»	12 чел.
«Перевозка опасных грузов»	11 чел.
«Подготовка диспетчеров»	13 чел.
Аэродромное обеспечение	5 чел.
«Организация работы на воздушном транспорте»	16 чел.
«Управление закупками продукции для государственных нужд»	14 чел.
«Экономика и управление»	10 чел.
«Промышленная безопасность»	2 чел.
Всего	148 чел.

Социально-экономическая эффективность предложенных рекомендаций

Ежегодно на предприятии ГУП «Аэропорт Якутск» издается приказ о проведении в установленные сроки заявочной кампании о проведении курсов подготовки и переподготовки кадров.

В период заявочной кампании руководители структурных подразделений предоставляют в службу управления персоналом сформулированные в письменном виде на стандартном бланке потребности в обучении своих сотрудников на следующий календарный год, с возможным указанием учебных заведений и центров.

Личная инициатива работника в отношении обучения по долгосрочным, академическим программам учебных заведений может быть удовлетворена по распоряжению Генерального директора (виза-разрешение на заявлении работника, может быть получена на примере по личным вопросам, либо по письменному ходатайству непосредственного руководителя).

На основании заявок с точки зрения целесообразности для предприятия, службой управления персоналом составляется План обучения на год.

План обучения составляется службой управления персоналом с учетом рекомендаций аттестационных комиссий, руководителей структурных подразделений и в соответствии с требованиями реалии времени.

Служба управления персоналом проводит мониторинг учебных заведений и центров, а также предоставленных на рынке образовательных услуг программ.

Отбор производится по критерию «качество - цена».

При расчете Бюджета обучения на год, на плановое обучение выделяется 80% бюджетных средств, на внеплановое обучение, по производственной необходимости, выделяется 20% бюджетных средств.

Служба управления персоналом, при направлении сотрудников на обучение, предварительно заключает с сотрудником Договор или соглашение об изменении условий трудового договора, включающий обязательство сотрудника отработать определенный срок на предприятии и определяется в зависимости от:

- формы обучения;
- доли участия предприятия в оплате обучения сотрудника.

В противном случае – ему будет начислена удержание в пользу предприятия денежная компенсация.

Служба управления персоналом ведет учет сотрудников, проходящих обучение и осуществление контроль за их дальнейшим перемещением и увольнением. В случае увольнения работников, не отработавших необходимый установленный срок, служба управления персоналом информирует об этом службу бухгалтерского учета.

Служба бухгалтерского учета при оформлении расчета увольняющемуся (-емому) сотруднику, проходившему обучение производит удержание денежной компенсации, пропорциональной не отработанному на предприятии времени.

Теперь проведем оценку эффективности предложенных рекомендаций. Для направления в 2010 году 148 работников на курсы повышения и совершенствования подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров необходимы денежные средства.

Планируемые затраты на повышение и совершенствование, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров ГУП «Аэропорт Якутск» за пределами г. Якутска

Таблица 1.2

Основные направления обучения	2010г.	Проезд, руб.	Стоимость обучения	Проживание в гостинице	Итого
Всего на 1 чел.	1	10486	15729	17500	43715
на 148 чел.	148	1551928	2327892	2590000	6469820

За пределами г. Якутска обучение будет стоить 6469820 руб., что очень дорого для ГУП «Аэропорт Якутск».

Поэтому предлагаем проводить обучение на аналогичных курсах в пределах г. Якутска в центре обучения, для уменьшения затрат.

Планируемые затраты на повышение и совершенствование подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров ГУП «Аэропорт» в пределах г. Якутска.

Таблица 1.3.

Основные направления обучения	2010г.	Проезд, руб.	Стоимость обучения	Проживание в гостинице	Итого
Всего на 1 чел.	1	-	8000	-	8000
на 148 чел.	148	-	118400	-	118400

Планируемые затраты на повышение и совершенствование подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров ГУП «Аэропорт» в пределах г. Якутска составят 118400 руб. Экономия в данном случае составит 6351420 руб.

Для этого необходимо пригласить преподавателей из центральных вузов страны. Если пригласим 3 преподавателей на 1 месяц, то расходы будут следующие.

Планируемые затраты на повышение и совершенствование подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров ГУП «Аэропорт» при приглашении преподавателей из г. Москва

Таблица 1.4

Показатели	Проезд, руб.	Командировочные	Проживание в гостинице	Заработная плата	Итого
Всего на 1 чел.	30000	18000	63000	40000	151000
на 3 чел.	90000	54000	189000	120000	453000

При приглашении 3 преподавателей из г. Москва на 1 месяц расходы составят 453000 руб.

Экономия в данном случае составит 5990624 руб. (6469820 руб. – 26196 руб.- 453000 руб.).

Поэтому выгодно проводить подобные курсы на территории Республики Саха (Якутия).

Кроме того, в якутском филиале Санкт - Петербургской Академии управления и экономики открыты курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки с выездом в организацию. Стоимость обучения в Якутском филиале на 1 – 2 недели при 40-72 час. 8000руб. При окончании курсов выдается лицензия и диплом.

Стоимость переподготовки на 9-12мес при 500час. составляет по договоренности 19000-20000руб., на 12 мес. при 508 час. 22200-23000руб.

Планируемые затраты на повышение и совершенствование подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров ГУП «Аэропорт Якутск» на курсах Санкт - Петербургской Академии управления и экономика с выездом в организацию

Таблица 1.5.

Срок обучения	Количество часов	2010г. Кол.чел	Проезд, руб.	Стоимость обучения	Проживание в гостинице	Итого
1 – 2 недели	40-72	100	-	8000	-	800000
9-12мес	500	25	-	20000	-	500000
на 12 мес.	508	23	-	23000	-	276000
Всего	-	148	-	-	-	1576000

На обучение предусматривается 1576000 руб., экономия по сравнению с обучением с выездом в организацию составит 4893820руб. (6469820 руб. – 1576000 руб.).

Сравнение данных методов обучения показало, что самым эффективным будет вариант при приглашении 3 преподавателей из г. Москва.

Кроме этого предлагаем направить на курсы повышения квалификации работников кадровой службы в г. Москва для создания под руководством бюро по подготовке кадров отдела профессионального развития рабочих кадров.

Наименование курса: «Повышение квалификации работников кадровой службы». Продолжительность обучения работников кадровой службы: 32 академических часов (2,5 недели).

График занятий обучения работников кадровой службы: 3 дня в неделю по 4 академических часа в день. Место проведения занятий обучения работников кадровой службы: м. Сухаревская, м. Парк

Культуры, м. Таганская, м. Красные Ворота, м. Проспект Мира, м. Добрынинская.

Квалификация (профессия) присвоенная после окончания: «Менеджер по персоналу». Направляем на обучение 3 работников для создания под руководством бюро по подготовке кадров отдела профессионального развития рабочих кадров

Стоимость обучения работников кадровой службы

Таблица 1.6.

Основные направления обучения	2010г.	Проезд, руб.	Стоимость обучения	Проживание в гостинице	Итого
Всего на 1 чел.	1	17000	8840	17500	43340
на 3 чел.	3	51000	26520	52500	130020

На обучение работников кадровой службы ГУП «Аэропорт Якутск» потратит 130020руб.

Сделаем следующий вывод о том, что обучение работников кадровой службы намного дешевле обойдется, если обучать в г.Якутске .

ГУП «Аэропорт Якутск» можно еще использовать опыт зарубежных фирм по организации кружков качества, применение двойной системы обучения. Эти примеры выгодны для предприятия, так как они не требуют больших материальных затрат, а также у учеников вырабатывается способность приспосабливать знания и навыки к требованиям производства, привычка хорошо работать и ощущать себя мастером.

Таким образом, ГУП «Аэропорт Якутск» получит следующие преимущества совершенствования системы обучения, подготовки и переподготовки кадров:

- мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность труда и снижение текучесть рабочей силы;
- возможность планировать профессиональное развитие работников и всего предприятия с учетом их личных интересов;
- планы профессионального развития отдельных рабочих в качестве важного источника определения потребностей в профессиональном обучении;
- группу заинтересованных в профессиональном росте, подготовленных, мотивированных сотрудников для продвижения на ключевые должности.

Михайлова А.В., к.э.н.

доцент

Попова Л.Н., к.филос.н.

доцент

ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова

Россия, г.Якутск

ПУТИ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Осуществление социально – экономических и политических реформ в стране кардинальным образом изменило смысл и содержание деятельности в сфере пассажирских услуг, способствовало необычному усложнению задач, стоящих перед управленцами.

Анализ ситуации показывает, что методы работы, знания, умения и навыки, сформировавшиеся у большинства работников в прежних условиях управления и хозяйствования, становятся недостаточным для повышения изменившихся функций. Остро ощущается потребность в профессионализации деятельности управленческих кадров отрасли.

Актуальность исследования заключается в том, что высококвалифицированный работник не может возникнуть сам собой или в результате проведения какой-либо одной крупной акции, поэтому необходимо систематически проводить обучение работников. необходимы планомерные усилия по организации обучения кадров с учетом требований, предъявляемых сегодня к профессиональным и личным качествам управленцев применительно к сфере перевозки.

Современные требования таковы, что указанная система должна создаваться с учетом современных требований и представлений о деятельности организации и предприятия. В частности, в условиях утверждение на рынке услуг философии маркетинга особое значение приобретает ее сервисная ориентация и предполагается, что она будет важнейшей характеристикой системы, которая в своей деятельности должна сочетать как потребности государственного управления, так и интересы производителей и потребителей услуг.

Одним из основных ресурсов предприятий, обуславливающих его рыночную устойчивость, эффективность функционирования, перспективы стратегического развития, является персонал предприятия. В свою очередь уровень развития персонала предприятия определяет конкурентный потенциал или конкурентные преимущества предприятий в инновационных условиях хозяйствования. В этой связи особую актуальность для предприятий приобретает управления персоналом, организованное таким образом, чтобы с минимально возможными затратами обеспечить эффективное и своевременное удовлетворение потребностей производственного процесса в данном виде ресурсов соответствующего количества и качества, то есть адекватной

профессиональной подготовки, производственного опыта и высокой квалификации.

Особое внимание следует уделить установлению многочисленных связей в плоскости «заказчик- производительность –потребитель», осуществляемых на различных уровнях (федеральные органы управления – негосударственные профессиональные ассоциации, негосударственные профессиональные ассоциации- образовательные учреждения).

Следует отметить, что особенность системы является большая, чем у других структур, зависимость от потребностей государственных органов власти и ориентация на их заказ. Особое значение имеет здесь установление в законодательном порядке связи между назначением на руководящую должность, аттестацией на квалификационную категорию, уровень оплаты труда с поэтапным освоением профессиональных образовательных программ. Этот фактор будет играть существенную роль при организации работы по подготовке руководителей – профессиональных управленцев для системы. Важным условием обеспечения жизнеспособности системы является проектирование ее как многофункциональной, обеспечивающей реализацию не только в сфере перевозок, но и целого ряда вспомогательных функций, направленных на поддержание и обеспечение практических потребностей управленческой деятельности. В частности, информационной, исследовательской, консультационной, проектировочной, внедренческой, экспертной.

По мере развития системы наборов этих функций может расширяться или видоизменяться, однако ведущее положение будет принадлежать деятельности, в рамках которой система должна быть способной сформировать и предложить заинтересованным сторонам широкий спектр услуг и разнообразные возможности их получения, в частности:

- получение профессионального образования, в том числе высшего;
- специализация, углубление знаний в отдельных сферах деятельности;
- систематическая актуализация, обновление профессиональных знаний и умений;
- адаптация к новым условиям профессиональной деятельности (в том числе при назначении на новую должность);
- реализация научных, исследовательских и творческих интересов;
- помощь (управление) в самообразовании;
- удовлетворение индивидуальных потребностей сотрудников.

Согласно конституции РФ все граждане имеют право на образование. Учитывая то, что образовательный процесс является дорогостоящим и требует отвлечения от основной работы, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Согласно закону РФ «Об образовании» под образованием понимается целенаправленный процесс обучения в интересах человека, общества,

государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся установленных государством образовательных уровней (цензов). Профессиональное образование направлено на решение задач последовательного повышения общеобразовательного и профессионального уровней, подготовку специалистов соответствующей квалификации.

Уже с 70-х гг. XX в. большинство руководителей американских корпораций стали рассматривать затраты на обучение прибыльным капиталовложением, а отделы развития персонала и внутрифирменные учебные центры как подразделения, участвующие в создании прибыли.

Теория «человеческого капитала» была положена в основу новой системы учета вложений в трудовые ресурсы. В соответствии с этой теорией знания и квалификация наемных работников рассматриваются как принадлежащий им и приносящий им доход капитал, а затраты времени и средств на приобретение этих знаний навыков - инвестиций на него.

Можно выделить следующие характеристики основного капитала: цена приобретения, восстановительная стоимость, балансовая стоимость. Цена приобретения – это сумма расхода на набор рабочей силы, ознакомление ее с производством и первоначальное обучение. Восстановительная стоимость устанавливается для каждой группы сотрудников и выражает стоимость набора и обучения работника каждой профессиональной группы в текущих ценах.

В балансе показывается общая сумма вложений в трудовые ресурсы на начало планового периода (затраты на выбор и обучения), указывается объем производственных в течение отчетного периода инвестиций, подсчитывается величина потерь вследствие увольнений в средства производства.

Привлечение персонала, набор и отбор – это процессы, посредством которых организации заполняют имеющиеся вакансии. Обучение проводится для того, чтобы люди эффективно выполняли свою работу. Необходимость обучения возникает в трех случаях:

- принятие на работу нового сотрудника;
- изменение должностного уровня сотрудника;
- для повышения квалификации сотрудников организации.

Организация профессионального обучения на производстве регулируется типовым положением о непрерывном и экономическом обучении кадров, согласно которому на производстве организуется следующие виды профессионального обучения:

- а) подготовка новых работников – профессиональная подготовка;
- б) переподготовка (переобучение);
- в) обучение вторым (смежным) профессиям;
- г) повышение квалификации.

Под профессиональной подготовкой понимается получение работником, не имеющим образования, специальности с определенной квалификацией.

Под профессиональной переподготовкой понимается получение работником, имеющим определенную специальность, новой с учетом требований производства.

Под повышением квалификации понимается получение работником новых навыков и знаний по всей специальности.

Присвоение квалификации подтверждается документами установленного образца (дипломами, свидетельствами).

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективным договором.

Гарантии предоставляются при наличии двух условий:

- 1) если профессиональное учебное заведение имеет государственную аккредитацию;
- 2) если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от них

Существует несколько видов обучения:

- без отрыва от производства в специализированных учреждениях;
- с отрывом от производства в специализированных учреждениях;
- через экстернат с аттестацией в специализированных учреждениях;

- самообразование без аттестации;
- на рабочем месте.

Процесс внутрипроизводственного обучения является непосредственной задачей линейного руководства и неотъемлемой частью стратегии развития потенциала кадров. Что требует создание эффективной системы подготовки и переподготовки персонала.

Для каждой категории работников необходимо разработать собственную подсистему подготовки. Существуют различные организационные формы обучения. Для организации процесса обучения специалиста используют модель обучения, которая в качестве основы может применяться для работы менеджерами по управлению персоналом. (рис 1.1)

Определение потребности в обучении может проводиться на различных уровнях (предприятие, подразделения, рабочие места).

Они зависят от результатов освоения новой работы, перевода на новую работу, продвижение по службе, внесение изменений в законодательство, при реорганизации, аттестации и т.п. заключительный этап состоит в оценке результатов обучения, которая включает итоги обучения, определения степени подготовки, экономическую эффективность обучения, сроки окупаемости затрат.

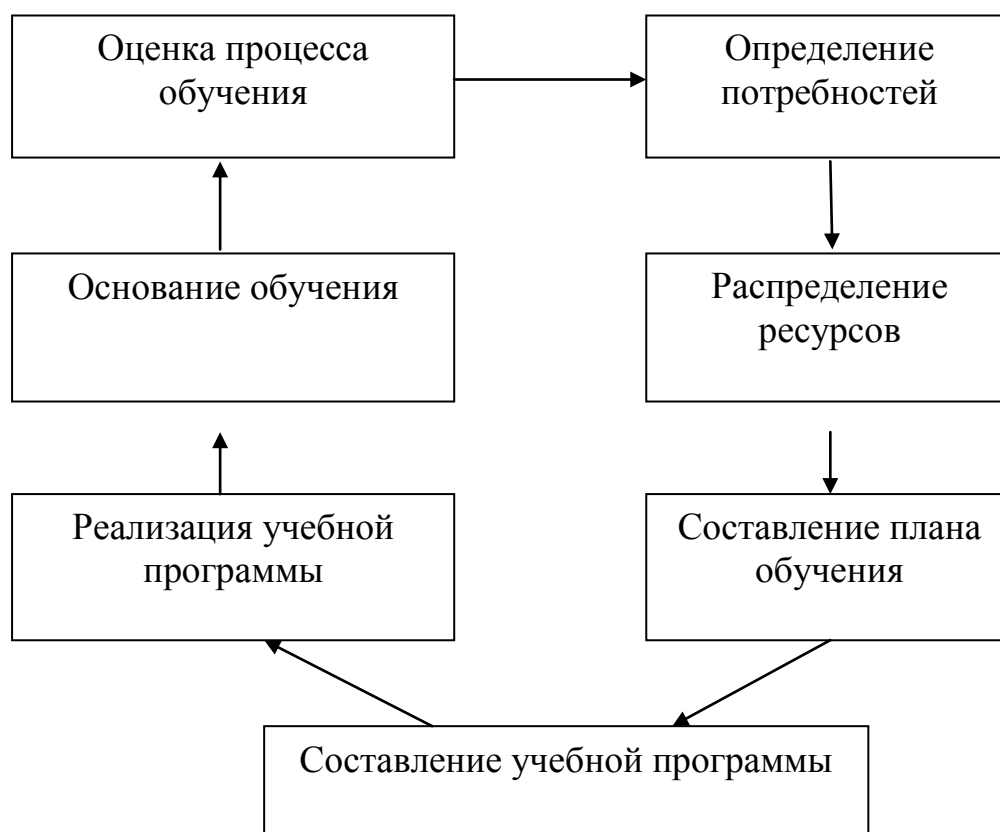


Рис. 1.1 Модель систематического обучения

На наш взгляд, весьма важным является знания существующих методов, приемов обучения и умение рационально их использовать в управленческой деятельности.

Мы уверены, что руководство предприятия должно решить, какой из методов обучения наиболее приемлем для той или иной категории работников или отдельного работника. Подготовка управляющих не замыкается на вузовских программах, несмотря даже на увеличение доли министерских программ. Виды обучения руководителей среднего и высшего звена многообразны: самообразование, курсы различной продолжительности с отъездом и без отъезда от производства, семинары, симпозиумы, стажировки, аспирантура, переподготовка.

Опираясь на наш практический опыт, мы уверены, что в системе повышения квалификации на производстве существует жесткие экономические критерии, она ориентируется на конечный практический результат, осуществляется тщательный контроль и обязательно оценивается эффективность каждой программы. Повышение квалификации осуществляется в двух основных формах тренировки профессиональных навыков и развития работников. В последнем случае обычно предполагается подготовка к следующей должности.

Рассматривая кадры как важнейший ресурс производства, фирмы ставят задачу оптимального его использования, прежде всего, за счет повышения качества, в том числе с помощью программ привлечения рабочей силы, кадрового планирования, отбора, мотивации, подготовки и повышения квалификации. Единая кадровая политика состоит на базе тщательно разработанных стандартов устанавливающих требования к персоналу, подробной регламентации порядка работы с ними, введения типовых процедур работы с кадрами.

Переход к новым технологиям требует значительных затрат, связанных с обновлением знаний, переподготовкой работников. Считается, что переподготовить работника дешевле, чем заменить его.

На основании литературного обзора (Кибанов А.Я., Базаров Т.В., Ансофф И., Веснин В.Р., Виханский О.С., Волков О.И., Дятлов В.А. и др.) можно сделать следующие выводы:

1. подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой жизни.
2. в идеале предприятия должны рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволят наиболее эффективно использовать новейшей технологии. На практике важно учитывать объективную необходимость и оценивать реальную эффективность обучения.
3. подготовка кадров заключается в обучении их трудовым навыкам, необходимым для качественного выполнения работы. Для эффективности

непрерывного обучения необходимо, чтобы работники были в нем заинтересованы. Администрации предприятия необходимо создать климат, благоприятствующий обучению.

4. обучение полезно и нужно в следующих случаях:

- а) когда человек поступает на работу, которой давно не занимался;
- б) когда работника назначают на новую должность;
- в) когда установлено, что у работника не хватает определенных навыков для работы;
- г) когда работник хочет карьерного роста.

Развитие рабочих кадров является важнейшим условием успешного функционирования любого предприятия. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки рабочего к выполнению новых производственных функций, решению новых задач. Ключевым моментом в управлении профессиональным развитием является определение в нём потребностей предприятия. Определение потребностей в профессиональном развитии одного рабочего требует совместных усилий отдела подготовки кадров, само руководителя. Каждая из сторон привносит своё видение этого вопроса. Рис.1.2

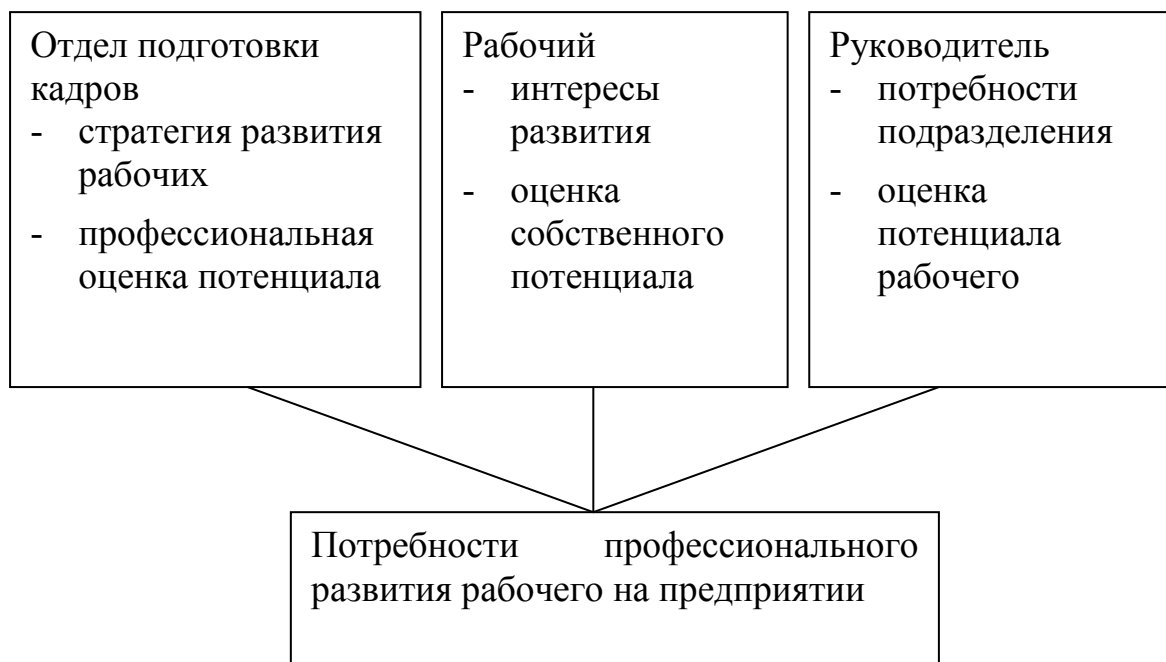


Рис. 1.2. Определение потребностей профессионального развития.

Основными факторами, под воздействием которых складываются потребности предприятия в развитии своего персонала следующие:

- динамика внешней среды;
- развитие техники и технологии;
- изменение стратегии развития предприятия;
- создание новой организационной структуры;
- освоение новых видов деятельности.

Важнейшим средством профессионального развития работников кадров является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний работникам предприятия.

На основании анализа выявленных потребностей отдел подготовки кадров должен сформулировать специфические цели каждой программы обучения, а также оценить экономическую эффективность этих программ. Всё чаще затраты на профессиональное обучение рассматриваются как капиталовложения в развитие рабочих кадров предприятия. Эти капиталовложения должны принести отдачу в виде повышения эффективности деятельности предприятия.

Опыт подготовки и переподготовки кадров в отечественных и зарубежных организациях.

В зарубежных фирмах обучению работников придаётся огромное значение. Причём оно является составным элементом общей системы работы с кадрами, которая предусматривает не только их подготовку и повышение квалификации, но отбор, аттестацию, продвижение по службе и стимулирование. Важнейшим направлением совершенствования системы формирования кадров является увязка планирования и управления персоналом со стратегией хозяйственной деятельности, повышением её эффективности в целом.

Образование и профессиональная подготовка имеют огромное значение для повышения эффективности производства. Быстрые технологические изменения требуют поддержки и расширения профессиональной подготовки без отрыва от производства. Многие программы обучения и профессиональной подготовки осуществляются самими фирмами. Но большая их часть основана на сотрудничестве производства с учебными заведениями или профессиональными училищами. Подобное взаимовыгодное сотрудничество позволяет стажёрам получать полезные навыки в процессе производства или проведения НИОКР. Некоторые традиционные формы профессиональной подготовки, например, ученичество, доказали свою жизнеспособность благодаря использованию новых, необычных для них инструментов. Речь идёт о некоторых гибридных формах, при которых непосредственная передача навыков сочетается с теоретической подготовкой.

К ученичеству относятся весьма серьёзно во многих западноевропейских странах и в Северной Америке. В таких странах, как Германия, Австрия и Швейцария, ученичество, или двойная система, охватывает, по крайней мере, три четверти соответствующих возрастных групп.

По швейцарской системе ученики после 10 лет школьной подготовки получают работу на производстве в той сфере, которую они выбрали. Имеется около 300 профессий – от кузнеца до банковского клерка, – которые предлагаются швейцарским ученикам. Три – четыре дня в неделю они проводят на производстве под руководством квалифицированного мастера. В остальные дни занимаются в бесплатных центрах профессиональной подготовки, изучая технологию, иностранные языки, математику и т. д. Такие одновременные занятия на производстве и в школе принято называть двойной системой. Через два – три года слушатели сдают экзамен, который и завершает их ученичество.

Данная система выгодна для предприятий. Они получают достаточное количество учеников, экономят на оплате, могут отобрать лучших для постоянной работы по завершении программы обучения. Причём здесь при удачном сочетании теории и практики вырабатываются способность приспосабливать знания и навыки к требованиям производства, привычка хорошо работать и ощущать себя мастером.

В зарубежных фирмах внутрифирменное обучение и повышение квалификации рабочих кадров – важнейшая задача служб кадров. Они осуществляют методическое обучение этой работы, непосредственно участвуют в организации обучения, оценке, отборе рабочих кадров, планировании карьеры работников, оказании практической помощи линейным руководителям в работе с подчинёнными.

В некоторых службах кадров организуются самостоятельные отделы обучения, которые занимаются производственной подготовкой, обучением инструкторов, мастеров, техников, рабочих, разрабатывают учебные материалы, субсидируют обучение по индивидуальным программам, осуществляют связь с другими учебными центрами.

В США в системе повышения квалификации на производстве существуют жёсткие экономические критерии, они ориентируются на конечный практический результат, осуществляется тщательный контроль и обязательно оценивается эффективность каждой программы (в том числе и стоимостная). Повышение квалификации осуществляется в двух основных формах – тренинга (тренировки профессиональных навыков) и развития работников. В последнем случае обычно предполагается подготовка (переподготовка) работника к следующей профессии (должности). Огромная часть программы рассчитана непосредственно на обучение профессиональным навыкам, необходимым для выполнения профессиональных функций (тренинга работника). Цель тренинга всегда

конкретна – устранение разрыва в фактической и ожидаемой отдаче от работника, получение немедленного эффекта от вложенных средств через повышение производительности труда и качество производимой продукции.

Рассмотрим примеры применения тренинга на некоторых зарубежных компаниях.

О гибкости программ и управления в области тренинга свидетельствует то, что каждый год примерно четверть всех курсов устаревает и заменяется другими. При этом в образовании всё более преследуются «надтехнические» цели, поддерживаются такие качества, как потребность учиться, стремление знать проблемы компании и участвовать в корпоративной и творческой деятельности. Эти качества рассматриваются как ключевые для овладения новыми технологиями.

Компания «Моторола» прошла путь от использования программ тренинга до создания собственного университета и соответственно обратила свой 7-миллионный бюджет в 120-миллионные ежегодные капитальные вложения в образование.

Десять лет тому назад компания нанимала рабочих для выполнения заданий, точно определённых и не требующих особой подготовки. Если машина ломалась, рабочие поднимали руки, подходил аварийный мастер и фиксировал неполадку. Контроль качества представлял собой элементарный процесс выбраковки, выявления дефектов перед отгрузкой продукции. Большинство рабочих обучались своей профессии, наблюдая, приобретая опыт методом проб и ошибок.

Первый шаг внедрения тренинга – означал обучение основам математики и навыкам в области коммуникаций (причём предполагалось, что основы этих знаний заложены в школе или колледже).

Затем пришлось переоценить критерии подхода к корпоративному тренингу и образованию, дабы не отстать и приспособиться к изменениям. Рабочим пришлось как следует разобраться в содержании выполняемых ими операций и возможностях используемого оборудования. В компании пришли к выводу, что в новых условиях нужны не инструкции сами по себе, а компетентность. Компания в настоящее время рассчитывает на то, что её рабочие знают оборудование и сумеют самостоятельно справиться с несложным ремонтом. Теперь управление качеством видится как процесс, который позволяет избежать дефектов. Это – общий стиль поведения, единый как для охранников и секретарей, так и для производственных рабочих.

Из рассмотренных выше примеров можно сделать вывод, что тренинг рабочей силы – основная задача системы обучения и, что именно производство – наиболее подходящее место для проведения тренинга.

В развитии внутрифирменного обучения за рубежом большую роль играет тесная зависимость между уровнем образования,

профессиональным статусом и уровнем жизни работника. Так, в США в среднем почти половина изменений величины заработка у каждого работника (разницы между низшим и высшим уровнем заработка в течении трудовой жизни) определяется базовым и трудовым обучением. Обучение на производстве значительно влияет на заработную плату.

В крупных зарубежных фирмах отделы подготовки кадров, как правило, обеспечивают менее половины объёма формального обучения, в основном оно осуществляется непосредственно на рабочем месте. Это – кружки качества, целью которых является повышение квалификации, обучение передовым методам производства. Их работа начинается с систематического обучения всех его членов качественной работе, причём сюда входит весьма широкий круг вопросов – организация и технология производства, его экономика, различные аспекты управления (методы статистического контроля качества и регулирования технологических процессов, функционально-стоимостного анализа, обсуждение проблем и принятие решений, сбор и анализ производственной информации), анализируются производственные процессы и хозяйственные ситуации. Руководители кружков – инженеры, управляющие, дают профессиональные советы, консультируют, при необходимости ведут занятия по конкретным темам. Обучающиеся обеспечиваются необходимой информацией, обмениваются опытом. В затраты на организацию такого вида подготовки входят также оплата расходов на проезд и проживание участников семинаров, приглашение внешних консультантов, расходы на учебное оборудование, методические пособия и материалы.

Особое внимание обучению непосредственно на производстве уделяется при профессиональной подготовке молодых рабочих и начинающих руководителей. Это особенно характерно для Японии, где выпускники университетов и кадровые рабочие, имеющие общеобразовательную подготовку, получают профессиональные знания преимущественно уже на производстве. Например, молодые выпускники японских университетов, прежде чем получить назначение на управленческую должность, работают несколько лет в заводских цехах в качестве рабочего или мастера. Подобная практика повышает техническую компетентность, облегчает понимание будущими специалистами – руководителями реальных проблем производства. Многие исследователи считают, что именно за счёт эффективно организованного производственного обучения японские фирмы достигли значительных успехов.

Обучение на рабочем месте имеет преимущество и для обучающегося, и для нанимателя, и для экономики в целом. Оно более гибко по сравнению с академическими формами, непосредственно увязывается с деятельностью рабочей группы, организационной культурой,

стратегическими целями, характером продукции и рыночным положением предприятия, более непосредственно направлено на повышение эффективности, качества, быстрое реагирование на экономические и технические изменения и тем самым усиление конкурентоспособности.

Михайлова А.В., к.э.н.

доцент

Попова Л.Н., к.филос.н.

доцент

ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова

Россия, г.Якутск

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ЯКУТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНЖЕНЕРНО- ТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА

Общая характеристика ГОУ ВПО ЯГИТИ

В целях совершенствования и дальнейшего развития профессионального образования, подготовки высококвалифицированных кадров, удовлетворения потребностей в специалистах с высшим техническим образованием в Республике Саха (Якутия), Указом Президента РС (Я) было создано государственное учреждение многоуровневой подготовки специалистов начального, среднего и высшего профессионального образования через преобразование Якутского политехнического колледжа Минобразования РС (Я) в Якутский инженерно-технический институт при Департаменте по высшей образовательной деятельности и науке при Правительстве РС (Я) с 1 июля 2000 года.

Лицензией Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки № 6327 от 9 марта 2006 года ГОУ ВПО «Якутский государственный инженерно-технический институт» дано право осуществления образовательной деятельности по образовательным программам, указанным в приложениях.

Руководствуясь Уставом ЯГИТИ и решением Ученого совета института работают следующие факультеты и структурные подразделения:

Технологический факультет;

Факультет информационных технологий и маркетинга;

Архитектурно - строительный факультет;

Технологический колледж;

Профессиональный лицей.

выпускающие кафедры:

Сварки, диагностики и мониторинга конструкций;

Технологии, организации и экономики строительного производства;

Водоснабжения, водоотведения и теплоэнергоснабжения;

Маркетинга и экономики;

Информационных технологий и программирования;
Многоканальных телекоммуникационных систем;
Архитектуры и дизайна;
Автомобилей и автомобильного хозяйства;
Технических дисциплин;
Социально-экономических дисциплин;
Эксплуатация и обслуживание информационных систем;
обслуживающие кафедры:
Общепрофессиональных дисциплин;
Информатики и вычислительной техники;
Естественных наук;
Гуманитарных наук;
Общественных наук;
Математики;
Физического воспитания;
Истории архитектуры и ИЗО;
Компьютерного проектирования и инженерной графики;
Естественных дисциплин.

С 1 декабря 2008 года ГОУ ВПО Якутский государственный инженерно-технический институт перешел на новую систему оплаты труда

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", приказа Рособразования «О переходе подведомственных Рособразованию учреждений на новые системы оплаты труда» № 1200 от 11.09.2008 года, приказа ЯГИТИ «О переходе ГОУ ВПО ЯГИТИ на новую систему оплаты труда» № 01-08/264 ЯГИТИ уведомило всех своих сотрудников о том, что с 01 декабря 2008 года институт переходит на новую систему оплаты труда.

Анализ организационной структуры управления персоналом

В высших учебных заведениях предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и прочего персонала.

К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Согласно инструктивному письму Министерства образования Российской Федерации штатное расписание вуза устанавливается в соответствии с утвержденной структурой (институт, факультет, филиал, учебно-консультационный центр, кафедра, управление, отдел и т. д.) в разрезе категорий персонала:

- ✓ профессорско-преподавательский персонал;
- ✓ учебно-вспомогательный персонал;
- ✓ административно-управленческий персонал;
- ✓ прочий обслуживающий персонал.

Источники бюджетного финансирования персонала разделяются:

- ✓ 1305171 — институты повышения квалификации;
- ✓ 1306172 — высшие учебные заведения.

Штатное расписание вуза увязывается со сводным расчетом фонда оплаты труда, распределением должностей профессорско-преподавательского персонала по тарифно-квалификационным разрядам, распределением должностей всего персонала вуза по тарифно-квалификационным разрядам.

Лимиты штатного расписания профессорско-преподавательского состава вуза привязываются Министерством образования Российской Федерации к численности студентов (согласно государственному заказу при приеме на первый курс). Объем заработной платы по штатному расписанию учитывает должностные оклады и обязательные надбавки и доплаты. При этом особо выделяется надбавка в размере 10% за возмещение расходов на книгоиздательскую продукцию. Она не включается в заработную плату и идет в разделе выплат с рубрикой «кроме того».

Замещение всех должностей научно-педагогического персонала в вузе производится по трудовому договору (контракту), заключаемому на срок до пяти лет. Заключению контракта предшествует конкурсный отбор.

Должности декана факультета, заведующего кафедрой, руководителя филиала являются выборными.

Управление штатным расписанием обслуживают три службы: планово-финансовый отдел, учебный отдел и отдел кадров. Планово-финансовый отдел рассчитывает и контролирует лимиты штатного расписания по подразделениям, учебный отдел ведет персональный учет состояния и изменений преподавательского состава по подразделениям (в рамках выделенного лимита), отдел кадров готовит приказы о кадровых изменениях и фиксирует их в личных делах работающих, а также контролирует правильность оформления служебных документов

при приеме и увольнении работников, соответствие профессиональных возможностей работника требованиям должности.

Организируют распределение лимитов штатного расписания внутри вуза:

- ✓ по направлениям деятельности — первый проректор;
- ✓ между факультетами и управлениями — проректор по соответствующему направлению деятельности;
- ✓ внутри факультета по кафедрам и подразделениям — декан;
- ✓ внутри управления по отделам и группам — начальник управления.

Таблица 1.

Сведения об укомплектованности штатов и численности обучающихся
ГОУ ВПО «Якутский инженерно-технический институт»

№п/п	Наименование показателя	2004	2005	2006	2007	2008
1	2	3	4	5	6	7
1**	Штатная численность работников соискателя лицензии: всего;	213	209	228	259	259
	Высшее профессиональное образование					
	в т. ч. педагогические работники;	80	132	155	164	174
	из них:					
	штатные педагогические работники (без совместителей) с указанием доли ставок;	46 1,5 – 12 1,25 – 12 1,0 – 22	60 1,5 - 2 1,25 - 4 1,0 - 34 0,75 – 14 0,5 – 6	75 1,5 - 17 1,25 – 18 1,0 - 28 0,75 - 10 0,5 – 2	74 1,5 - 12 1,25 - 24 1,0 - 32 0,75 - 4 0,5 - 2	110 1,5 - 10 1,25 - 24 1,0 - 66 0,75 - 4 0,5 - 6
	административно-управленческий персонал: административно-хозяйственные, научно-педагогические и другие работники, с указанием доли ставок,	-	8 0,25 - 8	6 0,25 – 6	6 0,25 – 6	4 0,25 - 4
	педагогические работники, работающие на условиях штатного совместительства (внешние совместители) с указанием доли ставок;	34 0,5 – 34	64 0,5 – 64	74 0,5 – 74	84 0,5 – 84	60 0,5 - 60
	педагогические работники, работающие на условиях почасовой оплаты труда.	-	-	-	-	-
2**	Образовательный ценз педагогических работников:					
	доктора наук;	4 1,25 – 2 0,5 – 2	8 1,25 – 1 0,5 – 7	17 1,25 - 3 0,5 – 14	17 1,25 – 7 0,5 - 10	17 1,25 – 7 0,5 - 10
	кандидаты наук;	40 1,5 - 2	38 1,5 - 2	40 1,5 – 6	90 1,5 - 3	115 1,5 - 5

		1,25 - 4 1,0 - 14 0,5 - 20	1,25 - 2 1,0 - 12 0,75 - 2 0,5 - 20	1,25 - 8 1,0 - 1 0,5 - 25	1,25 - 6 1,0 - 32 0,75 - 4 0,5 - 39 0,25 - 6	1,25 - 6 1,0 - 64 0,75 - 4 0,5 - 32 0,25 - 4
	лица без ученой степени, имеющие почетные звания;	-	-	-	6	6
	лица с высшим профессиональным образованием;	36 1,5 - 10 1,25 - 6 1,0 - 8 0,5 - 12	86 1,25 - 1 1,0 - 22 0,75 - 12 0,5 - 43 0,25 - 8	98 1,5 - 11 1,25 - 7 1,0 - 27 0,75 - 10 0,5 - 37 0,25 - 6	57 1,5 - 9 1,25 - 11 0,5 - 37	42 1,5 - 5 1,25 - 11 1,0 - 2 0,5 - 24

Среднее профессиональное образование

В т.ч. педагогические работники;	64	71	71	78	78
из них: штатные педагогические работники (без совместителей);	53	53	45	27	27
Административно-управленческий персонал: административно-хозяйственные, научно-педагогические и другие работники, работающие на условиях штатного совместительства (внутренние совместители) с указанием долей ставок;	6 0,25 - 4 0,5 - 2	12 1,0 - 2 1,25 - 1 0,5 - 5 0,25 - 4	17 1,0 - 2 0,5 - 6 0,25 - 9	9 1 - 2 0,5 - 4 0,25 - 3	9 0,5 - 6 0,25 - 3
Педагогические работники, работающие на условиях штатного совместительства (внешние совместители) с указанием долей ставок;	3 0,25 - 1 0,5 - 1 1 - 1	4 1 - 1 1,25 - 1 0,5 - 1 0,25 - 1	9 1 - 1 0,5 - 2 0,25 - 6	4 0,5 - 2 0,25 - 2	4 0,5 - 2 0,25 - 2
Педагогические работники, работающие на условиях почасовой оплаты труда.	2	2	-	-	-
Образовательный ценз педагогических работников: доктора наук;	-	-	-	1	1
Кандидаты наук;	5	2	1	6	6
Лица без ученой степени, имеющие почетные звания;	6	8	8	8	8
Лица с высшим профессиональным образованием;	50	50	50	61	61
Лица со средним и начальным профессиональным образованием – мастера производственного обучения;	21	21	21	17	17
Лица со средним	12	8	8	8	8

профессиональным образованием;					
Лица с начальным профессиональным образованием;	-	-	-	-	-
Лица без профессионального образования;	-	-	-	-	-
Начальное профессиональное образование					
В т.ч. педагогические работники;	34	37	44	45	37
из них: штатные педагогические работники (без совместителей);	17	23	24	20	17
Административно-управленческий персонал: административно-хозяйственные, научно-педагогические и другие работники, работающие на условиях штатного совместительства (внутренние совместители) с указанием долей ставок;	7 0,5- 3 0,25- 4	7 0,5- 3 0,25- 4	12 1,25- 1 0,5- 2 0,25- 9	14 1ст.- 1 0,5- 6 0,25- 7	10 1ст.- 2 0,5- 3 0,25- 5
Педагогические работники, работающие на условиях штатного совместительства (внешние совместители) с указанием долей ставок;	10 1,0 - 2 0,25- 8	7 1,0 - 1 0,25- 6	8 1,0 - 1 0,5- 4 0,25- 3 8	11 1,0 - 1 0,75- 1 0,5- 4 0,25- 5	9 1,0 - 1 0,5- 2 0,25- 6
Педагогические работники, работающие на условиях почасовой оплаты труда.	2				1
Образовательный ценз педагогических работников: доктора наук;				1	1
Кандидаты наук;	5	4	4	3	7
Лица без ученой степени, имеющие почетные звания;					
Лица с высшим профессиональным образованием;	34	37	44	45	37
Численность контингента обучающихся, воспитанников, приведенная к очной форме обучения по каждому уровню образования:					
Высшее профессиональное образование	563	803	994	1038	1350
Среднее профессиональное образование	111	140	217	261	270
Начальное профессиональное образование	454	431	461	380	380
Итого по вузу:	1128	1374	1672	1679	2000

Изменение лимитов штатного расписания подразделения осуществляется в случае изменения объема выполняемой работы на основании представления руководителя подразделения, в случае перераспределения лимитов штатного расписания между подразделениями — на основании представления руководителя более высокого уровня.

Изменение или заполнение штатной единицы осуществляется на основании личного заявления работника и резолюции (представления) руководителя подразделения.

В связи с отсутствием типовых штатов и штатных нормативов Институт самостоятельно определяет штаты учебно-вспомогательного и административно-управленческого аппарата.

Трудовые отношения профессорско-преподавательского состава, административно-хозяйственного персонала основаны на срочно трудовых договорах-контрактах.

Оценка эффективности системы управления персоналом в ГОУ ВПО ЯГИТИ

Нами было проведено исследование аттестации педагогических работников в ГОУ ВПО ЯГИТИ, в ходе которой были проанализированы и систематизированы основные показатели по аттестации.

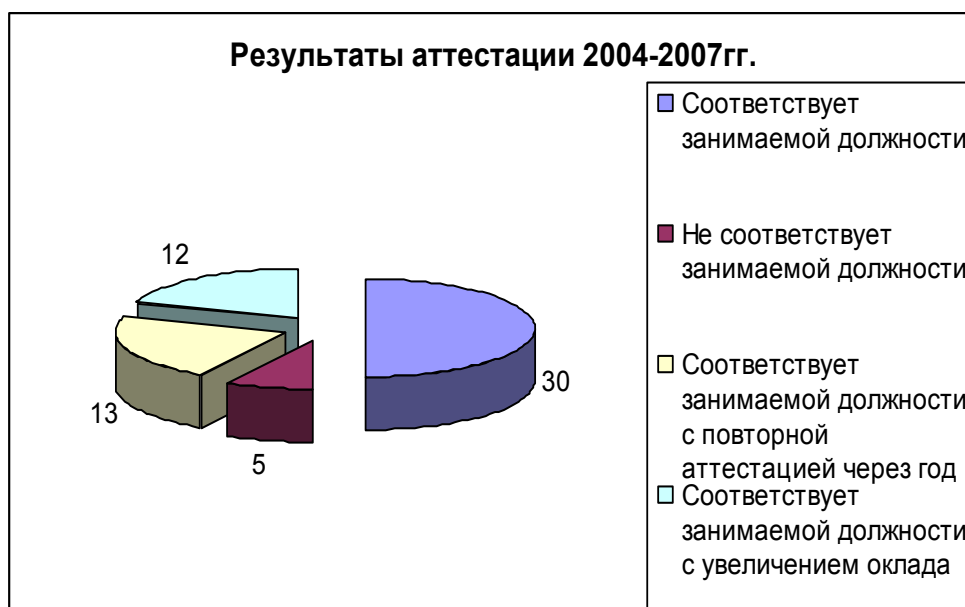


Рисунок 1. Результаты аттестации педагогических работников 2004-2007гг.



Рисунок 2. Результаты проведения аттестации 2004-2007 гг.

Как видно из рис. 1 и 2 за три года аттестацию прошли 60 человек, из них 30 сотрудников соответствуют занимаемой должности, 5 – не соответствуют должности, 13 работников соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год и 12 человек соответствует предполагаемой к замещению должности", с рекомендацией об увеличении должностного оклада.

Положение об аттестации работников образования Республики Саха (Якутия) разработано на основе Типового положения об аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных учреждений и организаций образования Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства образования РФ от 17.06.93 № 256, и регламентирует порядок проведения аттестации на территории Республики Саха (Якутия).

Целью аттестации является стимулирование целенаправленного непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников, уровня оплаты труда путем установления соответствия между качеством работы и уровнем заработной платы; реализация принципов общественно-государственного управления через введение механизмов общественной экспертизы в части оценки качества преподавания, исполнения социального заказа.

Нормативной основой для проведения аттестации являются положение об аттестации работников образования Республики Саха (Якутия), квалификационные характеристики, утвержденные Министерством образования Российской Федерации в установленном порядке, содержащие критерии соответствующих квалификационных категорий и определяющие их количество, Единая тарифная сетка по

оплате труда работников бюджетной сферы и другие нормативные акты, регламентирующие уровень оплаты педагогических и руководящих работников учреждений образования.

Квалификационная категория - соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического и управленческого труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности.

Подготовка научно-педагогических кадров осуществляется:

- 1) обучением в аспирантуре и докторантуре Института;
- 2) направлением в аспирантуру и докторантуру других вузов, имеющих государственную аккредитацию, научных учреждений или организаций, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования;
- 3) прохождением стажировки и прикреплением к высшим учебным заведениям соискателей ученых степеней;
- 4) переводом преподавателей на должности научных работников для подготовки диссертаций;
- 5) предоставлением творческих отпусков для завершения работы над диссертациями.

Количество лиц, принимаемых в аспирантуру и докторантуру Института для обучения за счет средств бюджета, и правила приема устанавливаются ежегодно соответствующим Уполномоченным органом. Институт вправе осуществлять прием граждан сверх установленных заданий (контрольных цифр) по приему в аспирантуру и докторантуру для подготовки кандидатов наук и докторов наук на основании договоров, заключаемых с юридическими и (или) физическими лицами при условии оплаты ими стоимости обучения

Права, обязанности, социальные гарантии и льготы аспирантам, докторантам и соискателям ученых степеней устанавливаются законодательством Российской Федерации, настоящим уставом и иными актами, регламентирующими деятельность Института.

Аспирант (докторант) работает по индивидуальному учебному плану, утвержденному по представлению соответствующей кафедры ученым советом факультета (Института) на весь период пребывания в аспирантуре (докторантуре).

Аспиранты ежегодно отчитываются о выполнении индивидуального учебного плана на заседании кафедры (лаборатории) по представлению научного руководителя и ежегодно аттестуются ученым советом факультета. Аттестация утверждается ректором Института.

Аспиранты, не проявившие способностей к научным исследованиям, не выполняющие в установленные сроки индивидуальный учебный план,

нарушающие правила внутреннего трудового распорядка и проживания в общежитии, отчисляются из аспирантуры приказом ректора.

Лица, обучающиеся в аспирантуре за счет средств бюджета, обеспечиваются государственными стипендиями и пользуются ежегодно каникулами продолжительностью два месяца. Аспирантам могут устанавливаться надбавки к стипендиям в пределах средств, имеющихся в Институте.

Докторанты ежегодно отчитываются о выполнении индивидуального плана на заседании ученого совета Института. Аттестация утверждается ректором Института.

Докторантам, обучающимся за счет средств бюджета, выплачиваются государственные стипендии и предоставляются ежегодные каникулы продолжительностью два месяца.

Соискателем является лицо, имеющее высшее профессиональное образование, прикрепленное к Институту для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без обучения в аспирантуре, либо лицо, имеющее ученую степень кандидата наук, для подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

Прикрепление соискателей для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук производится по решению ученого совета Института.

Соискателям ученой степени, успешно сочетающим производственную или педагогическую деятельность с научной работой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, предоставляются творческие отпуска:

- 1) для завершения работы над кандидатской диссертацией - до 3-х месяцев;
- 2) для завершения работы над докторской диссертацией - до 6-ти месяцев.

Предоставление отпуска оформляется приказом ректора после положительного решения ученого совета Института. Лица, прошедшие полный курс обучения в аспирантуре и (или) докторантуре, указанными отпусками не пользуются.

Соискатели, работающие над диссертациями на соискание ученой степени доктора наук и имеющие значительные научные результаты по актуальным социально-экономическим проблемам или приоритетным направлениям фундаментальных научных исследований, могут быть переведены на должность научных работников на срок до двух лет для подготовки диссертации. За соискателями, переведенными на должность научных работников, сохраняются получаемые ими должностные оклады и право на возвращение на прежние места работы.

Перевод на должность научного работника оформляется приказом ректора в соответствии с действующим законодательством на основании решения ученого совета Института.

Повышение квалификации научно-педагогических работников Института проводится не реже одного раза в 5 (пять) лет в образовательных учреждениях системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, в высших учебных заведениях, в ведущих российских и иностранных научных и производственных организациях путем обучения, прохождения стажировок, подготовки и защиты диссертаций, участия в работе семинаров, а также с использованием других видов и форм повышения квалификации.

Мониторинг деятельности и результативности педагогов, оценка профессиональной компетентности коллективом, формирование Портфолио осуществляются постоянно, результаты накапливаются при достижении показателей, соответствующих следующей квалификационной ступени.

Аттестация вновь назначаемых на должность руководителей образовательных учреждений является обязательной в соответствии с пунктом 3 статьи 35 Закона РФ "Об образовании" и статьи 35 Закона Республики Саха (Якутия) "Об образовании".

Аттестацию проходят изъявившие желание получить квалификационную категорию, подтвердить или повысить имеющуюся квалификационную категорию педагогические и руководящие работники, квалификационные характеристики которых предусматривают наличие квалификационных категорий.

Педагогическим и руководящим работникам учреждений образования, не изъявившим желания проходить аттестацию на присвоение квалификационной категории, разряды оплаты труда по ЕТС устанавливаются:

- педагогическим работникам — в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стаж работы по специальности);
- руководящим работникам — по начальному разряду в диапазоне разрядов, соответствующем группе по оплате труда руководящих работников, к которой отнесено учреждение образования.

Оценка и самооценка аттестуемого проводится на основании следующих критериев отбора:

в части достижений:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся за последние 3 года (для педагогов – группы обучающихся, для руководителей – образовательного учреждения, далее - аналогично);
- позитивные результаты деятельности обучающихся по учебным предметам;

- позитивные результаты деятельности педагога по выполнению функции руководителя;

- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

- в части непрерывного профессионального образования:

- обобщение и распространение собственного (педагогов образовательного учреждения) педагогического опыта на муниципальном, регионально федеральном уровне;

- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

- повышение квалификации, профессиональная переподготовка (вторая специальность), наличие ученой степени;

- в части сформированности профессиональных компетентностей:

- коммуникативная компетентность;

- исследовательская

Мониторинг деятельности и результативности проводится постоянно в рамках контроля, самооценки преподавателей (Портфолио) по накопительной системе. Муниципальные методические службы осуществляют сопровождение.

Работнику, не подтвердившему в ходе аттестации имеющейся у него квалификационной категории решением соответствующей аттестационной комиссии категория понижается или снимается.

При переходе на новое место работы за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующий ей уровень оплаты труда до истечения срока ее действия. За педагогическими работниками, прибывшими в РС (Я) из других регионов, сохраняется присвоенная им по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующий ей уровень оплаты труда на 1 год.

В процессе управления персоналом главная задача диагностики деятельности педагога состоит не в том, чтобы дать ему экспертную оценку извне, а в том, чтобы стимулировать его к осмыслению и решению своих профессиональных проблем.

В сфере развития системы управления персоналом в ГОУ ВПО ЯГИТИ выделены следующие задачи:

1. внедрение в управление Институтом технических систем, реализация новых информационных технологий в управлении персоналом;

2. совершенствование структуры и функциональной направленности системы управления персоналом;

3.улучшение эргономических условий для организации и осуществления профессионально-педагогической деятельности специалистов Института.

При этом предполагается получение следующих ожидаемых результатов: техническая оснащенность управления персоналом; повышение оперативности доступа участников образования к информации; создание локальной компьютерной сети; материально-техническая оснащенность информационной системы Института; готовность педагогических работников к использованию локальной сети; опережающее уведомление педагогического коллектива о конкретных направлениях контроля; оперативное информирование участников образования о результатах контроля состояния образовательной системы Института; устранение дублирующих звеньев в организационной структуре управления персоналом Института; повышение эффективности профессиональной деятельности; повышение оперативности принятия управленческих решений и уровня исполнительской деятельности; повышение роли профсоюзного комитета Института в организации и осуществлении социальной защиты кадров, организации досуга работников: вовлечение работников Института в культурно-досуговые формы деятельности, рациональное использование свободного времени работников, обеспечение защиты интересов работников Института при определении структуры и содержания их рабочей нагрузки; создание эргономических условий для осуществления профессионально-педагогической деятельности работников Института.

Таким образом, в результате анализа системы управления персоналом в ГОУ ВПО ЯГТИ можно сделать вывод, что в институте есть все предпосылки для внедрения комплексной автоматизированной системы управления персоналом, позволяющей существенно снизить управленческие затраты Института.

Основные проблемы и задачи, требующие особого внимания при их решении в ГОУ ВПО ЯГТИ:

- 1) Отсутствие постановки задачи менеджмента в Институте;
- 2) Необходимость в частичной или полной реорганизации структуры управления персоналом;
- 3) Временное увеличение нагрузки на работников во время внедрения системы;
- 4) Необходимость в формировании квалифицированной группы внедрения и сопровождения системы, выбор сильного руководителя группы.

Отсутствие постановки задачи менеджмента в ГОУ ВПО ЯГТИ является наиболее значимым и сложным. На первый взгляд, его тема перекликается с содержанием второго пункта, посвященного реорганизации структуры управления персоналом Института. Однако, на

самом деле, он является более глобальным и включает в себя не только методологии управления, но также философские и психологические аспекты. Дело в том, что большинство руководителей Института управляют своей кафедрой, только исходя из своего опыта, своей интуиции, своего видения и весьма неструктурированных данных о его состоянии и динамике. Как правило, если руководителя попросить описать в каком-либо виде описать структуру деятельности своей кафедры или набор положений, исходя из которых он принимает управленческие решения, дело достаточно быстро заходит в тупик.

Основные выводы:

По итогам исследования, можно сделать вывод, о необходимости изменений в технологии работы с персоналом, и принципов руководства Институтom. Было выявлено, что система управления персоналом в ГОУ ВПО ЯГТИ требует внедрения современной информационной системы управления персоналом, которая может внести изменения в существующую технологию управления персоналом.

Одними из самых важных для руководителя особенностей информационной системы управления персоналом, являются модули управленческого учета и финансового контроллинга. Теперь каждое функциональное подразделение Института может быть определено как центр финансового учета, с соответствующим уровнем финансовой ответственности его руководителя. Это в свою очередь повышает ответственность каждого из таких руководителей, и предоставляет в руки высших менеджеров эффективный инструмент для чёткого контроля.

При наличии информационной системы, ректор Института способен получать актуальную и достоверную информацию обо всех срезах деятельности Института, без временных задержек и излишних передаточных звеньев. Кроме того, информация подаётся ректору Института в удобном виде "с листа" при отсутствии человеческих факторов, которые могут предвзято или субъективно трактовать информацию при передаче. Однако справедливо было бы заметить, что некоторые руководители кафедр наверняка не привыкли принимать управленческие решения по информации в чистом виде, если к ней не приложено мнение человека, который ее доставил.

Михайлова А.В., к.э.н.

доцент

ФЭИ СВФУ им. М.К.Аммосова

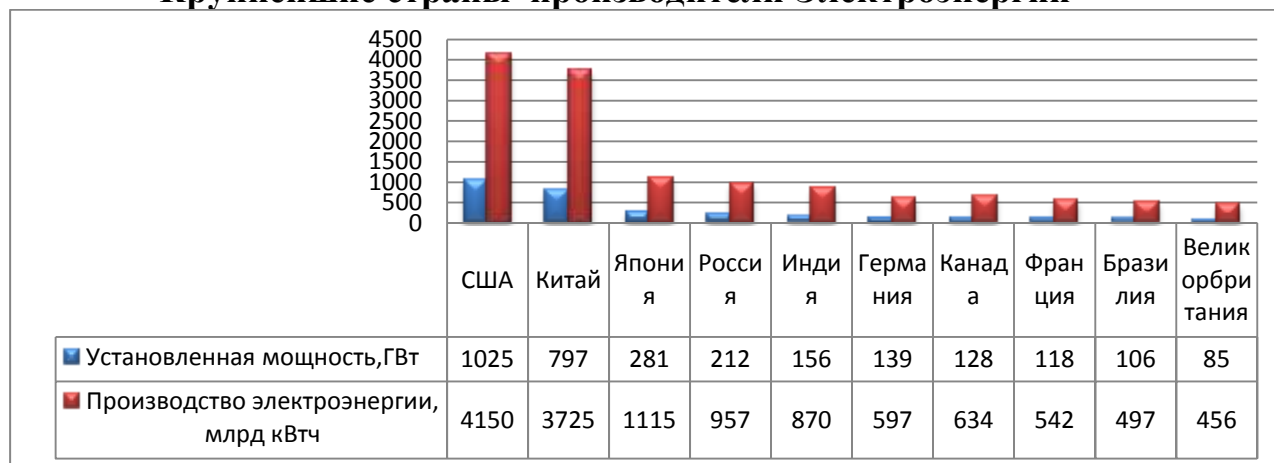
АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ

Российская отрасль электроэнергетики является одной из самых крупных в мире по установленной мощности и выработке электроэнергии. Спрос на электроэнергию в России растет начиная с 1998 года. В 2010 году

спрос на энергию в стране увеличился на 4,3%, до 1 009,2 млрд кВтч (данные ОАО «СО ЕЭС»). Это рекордные показатели относительного прироста за последнее десятилетие; такой быстрый рост связывают с погодными аномалиями 2010 года и восстановлением российской экономики после кризиса.

Рис.1.1.1.

Крупнейшие страны производители Электроэнергии



В девяностые годы объем потребления электроэнергии существенно снизился, однако и процесс обновления мощностей практически остановился. По технологическим показателям российские энергокомпании отставали от своих аналогов в развитых странах. Отсутствовали стимулы к повышению эффективности деятельности, рациональному планированию производства и потребления электроэнергии. Перебои энергоснабжения стали привычным явлением в ряде регионов России. Отсутствие платежной дисциплины ставило под вопрос возможность нормального функционирования энергокомпаний. Отрасль была информационно и финансово непрозрачной, а доступ на рынок для новых игроков был закрыт.

Все это вызвало необходимость преобразований в электроэнергетике. Реформа отрасли создала стимулы для повышения эффективности энергокомпаний и условия для их развития. В ходе реформы изменилась структура отрасли: естественно- монопольные функции, такие как передача электроэнергии и диспетчеризация, были отделены от потенциально конкурентных, таких как производство и сбыт электроэнергии. Вместо прежних вертикально интегрированных предприятий, выполнявших все эти функции сразу, были созданы компании, специализирующиеся на отдельных видах деятельности.

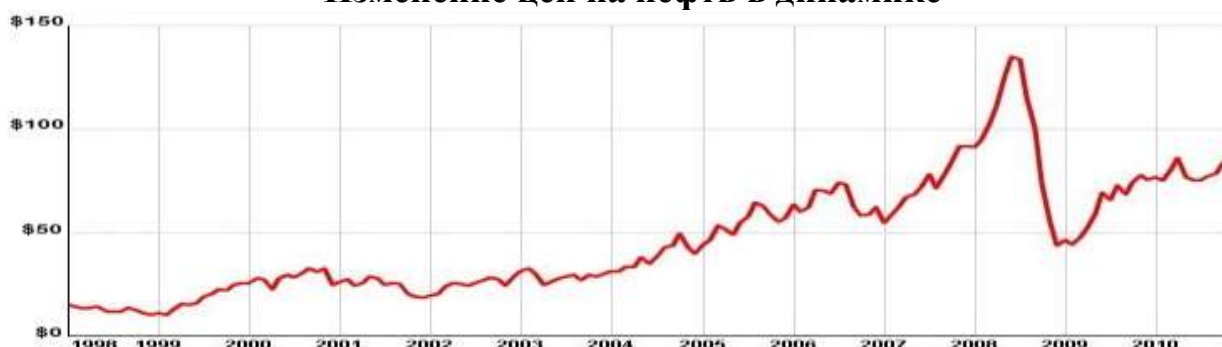
Таким образом, с одной стороны, были созданы условия для развития конкурентного рынка электроэнергии, цены которого формируются на основе спроса и предложения, в то время как участники рынка заинтересованы в повышении своей эффективности. С другой стороны, в

естественно-монопольной сфере путем эффективного госрегулирования и раскрытия для внешних инвесторов были созданы предпосылки для инфраструктурного развития и обновления.

В структуре производства электрической энергии и тепла основную долю занимают дизельные станции. Покупается и расходуется большое количество топлива. Поэтому эффективность деятельности энергокомпаний так или иначе зависит от конъюнктуры цен на нефть на мировом рынке. Которая в свою очередь быстро изменяется, вызывая экономическую нестабильность в стране и в мире. За пять последних лет цена за тонну дизельного топлива выросла в 2 раза, что привело к росту тарифной нагрузки на промышленных потребителей.

Рис. 1.1.2.

Изменение цен на нефть в динамике



Высокий уровень тарифов заставляет крупные промышленные предприятия строить собственные генерирующие мощности, что увеличивает сроки окупаемости вложенных средств и способствует снижению инвестиционной привлекательности республики.

В условиях реформирования отрасли энергокомпаниям необходимо уделять внимание на поиске путей повышения эффективности производственной деятельности и снижения издержек. Компаниям важно сохранить и удерживать свои позиции на рынке, функционировать эффективно. Обобщающие показатели эффективности деятельности предприятия в целом определяются сопоставлением объема всех средств предприятия и совокупного результата его деятельности.

К этим показателям относятся:

1. Рентабельность всего капитала (активов) предприятия

$$P_a = \Pi / A$$

P_a — рентабельность капитала;

Π — прибыль;

A — капитал (активы) предприятия, т.е. совокупность всех средств.

2. Оборачиваемость всего капитала (активов) предприятия

$$R = Q / A$$

R — оборачиваемость капитала;

Q — объем реализованной продукции;

А — капитал.

3. Рентабельность производства

$$P = \Pi / \Phi$$

P — рентабельность производства;

Π — прибыль;

Φ — среднегодовая стоимость основных и оборотных средств.

Наиболее обобщающим показателем является рентабельность всего капитала, которая отражает прибыль предприятия на один рубль средств (всех видов ресурсов предприятия в денежном выражении независимо от их источника). Этот показатель называют также показателем окупаемости средств.

Для сравнительного анализа мы использовали годовые отчеты 2010 года ОАО «Сахаэнерго», ОАО «Федеральная сетевая компания Единой Электрической Системы», ENMAX Corporation, ENEL group, EDF. Далее привели краткие сведения об анализируемых организациях.

1. ОАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы» (ОАО «ФСК ЕЭС») создано в соответствии с программой реформирования электроэнергетики Российской Федерации как организация по управлению Единой национальной (общероссийской) электрической сетью (ЕНЭС) с целью ее сохранения и развития.

По состоянию на 31.12.2010 года Федеральная сетевая компания имеет 29 дочерних и зависимых обществ, которые работают в различных сферах деятельности, в том числе обеспечивают функционирование электросетевого хозяйства.

Основные направления деятельности компании:

- управление Единой национальной (общероссийской) электрической сетью;
- предоставление услуг субъектам оптового рынка электрической энергии по передаче электрической энергии и присоединению к электрической сети;
- инвестиционная деятельность в сфере развития Единой национальной (общероссийской) электрической сети;
- поддержание в надлежащем состоянии электрических сетей;
- технический надзор за состоянием сетевых объектов.

В соответствии с законодательством Российской Федерации данные услуги относятся к монопольному виду деятельности и регулируются государством. Оплата услуг по передаче электрической энергии — основной источник финансирования доходной части бюджета Компании. Доля выручки от услуг Компании по передаче электроэнергии от всего объема выручки в 2010 году составила более 98%.

2. ENMAX Corporation (Канада), посредством его дочерних компаний, обеспечивает электроэнергией, природным газом, волоконно-

оптическими услугами. ENMAX предоставил жителям Альберты безопасное, надежное электроснабжение более чем на 100 лет.

ENMAX Corporation (ENMAX) является вертикально интегрированной компанией со штаб-квартирой в Калгари, Альберта, Канада. ENMAX, через дочерние предприятия и предшественников, предоставил своим клиентам электроэнергию по более 100 лет. ENMAX по основной деятельности включают производство электроэнергии, передача и распределение и сбыт электроэнергии, природного газа и возобновляемых источников энергии в жилых и коммерческих клиентов в провинции Альберта. ENMAX Энергии является крупнейшей энергетической розничной торговли в провинции Альберта с почти 660,000 (1) сайтов клиентов, включая жилые, малого бизнеса, коммерческой, производственной и институциональной. В 2011 году компания имела собственный капитал \$2.404 млрд, а чистая прибыль \$177млрд.

3. **Enel** (Италия) является интегрированной энергетической компанией, включающей производство, распределение и продажу электроэнергии и газа. После приобретения испанской энергетической компании Endesa общая установленная мощность Enel составляет более 96 000 МВт, компания присутствует в 23 странах и обслуживает 60,8 млн клиентов.

Enel также является второй по величине газораспределительной компанией Италии. На этом рынке её удельный вес составляет 10 %, компания поставляет газ для более чем 2,7 млн потребителей.

Компания управляет широкой сетью ГЭС, ТЭС, АЭС, а также геотермальных, ветровых и солнечных электростанций.

Суммарная мощность генерирующих мощностей, использующих возобновляемые источники энергии — гидро-, геотермальных, ветровых, солнечных и электростанций, работающих на биотопливе, принадлежащих Enel, составляет 34 000 МВт. Дальнейшее развитие использования возобновляемых источников энергии и экологически безопасное производство электроэнергии является важной стратегической задачей для компании.

Основные генерирующие и сбытовые активы Enel находятся в Европе, а также в Северной и Южной Америке.

Enel стала первой в мире энергетической компанией, полностью заменившей традиционные электромеханические счетчики на электронные приборы, позволяющие снимать показания в реальном времени и дистанционно управлять договорными отношениями с потребителями, что дало возможность внедрить тарификацию в зависимости от времени суток.

4. **Électricité de France** или **EDF** (Франция) — крупнейшая электрическая компания Франции.

Electricite de France управляет 59 АЭС, обеспечивая электроснабжение 25 млн домов. .

5. ОАО «Сахаэнерго»:

- выручка от продаж составила 4 316 347 тыс. руб., убыток от продаж – 125 252 тыс. руб., чистый убыток – 99 450 тыс. руб.,

- темпы снижения объемов реализации продукции (работ, услуг) всех видов составили 7,8 % к показателю аналогичного периода предыдущего года, темпы роста затрат на производство и реализацию продукции всех видов составили 2,6 %,

- снижение прибыли от продаж по сравнению с 2010 годом на 479 282 тыс. руб. произошел за счет снижения прибыли от реализации электроэнергии на 408 390 тыс. руб., роста убытков от реализации теплоэнергии – на 84 360 тыс. руб., роста прибыли от реализации прочей продукции промышленного характера на 13 371 тыс. руб. и снижения убытков от реализации прочей продукции непроизводственного характера на 97 тыс. руб.

Убыток от продаж электро- и теплоэнергии составил 4,17 коп. на 1 руб. выручки от продаж (в 2009 году – прибыль составила 6,97 коп), прибыль от прочей деятельности составила 33,13 коп. на 1 руб. выручки от продаж (в 2009 году прибыль составила 31,64 коп.).

Снижение полезного отпуска электроэнергии относительно прошлого года на 13,1 млн. кВтч. привело к снижению выручки от реализации электроэнергии на 223 286 тыс. руб., а снижение средне отпускного тарифа на электроэнергию на 0,85 руб. – к снижению на 214 597 тыс. руб. В результате фактическая выручка от реализации электроэнергии снизилась на 437 883 тыс. руб.

Себестоимость производства и передачи электроэнергии ниже уровня 2010 года на 29 493 тыс. руб. Снижение физических объемов производства электроэнергии дало экономию затрат 226 199 тыс. руб., а рост себестоимости электроэнергии на 0,79 руб./кВтч привел к росту затрат на 196 706 тыс. руб.

В результате влияния перечисленных факторов валовая прибыль от реализации электроэнергии ниже уровня 2010 года на 408 390 тыс. руб.

Сальдо прочих доходов – расходов за отчетный период составило 24 878 тыс. руб. против (-241 874) тыс. руб. 2010 года.

Прочие доходы выше уровня 2010 года на 175 991 тыс. руб. за счет оприходования имущества по результатам инвентаризации в сумме 119 628 тыс. руб.; увеличения полученных субвенций на разницу в тарифах на тепловую энергию населения на 77 088 тыс. руб.

Прочие расходы ниже на 90 761 тыс. руб. за счет списания в 2009 году 63 654 тыс. руб. долгов, нереальных к взысканию; снижения убытков прошлых лет на 90 650 тыс. руб.; роста процентов к уплате за пользование заемными средствами на 40 813 тыс. руб.; списания убытков от сделки

товарного займа с Государственным комитетом РС(Я) по торговле и МТР в сумме 14 207 тыс. руб. и невозмещаемого НДС в сумме 12 198 тыс. руб.

Снижение чистой прибыли на 140 430 тыс. руб. произошло за счет:

- снижения прибыли от реализации электро- и теплоэнергии на 492 750 тыс. руб.,
- роста прибыли от прочей деятельности на 13 468 тыс. руб.,
- роста прочих доходов на 175 991 тыс. руб.
- роста процентов к уплате на 40 813 тыс. руб.,
- снижения прочих расходов на 131 574 тыс. руб.
- снижения налога на прибыль и иных аналогичных платежей, уменьшающих размер чистой прибыли, на 72 100 тыс. руб.

В 2011 году налог на прибыль и иные аналогичные платежи, уменьшающие размер чистой прибыли, составили (-924) тыс. руб., что ниже 2009 года на 72 100 тыс. руб.

Чистый убыток по итогам 2011 года составил 99 450 тыс. руб. против 40 980 тыс. руб. чистой прибыли в 2010 году.

Снижение тарифа на покупную электроэнергию ОАО АК «Якутскэнерго» в 2011 году на 6,3% при росте себестоимости 1 кВтч электроэнергии на 3,4% ухудшили финансовое состояние Общества, что в свою очередь отразилось на динамике показателей рентабельности. Наблюдается снижение всех показателей эффективности Общества.

Таблица 1.1.1.

Показатели эффективности ОАО «Сахаэнерго»

Показатель	2011 год	2010 год	Отклонение
Рентабельность продаж, %	-2,90	7,56	-10,46
Рентабельность совокупных активов (ROTA), %	-2,09	2,38	-4,47
Норма чистой прибыли, %	-2,3	0,87	-3,17
Чистые активы, млн. руб.	+671,60	+822,73	-151,13

Таблица 1.1.2.

Сравнительный анализ финансовой деятельности

	Показатели 2011	Ед. измерения	«Сахаэнерго»	«Федеральная сетевая компания Единой Электрической Системы»	ENMAX (Альберта, Канада) Доллар = 30 рублей	ENEL(Италия) евро = 40 руб	EDF (Франция) евро = 40 руб
1	Чистая прибыль	Тыс. руб	-99 450	58 088 000 руб	53 340 000 (\$177.8 млн)	699 200 000 (17 480млн евро)	140 800 000 (3,520 млн евро)

2	Выручка от продаж	Тыс. руб.	4 316 347	111 085 000 руб	93 270 000 (2300000000)	2 935 080 000 (73377 млн евро)	2 612 000 000 (65,3 Млрд евро)
3	Собственный капитал	тыс руб	598 969	763 884 000 руб	114 000 000 (\$3,8 млрд,)	3 938 760 000 (98 469 млн евро)	1 396 280 000 (34,907 млн евро)
4	Рентабельность собственного капитала (ROE), Стр (1/3)*100%	%	-12,1	7,6	9%	17,75	10,08
5	Рентабельность чистой прибыли (NPM) Стр. (1/2)	%	2,3	52,3	57,2	23,8	5,39
6	Территория		1,9 млн. кв. км	13,6 млн км2			
	Численность персонала		2300	22623	1729000	38671	158 842
	Текучесть персонала		16,1	3,4	8,6	7,3	8,2

Для сравнения мы использовали рентабельность собственного капитала (ROE) предприятий, коэффициент является важнейшим для оценки инвестиционной привлекательности компании в долгосрочном плане. Он показывает, какую прибыль приносит каждый рубль, вложенный в бизнес компании её владельцами.

Коэффициент ROE часто применяется для сравнения однотипных компаний, относящихся к одной отрасли. Сопоставление эффективности использования собственного капитала показывает качество работы управленческого аппарата. Рассчитывается по формуле:

$$ROE = (\text{чистая прибыль} / \text{собственный капитал}) * 100\%$$

Таблица 1.1.3.

Сравнение рентабельности собственного капитала (ROE) энергокомпаний

Показатели 2011	Ед. измерения	«Сахаэнерго»	«Федеральная сетевая компания Единой Электрической Системы»	ENMAX (Альберта, Канада) Доллар = 30 рублей	ENEL(Италия) евро = 40 руб	EDF (Франция) евро = 40 руб
Рентабельность собственного капитала (ROE), Стр (1/3)*100%	%	-12,1	7,6	9%	17,75	10,08

Самыми рентабельными являются международные компании ENEL и EDF, 17,75% и 10,08% соответственно. Рентабельность собственного капитала (ROE) «Сахаэнерго», обеспеченная денежным потоком, при утвержденном плановом значении -1,23 % составила -12,1 % за счет роста убытков относительно плановой прибыли на 100,3 млн. руб. Чем выше доля заемных средств под который компания привлекает средства и чем выше процент, тем ниже чистая прибыль и, соответственно, ниже рентабельность всего капитала. В «Сахаэнерго» Доля собственных средств в структуре источников финансирования составляет 14 % , доля заемных средств - 86%. Таким образом, финансово-хозяйственная деятельность в основном формируется за счет привлеченных средств. Поэтому и рентабельность собственного капитала отрицательная.

Рентабельность чистой прибыли показывает, какую долю, чистая прибыль занимает в общем объеме продаж.

Таблица 1.1.4.

Рентабельность чистой прибыли

Показатели 2011	Ед. измерения	«Сахаэнерго»	«Федеральная сетевая компания Единой Электрической Системы»	ENMAX (Альберта, Канада) Доллар = 30 рублей	ENEL(Италия) евро = 40 руб	EDF (Франция) евро = 40 руб
Рентабельность чистой прибыли (NPM) Стр. (1/2)	%	2,3	52,3	57,2	23,8	5,39

Самыми рентабельными по прибыли из нашей таблицы являются ОАО «ФСКЕЭС» и «Enmax». Рентабельность чистой прибыли ОАО «Сахаэнерго» почти в 20 раз ниже, чем ОАО «ФСКЕЭС» и «Enmax», так как, во – первых, у «Сахаэнерго» в 2011 году наблюдается убыток; во-вторых, эти компании крупные по сравнению с ОАО «Сахаэнерго» и обслуживают большую территорию и, следовательно, объем продаж выше.

Таким образом, финансово-хозяйственная деятельность ОАО «Сахаэнерго» на 2011 год является не рентабельным. Организация понесла убытки за счет сокращения передачи электро- и теплоэнергии. По сравнению с другими энергетическими компаниями рентабельность собственного капитала ниже, что связано с неполучением запланированных субсидий из республиканского бюджета. По результатам деятельности Общества за 2011 год получен чистый убыток в размере 99,5 млн. руб. Тем не менее, величина чистых активов по-прежнему превышает уставной капитал.

Рентабельность показывает, насколько прибыльна деятельность предприятия, соответственно, чем выше коэффициенты рентабельности,

тем эффективней деятельность. Поэтому компания должна стремиться к более высоким показателям, а руководство должно определить пути повышения рентабельности. Для повышения показателя рентабельности для энергетических компаний предлагаем следующие меры:

1. Повышение продажной цены. Однако в условиях стабильного рынка для большинства товаров эта цена диктуется рыночной конъюнктурой, отражая общественно необходимые затраты труда. Но производители-монополисты, в том числе и энергетика как естественный монополист, имеют некоторую возможность поднимать цены (тарифы) на свою продукцию в пределах, ограниченных антимонопольным законодательством и другими мерами государственного регулирования рынка.

2. Снижение себестоимости продукции. Это основной путь повышения эффективности производства, причем наиболее целесообразно техническое перевооружение на базе самой совершенной техники. Для этого нужны инновационные, динамичные кадры. Чем ниже себестоимость и цена производства по сравнению с конкурентами на рынке, тем выше прибыль.

3. Увеличение объемов производства. Однако энергетики не могут, как правило, увеличивать объем производства по своему усмотрению. Поэтому текущими мерами являются постоянное поддержание оборудования в хорошем техническом состоянии путем регулярного и качественного ремонтного обслуживания, режимная оптимизация работы оборудования, его оптимальная загрузка в каждый момент времени. Для этого нужны также профессиональные, ответственные кадровые ресурсы, которые могут обеспечить высокую производительность, при этом увеличить прибыль организации.

Мясникова М. В.

преподаватель

НОУ ВПО «Омский юридический институт»

Россия, г. Омск

ГИБКИЙ РЕЖИМ ТРУДА: НОВОЕ ПОНИМАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Одной из тенденций рынка труда в условиях постиндустриальной стадии развития экономики является широкое распространение нестандартных, более гибких по сравнению с традиционными форм занятости. При этом сфера классической занятости в современных условиях постоянно сужается, что обусловлено процессами флексибилизации и дестандартизации на рынке труда.

По мнению Е. Я. Варшавской, в основу новой концепции занятости положены исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к труду и ответственность государства за создание условий

для реализации права на труд. Естественным следствием этого стало возросшее многообразие организационных форм и режимов труда, снижение степени их стандартизации и увеличение уровня гибкости, заметное даже на уровне простого эмпирического наблюдения[1].

Гибкость режима труда можно рассматривать с точки зрения его структурных элементов: гибкости рабочего места и гибкости режимов рабочего времени. Гибкость рабочего места реализуется в рамках концепции дистанционной занятости и предполагает возможность для работника частично или полностью выполнять свои трудовые функции за пределами организации в течение определенного периода рабочего времени. Выделяют следующие виды дистанционной занятости: домашняя работа – характеризуется применением ручного труда без использования информационных технологий; телезанятость (фриланс) – вид занятости, основанный на удалении от традиционного рабочего места, предполагающий использование телекоммуникационных технологий; мобильная занятость – работа лиц, находящихся в постоянных поездках, не имеющих стационарного рабочего места.

Под режимом гибкого рабочего времени, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, понимается форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений предприятия допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня [3]. Однако анализ практики деятельности российских и европейских компаний значительно расширяет классическое понимание гибкого режима рабочего времени, раскрывая огромное многообразие его видов, не предусмотренных трудовым законодательством [2;4;5]. Это позволяет выделить гибкие режимы рабочего времени де-юре (с точки зрения законодательства) и де-факто (с точки зрения практики). Наибольший интерес представляет изучение видов гибких режимов рабочего времени именно с практической точки зрения. Можно выделить три группы режимов рабочего времени: 1) фиксированный режим; 2) промежуточные режимы; 3) свободный режим.

К первой группе относится нормированный режим работы в рамках традиционной пятидневной рабочей недели с фиксированным началом и окончанием рабочего дня и фиксированным временем перерыва на обед.

Группа промежуточных режимов включает:

1) ненормированный режим – рабочий день с фиксированным началом и окончанием рабочего дня и фиксированным временем перерыва на обед, предполагающий частую возможность увеличения традиционной продолжительности рабочего дня и работы в выходные дни в связи с объемом работы (как правило, де-юре такой режим устанавливается как «нормированный», при этом отработанные сверхурочно часы сотрудникам не оплачиваются);

2) режим жесткой временной привязки – рабочий день с фиксированным началом и окончанием рабочего дня и гибким временем перерыва на обед;

3) сменный режим – по причине характера работы время начала и окончания рабочего дня могут выходить за пределы традиционных 8 часов, при этом оставаться жестко фиксированными (например, с 10.00 до 22.00 для сотрудников магазинов или с 8.00 до 8.00 для медицинского персонала больниц). Общая продолжительность рабочего времени остается в пределах нормы. Выходные дни в зависимости от графика сменности могут не совпадать с традиционными (два через два, сутки через трое и т. д.);

4) вахтовый режим – в случае существенной удаленности места работы от места проживания работника возможно чередование рабочих и выходных дней в соответствии с графиком вахт (например, месяц через месяц). При этом рабочий день в рамках вахты имеет нормальную продолжительность с фиксированным временем начала и окончания;

5) система гибких бригад – работа с нерегулярной продолжительностью рабочих смен и ненормированным рабочим днем (как правило, применяется при сдельной оплате труда, например, для строительных бригад);

6) режим гибкого временного коридора в рамках нормальной продолжительности рабочего дня (рассредоточенные графики) – время начала, окончания рабочего дня и перерыва на обед по желанию работника варьируются в рамках допустимых пределов (как правило, колебания составляют $\pm 1-2$ часа от традиционных);

7) сжатая неделя – превышение нормативной продолжительности рабочего дня при сокращении количества рабочих дней в неделю;

8) режим неполного рабочего времени – возможность выбора сотрудником оптимальной продолжительности рабочего времени, при этом время начала и окончания рабочего дня фиксированы;

9) режим гибкого временного коридора в рамках нормальной продолжительности рабочей недели (месяца) – время начала, окончания рабочего дня и перерыва на обед по желанию работника варьируются, при этом работодатель устанавливает «рекомендуемые часы» пребывания сотрудника на рабочем месте.

К третьей группе относится индивидуальный режим, при котором работник самостоятельно определяет время начала, окончания, продолжительности рабочего дня, чередования рабочих дней и выходных. Главным критерием эффективности такого режима является соблюдение сотрудником поставленных сроков выполнения работы.

Таким образом, на основе анализа зарубежного опыта мы дополнили российскую классификацию режимов рабочего времени, в частности, расширив традиционное понимание режима гибкого времени (которое не

менялось с 1985 г., после принятия Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства).

Многообразие применяемых на практике видов гибкого рабочего времени и форм дистанционной занятости объясняется, с одной стороны, стремлением организаций приспособиться к изменяющимся условиям внешней среды, связанным с усилением процессов глобализации экономики, развитием информационных технологий и интернет-бизнеса, с другой – необходимостью удовлетворения потребностей работников, стремящихся обеспечить баланс между рабочим и личным временем. Гибкий режим труда в практике деятельности современных организаций является уже не исключением из правил, а усиливающимся трендом, определяющим вектор развития, о чем свидетельствуют данные исследований.

Использованные источники:

1. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика: монография. - Кемерово: ИНТ, 2009. – 255 с.
2. Исследователи выяснили: кто в России занимается фрилансом // Ведомости [Электронный ресурс]. – Электрон. газета. – 03.10.2011. – URL: http://www.vedomosti.ru/career/news/1381740/issledzhovateli_vyyasnili_kto_v_rossii_zanimaetsya_frilansom.
3. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства: утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-5. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. European Company Survey 2009: Flexibility profiles of European companies. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys>.
5. Working time in the EU 2012. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys>.

*Негодаева О.Б., канд.филос.наук
старший научный сотрудник
научно-исследовательского сектора,
Азовский технологический
институт – филиал ДГТУ,
Россия, Азов*

РИСК КАК РЕШАЮЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПОСТСОВЕТСКОГО ОБЩЕСТВА

На протяжении всего периода своего существования человечество жило в условиях риска. Любая деятельность или бездеятельность сопряжена с риском, так как приводит к последствиям, которые не совпадают с ожиданиями субъектов. Риск, являющийся сочетанием уровня

неопределённости в предсказании результата со значимостью его последствий, появляется тогда, когда изменяется порядок и организованность. Современный глобализирующийся мир многие учёные называют обществом риска, связывая его формирование в первую очередь с осуществлением модернизации и экономической глобализации. Быстро меняющаяся социальная реальность превращает риск в одну из главных характеристик человеческой деятельности. А основной задачей современного общества становится необходимость осознания и управления рисками.

Современные исследователи разработали различные подходы к исследованию риска в качестве социального феномена, выделяя два направления его интерпретации этого феномена: реалистическое и социокультурное. В соответствии с реалистическим подходом риск является физическим атрибутом технологий. При социокультурном подходе усматривается связь оценок риска с социальными ценностями и нормами, при этом учитываются этические, социологические, политические аспекты, взаимосвязанные друг с другом настолько тесно, что обращение к одному из них приводит к необходимости учёта всех остальных.

У. Бек в своей работе «Что такое глобализация?» представляет три вида глобальных опасностей. К первым он относит конфликты, связанные со стремлением к обогащению и несущие технико-индустриальные угрозы: появление озоновых дыр, парниковый эффект, непредвиденные последствия активно развивающейся трансплантационной медицины и генной инженерии.

Вторая группа глобальных опасностей связана с разрушением окружающей среды и технико-индустриальными опасностями, обусловленными бедностью. «Эти угрозы появляются в контексте начинающихся и прекращающихся процессов модернизации. Набирает силу промышленность, обладающая технологическим потенциалом разрушения окружающей среды и жизни, тогда как страны, где расположены соответствующие предприятия, не располагают институциональными и политическими средствами для предотвращения возможных разрушений» [1, С. 77].

Третья глобальная опасность проявляется в угрозе применения оружия массового поражения (химического, биологического, атомного). Эта опасность не исчезла даже после прекращения конфронтации между Востоком и Западом, а, наоборот, усилилась под воздействием надвигающегося фундаменталистского терроризма и терроризма частных лиц. Рассуждая о взаимодействии очагов глобальной опасности, У. Бек приходит к выводу, что они будут дополнять друг друга, что приведёт, в свою очередь, к их обострению. Экологические разрушения могут привести к разжиганию вооружённых конфликтов, например, из-за

жизненно необходимых ресурсов. Страны, для которых характерно стремительное обнищание, будут усиленно эксплуатировать природную среду, доходя до полного её разрушения. Серьёзные экологические разрушения, приводящие к массовому исходу жителей, могут также привести к вооружённым конфликтам за территорию. Таким образом, «...вредные последствия утрачивают пространственно-временные границы, обретают устойчивый глобальный характер...» [1, С. 79].

Таким образом, У. Бек делает вывод, что в условиях бесконтрольной монополии экспертного сообщества и индустриализации общество приходит к состоянию не только производства, но и воспроизводства рисков. Учёный также считает, что определение риска относится к сфере государственного управления, а оценка рисков и их классификация должны быть предметом совместной деятельности общественных и государственных структур.

Исследователь проблем риска, Э. Гидденс, отмечает, что людям всегда приходилось сталкиваться с немалым риском, а само понятие риск для него неотделимо связано с категориями возможности и неопределённости, так как нельзя говорить о риске, если исход ясен. По мнению учёного, «...концепция риска предполагает наличие общества, активно пытающегося порвать с собственным прошлым, – а это главная характеристика индустриальной цивилизации нового и новейшего времени» Гидденс считает, что риск является своего рода мобилизующей силой в изменяющемся обществе, которое само желает определить своё будущее. Он классифицирует риски на внешние, связанные с традициями или законами природы, и рукотворные риски, связанные с нашим познанием окружающего мира. К категории рукотворного риска, по мнению автора, относятся экологические риски, проблемы семьи и брака, политические и другие риски.

В современном глобализирующемся мире основные риски являются рукотворными и имеют отношение не только к природе, но и проникают в другие сферы жизни. «Понятие риска в последнее время, – считает Г. Бехман, – сделало головокружительную карьеру в области социальной теории. В нём кристаллизуются основные проблемы и опыт высшей стадии промышленного и во многих областях буквально пропитанного наукой общества. Оно стало подлинной меткой современности» [2, С. 27].

Современное российское общество только начинает осознавать себя как общество риска. Исследователь проблем риска О. Н. Яницкий считает, что понятие риска используется в обыденной жизни достаточно широко. А рефлексия граждан по поводу их поведения является частью планирования деятельности социальных субъектов. Но исследователь также отмечает, что в западной культуре с её культом рациональности, вниманием к приобретениям и потерям, оценка риска социальных действий является не только привычной, но и необходимой, так как рыночные механизмы

требуют высокой культуры счёта, серьёзной рефлексии по поводу любых действий. Исследователь оценивает западную культуру как культуру калькуляций, а российскую культуру как культуру затрат, вложений, делая вывод о том, что первая более рефлексивна в смысле учёта возможных изменений. Российская же культура, по его мнению, «...не столько рефлексивна, сколько реактивна, причём реакция, как правило, носит келейный, замкнутый характер и в этом смысле не способствует выработке обществом специфических культурных стереотипов, готовящих и адаптирующих его субъектов к рискогенной среде» [5, С. 13]. Трансформации российского общества и вступление его на путь модернизации, осуществляемой по западному образцу, привели к необходимости осознания различных факторов риска.

В рамках данного исследования нас интересуют, прежде всего, социальные риски, являющиеся последствием манипуляции массовым сознанием. Масштабные социальные и экономические преобразования российского общества чреваты ростом неопределённости, которая является основой риска. Эта неопределённость возникает вследствие социальных изменений, имеющих негативные последствия, и отсутствия в обществе устойчивых и социально одобряемых способов их ликвидации.

Любое привычное нарушение существования общества сопровождается теми или иными издержками, но в обществе должны быть сформированы устойчивые механизмы, способные компенсировать негативные последствия и остановить хаотизацию общественных процессов. Если в обществе не сформированы подобные механизмы, то соответственно, увеличивается степень возникновения различных социальных рисков.

Российское общество при переходе от социалистического к постсоциалистическому типу утратило компенсаторные механизмы. Для того чтобы они адекватно работали, они должны быть созданы на основе устойчивых социальных норм, обеспечивающих стабильность социума. В предыдущей главе было сказано о преобразованиях социальной сферы в рамках перехода от советского к постсоветскому типу общества. Этот переход ознаменовался утратой основных базовых ценностей общества, закреплением в массовом сознании установок, чуждых российской ментальности, резкой сменой идеологической парадигмы. Вместе с этим были утрачены и механизмы регулирования рисков. Кроме того, переходный период в российском обществе сильно затянулся, российское общество продолжает пребывать в состоянии аномии.

Советское общество с его реализацией экстенсивного типа развития было рискогенным. Социалистическая система с её политическим режимом репрессивного характера, жёсткой централизацией экономики, тотальной милитаризацией и хищническим отношением к интеллектуальным и природным ресурсам послужила фактором, прочно

закрепившим производство социальных рисков. В современном российском обществе степень рискогенности социальной системы, на наш взгляд, не изменилась. Накопление господствующим меньшинством ресурсов, власти и богатства остаётся на сегодняшний день ведущим принципом существующей социальной системы. Основным принцип социалистической системы оказался вновь воспроизведённым в рамках формирования рыночного общества. Этот принцип сводится к неконтролируемой эксплуатации социальной и природной среды. Политическое принуждение сменилось экономическим, а одним из главных средств влияния на массовое сознание осталось манипулирование.

Манипуляция сознанием, которая использовалась в советском обществе для создания и поддержания идеологии определённого типа, активно используется и в постсоветском обществе. Манипулирование сознанием в нашем кризисном обществе является практически единственным механизмом регулирования социальных отношений. Вследствие применения манипулятивных технологий как регуляторов деятельности, несущей нежелательные последствия, может наступить социальное равновесие. Это обусловлено двойственной, противоречивой природой манипуляции сознанием, о которой говорилось в первой главе диссертационного исследования. Но в большинстве случаев манипуляция сознанием имеет негативные последствия, а её активное использование может привести к появлению новых рисков.

Для современного российского общества характерна ситуация, в которой к рискам глобального характера добавляются риски, связанные с трансформациями российского социума, изменением не только экономической, но и социокультурной ситуации. В ходе неподготовленной перестройки были практически полностью разрушены базовые ценностные ориентации, являвшиеся гарантом стабильной и целостной культуры. Институциональные преобразования в российском обществе увеличивают степень риска уничтожения не только экономического, но и человеческого потенциала, утраты национальной идентичности, серьёзных сбоев в социальной системе.

Российское общество, живущее в период затянувшихся реформ, находится в условиях социально-психологического дискомфорта. Ухудшение социального положения людей, обусловленное серьёзным системным кризисом, приводит к возникновению конфликтных противоречий с обществом. По мнению отечественного исследователя рисков О. Н. Яницкого, «...существуют два полярных типа переходного общества: созидательный и разрушительный. В обоих из них производство богатства и рисков идут бок о бок» [6, С. 41]. Исследователь отмечает, что способ этих производств различен. Общества, относящиеся к созидательному типу, невзирая на риски и опасности, переходят к высокой модернизации постепенно, наращивая свой творческий потенциал. Для

общества разрушительного типа характерна прогрессирующая демодернизация, расход потенциала и расхищение ресурсов. Подобные общества обречены на возможность исчезновения с исторической арены.

О.Н. Яницкий считает, что Россия является особым типом переходного общества, сформировавшегося на базе тоталитарного режима и находившегося на стадии простой модернизации. Затем «...была сделана попытка «большого скачка» из мира централизованной экономики и авторитарного режима в мир глобализации, создаваемый и ведомый Западом» [6, С. 41]. Тоталитарная система по своей сути являлась рискогенной, так как она исходила из утопического социального проекта и являлась искусственно сформированной, а производство рисков и расхищение природных и интеллектуальных ресурсов являлись нормой. Использование манипуляции массовым сознанием, на наш взгляд, являлось в советском обществе средством мобилизации людских ресурсов для достижения политического и идеологического господства. Чем интенсивнее было манипулирование, тем более повышался уровень социального риска, так как чрезмерный рост какого-либо параметра может привести к дисфункциональным изменениям всей системы, нарушению её равновесия.

Период перестройки российского общества ознаменовался появлением позитивного проекта нового общества, который, по мнению О. Яницкого, оказался негативным, «... элита «переходного общества», отвергнув принцип модернизации и глобализации снизу, навязав российскому обществу очередной социальные проект, тем самым подтвердила нашу гипотезу о преемственности «переходного общества», сохранении в его основе генетического кода посттоталитарной системы» [6, С. 45]. Сущность происходящих в российском обществе изменений исследователь видит в разрушении централизованного общества новыми элитами и в последующем строительстве кланово-корпоративных структур, отвечающих меркантильным интересам. Кроме того, происходящее разрастание атомизированной социальной среды и формирование внутри неё индивидуальных акторов деструктивного, асоциального характера также является проявлением переходного общества. По мнению исследователя, все эти признаки объективно сдвигают российское общество в сторону «общества всеобщего риска».

Процессы, происходящие в современном российском обществе и связанные с разрушением социалистической системы, по мнению исследователя, уже достаточный промежуток времени сопровождаются «...выделением гигантских масс *энергии социального распада*...Выделение массы такой энергии представляет угрозу любому социальному порядку, его нормативно-ценностным и организационным структурам » [5, С. 18]. Бесконтрольное манипулирование массовым сознанием может, на наш

взгляд, спровоцировать увеличение «энергии социального распада» и, как следствие, стать источником социальных бедствий.

Появление кланово-корпоративных структур приводит к возникновению претензии на монополию, исключительному положению в системе, эти структуры начинают претендовать на самодостаточность, на роль хозяина, стремятся распоряжаться системой, их породившей, манипулировать этой системой в целях сокрытия своих истинных намерений. Манипуляция, являвшаяся средством, превращается в самоцель, усиливая перекос развития частей социальной системы, и является фактором усиления производства социальных рисков.

Таким образом, благоприятный для реформирования системы контекст может быть сформирован при помощи манипулятивных технологий, применяемых политическими, экономическими и информационными структурами. При этом культурные и социальные параметры воспринимаются как несущественные. Под воздействием рыночной среды, привлекающей для воздействия манипулятивные технологии, культура и поведение членов социума меняются в новом направлении, происходит установление новых норм и формирование новых стереотипов поведения. Подобные действия приводят к перекосу развития социальной системы, возрастанию её неустойчивости, усилению подверженности новым манипуляциям и, как следствие, возникновению разнообразных рисков.

Манипуляция сознанием, осуществлявшаяся в советском обществе, привела к возникновению внутренней политики, базирующейся на принципе опоры на собственные силы. Этому принципу подчинялась не только экономика, но и идеология и культура. Произошедшие в обществе изменения не привели к уничтожению двойных стандартов в области внешней политики. По-прежнему существуют явные и скрытые цели экономической и социальной политики, практикуется сокрытие реальных достижений и потерь, что мы расцениваем как проявление манипуляции сознанием. Такое положение является разрушительным и рискогенным.

Итак, современное российское общество, на наш взгляд, можно отнести к обществу риска, так как в основе протекающих социальных процессов лежит глубокий ценностный кризис, в результате длительного манипулирования сознанием в советском и постсоветском обществах произошло уничтожение внутреннего объединяющего начала.

Изменение природной и социальной среды обитания способствует накоплению рисков. Бесконечно возникающие в переходном обществе техногенные, экологические и социальные аварии и катастрофы приводят к тому, что ожидание опасности становится нормой повседневной жизни. На наш взгляд, это очень опасно, так как безопасность в этом случае становится главным ориентиром любой деятельности, стремление

обезопасить своё существование приводит к нарастанию социальной инерции, тормозящей развитие.

В общественной жизни наступает ситуация борьбы «всех против всех». В российском обществе отсутствует гарантия личных прав и свобод. Ситуация господства силы над правом, отсутствие правосознания, умножение различных теневых, криминальных солидарностей рождает на свет деструктивную форму социальной адаптации, выраженную посредством социального бунта. Следствием этого процесса является утрата в обществе «...средств для поддержания систем своего жизнеобеспечения в относительно безопасном состоянии» [6, С. 51], происходит утрата контроля над их функционированием. Процесс управления превращается в «тушение пожаров», в постоянную ликвидацию аварий и катастроф. Это замечание О. Н. Яницкого совершенно справедливо.

На наш взгляд, существует ещё один вариант осуществления управления в подобных ситуациях – управление при помощи манипулирования. Если процесс управления по принципу «тушения пожаров» может привести к осознанию опасности как нормы повседневной жизни, о чём уже говорилось выше, и накоплению в обществе социальной инерции, то манипулирование сознанием может привести к одновременному возникновению разнообразных рисков: накопления инерции, деструктивной адаптации посредством бунта, недоверия к правящей элите.

Нарастанию подобных рисков способствует также, по нашему мнению, изменение роли интеллигенции в современном обществе. На проведённой в 2003 году Международной теоретико-методологической конференции «Интеллигенция в обществе риска» было отмечено, что в России XIX века интеллигенция являлась особой социальной группой, выполнявшей в обществе определённые функции: гносеологическо-креативную, просветительскую, социально-критическую, нравственную. Российская интеллигенция всегда ставила служение моральным ценностям и истине выше материального благосостояния. Но в XX в. в деятельности людей умственного труда произошли крутые сдвиги, связанные с переходом от «абсолютного знания» к «полезному», направленному на прагматические цели, массовидному, предназначенному для выхода на рынок» [4, С. 133].

Интеллигенция в современном обществе является «ушедшей реальностью», так как в обществе массовой культуры интеллигенты превращаются в технологов, слуг власти. По мнению некоторых участников конференции, интеллигенция в современном обществе риска сама стала «группой риска», так как её функции пытаются заместить средства массовой информации и массовая культура. Подобные процессы чреваты «...девальвацией системы ценностей, выработанных классической

и национальной культурой, вырождением профессиональных кадров сферы науки, культуры и образования» [4, С. 134]. Но интеллигенция сегодня является не только жертвой риска, так как уровень рисков в обществе во многом зависит от степени реализации ею собственных социальных функций. Появление в результате бесконтрольного манипулирования массовым сознанием значительной части либеральной интеллигенции, стремящейся «во власть» и характеризующейся высокомерным отношением к народу, может усугубить дезинтеграцию трансформирующегося российского общества и привести к дальнейшему увеличению социальных рисков.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что процессы производства рисков в современном российском обществе должны быть исследованы. Риски постоянно производятся обществом, особенно если это общество переходного типа.

Использованные источники:

1. Бек У. Что такое глобализация? – М.: Прогресс-Традиция, 2001. – 304 с.
2. Бехман Г. Современное общество как общество риска. // Вопросы философии. – 2007. – № 1. – С. 26 – 46.
3. Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь. – М.: Издательство «Весь Мир», 2004. – 120 с.
4. Интеллигенция в обществе риска. // Социс. – 2003. – № 9. – С. 133 – 134.
5. Россия: риски и опасности «переходного» общества / РАН, Институт социологии; под ред. О. Н. Яницкого. – М.: Институт социологии РАН, 2000. – 237 с.
6. Яницкий О. Н. Гражданские инициативы и самодеятельность масс. – М.: Знание, 1988. – 62, [2] с.

*Немирова Г. И., д.э.н., доцент
зав. кафедрой таможенного дела*

*Ильсаев З.А.
студент 5 курса*

*Оренбургский государственный университет
Россия, г.Оренбург*

ТАМОЖЕННЫЕ ПЛАТЕЖИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИИ

В условиях формирования Единого экономического пространства проведение оценки экономического потенциала страны, исследования факторов, оказывающих влияние на его развитие, представляется весьма актуальной задачей экономической науки, решение которой позволит эффективно управлять соответствующими процессами в экономике страны и проводить правильную внешнеэкономическую политику.

В условиях формирования Единого экономического пространства все неоднозначным становится оценка таможенных платежей как фактора

экономического развития, в том числе оценка их роли в стимулировании совокупного экономического потенциала России.

Согласно Федеральному закону от 08.12.2003 г. №164-ФЗ «Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности» таможенные платежи устанавливаются «в целях регулирования внешней торговли товарами, в том числе для защиты внутреннего рынка Российской Федерации и стимулирования прогрессивных структурных изменений в экономике» [1]. Таким образом, существенное значение таможенных платежей в развитии национальной экономики закреплено на законодательном уровне. Реальное влияние, оказываемое таможенными платежами на экономику в целом и ее потенциал, прослеживается по данным статистики внешней торговли и объемам поступлений платежей в федеральный бюджет.

В условиях Таможенного союза Российская Федерация даже в условиях единого таможенного пространства сохраняет более высокий уровень налогообложения, чем Республики Казахстан и Беларусь, в результате участники внешнеэкономической деятельности регистрируют предприятия и подают таможенную декларацию на экспорт товаров в этих государствах, пополняя их государственные доходы [2].

Тем не менее, за период 2005-2011 гг. поступления таможенных платежей в федеральный бюджет увеличились в 2,5 раза (на 3234,9 млрд. рублей). Суммы таможенных платежей, перечисленные таможенными органами Российской Федерации в федеральный бюджет, в разрезе конкретных видов представлены в таблице 1.

Несмотря на некоторые колебания в динамике, в целом прослеживается укрепление позиции таможенных платежей в структуре доходов федерального бюджета. В настоящее время доходы от внешнеторговой деятельности являются основным источником пополнения государственной казны - в 2011 году таможенные платежи составили более 46% доходов федерального бюджета страны. Для сравнения: в США доля таможенных пошлин в доходах федерального бюджета составляет 1%, Великобритании – 1%, Германии – около 4%.

Для большинства развивающихся стран таможенные пошлины сохраняют свое регулирующее и фискальное значение. Эти страны поддерживают высокий уровень импортных таможенных пошлин на готовые товары, чтобы оградить от конкуренции отечественных товаропроизводителей. С другой стороны, таможенные пошлины используются в качестве важного источника поступлений доходов в бюджет. Внешняя торговля оказывается гораздо доходнее, чем средства,

Таблица 1 - Суммы таможенных платежей, поступивших в федеральный бюджет Российской Федерации за 2005-2011 гг.*

Таможенные платежи	2005 г.		2006 г.		2007 г.		2008 г.		2009 г.		2010 г.		2011 г.		Абсолютное отклонение 2011 г. от 2005 г., млрд. руб.	Темп роста 2011 г. к 2005 г., в %	Изменение в структуре 2011 г. к 2005 г., в %
	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу			
Всего	2053,8	100	2860,4	100	3244,9	100	4682,2	100	3422,3	100	4078,2	100	5288,7	100	3234,9	257,51	
Ввозная таможенная пошлина	265,3	12,92	341,6	11,94	488,1	15,04	625,6	13,36	467,6	13,66	345	8,46	2,2	0,04	-263,1	0,83	-12,88
Вывозная таможенная пошлина	1323,8	64,46	1895,8	66,28	1834,8	56,54	2859,3	61,07	2042,2	59,67	2508,1	61,50	3710,3	70,16	2386,5	280,28	5,70
НДС	427,8	20,83	586,7	20,51	871,1	26,85	1133,8	24,22	873,4	25,52	1169,5	28,68	1497,2	28,31	1069,4	349,98	7,48
Акциз	17,6	0,86	17,3	0,60	26,7	0,82	35,3	0,75	19,8	0,58	30	0,74	47,6	0,90	30	270,45	0,04
Таможенные сборы	19,3	0,94	19	0,66	24,2	0,75	28,2	0,60	19,7	0,58	25,6	0,63	31,4	0,59	12,1	162,69	-0,35

* По материалам официального сайта Федерального Казначейства: <http://www.roskazna.ru>

получаемые от федерального имущества, государственных пакетов акций [3].

В течение исследуемого периода (с 2005 по 2011 годы) доля ввозной таможенной пошлины в общей структуре таможенных платежей сократилась на 12,88%, значительное снижение наблюдается и в абсолютных величинах – 2,2 млрд. рублей в конце периода против 265,3 млрд. рублей в 2005 г. Незначительные изменения в структуре показали акциз и таможенные сборы, при этом темп роста по обоим видам платежей оказался на высоком уровне – их суммы выросли в 2,7 и 1,6 раза соответственно. За тот же период отмечается более высокий рост (в 3,5 раза) суммы налога на добавленную стоимость, взимаемого таможенными органами при ввозе товаров в Российскую Федерацию.

Наибольший удельный вес в составе таможенных платежей, перечисленных в доход федерального бюджета России за период 2005-2011 гг., принадлежит вывозной таможенной пошлине. Анализ структуры позволил выявить тенденцию к повышению доли вывозной таможенной пошлины. Так, в 2011 году вывозная таможенная пошлина составила около 70% всей суммы таможенных платежей, что на 5,7% больше, чем в 2005 году и на 8,7% чем в 2010 г. Это явилось следствием сложившейся структуры внешней торговли Российской Федерации, в которой отечественный экспорт представлен в основном сырьевыми товарами.

Как видно из рисунка 1 основной объем экспортируемых товаров из Российской Федерации приходится на минеральные продукты, в числе которых лидирующее место занимает продукция топливно-энергетического комплекса.



Рисунок 1 – Структура экспорта важнейших товаров Российской Федерации в 2011 году

Главенствующее значение экспорта топливно-энергетических ресурсов подтверждает и тот факт, что вывозные таможенные пошлины имеют наибольший удельный вес в общей сумме таможенных платежей, поступивших в федеральный бюджет. Поступления от вывозных таможенных пошлин в разрезе конкретных сырьевых товаров представлены в таблице 2.

За анализируемый период наибольший рост показали вывозные таможенные пошлины на товары, выработанные из нефти – они увеличились более чем в 5,5 раза и составили в 2011 году 936,5 млрд. рублей против 167,1 млрд. рублей в 2005 году. При этом наибольшие суммы платежей приходятся за нефть сырую, прирост которых в конце периода относительно 2005 г. составил 167,8%.

Таблица 2 – Суммы вывозных таможенных пошлин в разрезе топливно-энергетических товаров за 2005-2011 годы

№ п/п	Вид пошлины	Годы							Абсолютное отклонение 2011 г. от 2005 г., млрд. р.	Темп роста 2011 г. к 2005 г., в %
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
1	Вывозные таможенные пошлины, млрд. руб.	1323,8	1895,8	1 834,9	2 859,3	2 042,2	2 508,1	3 710,3	2 386,5	280,28

2	в том числе: вывозные таможенные пошлины на нефть сырую, млрд. руб.	871,1	1201,9	1 151,5	1 784,8	1 203,1	1 672,4	2 332,4	1 461,3	267,75
	Темп прироста, в %	-	37,97	-4,19	55,00	-32,59	39,01	39,46	-	-
3	Вывозные таможенные пошлины на газ природный, млрд.руб.	239,6	343,8	302,6	490,2	432,9	193,3	384,4	144,8	160,43
	Темп прироста, в %	-	43,49	-11,98	62,00	-11,69	-55,35	98,86	-	-
4	Вывозные таможенные пошлины на товары, выработанные из нефти, млрд. руб.	167,1	314,4	330,5	522,6	378,8	603,7	936,5	769,4	560,44
	Темп прироста, в %	-	88,15	5,12	58,12	-27,52	59,37	55,13	-	-
5	Прочие вывозные таможенные пошлины, млрд. руб.	46,1	35,7	50,3	61,7	27,4	38,7	57,0	10,9	123,64
	Темп прироста, в %	-	-22,56	40,90	22,66	-55,59	41,24	47,29	-	-

Вывозные таможенные пошлины на газ природный за указанный период имели относительно невысокие темпы роста – они увеличились в 1,6 раза по сравнению с ростом пошлин на нефть сырую в 2,7 раза и на нефтепродукты в 5,6 раза.

Данные статистики свидетельствуют о том, что физические объемы поставок за рубеж данной группы товаров в период с 2005 года по 2011 год, несмотря на некие колебания, имели отрицательную динамику (таблица 3). Исключением являются товары, выработанные из нефти, объемы которых выросли 1,3 раза, что в натуральном выражении означает повышение на 33,9 млн. тонн.

Таблица 3 – Физические объемы экспорта из Российской Федерации основных топливно-энергетических продуктов в 2005-2011 гг.*

№ п/п	Наименование экспортируемых товаров	Годы							Темп роста 2011 г. к 2005 г., в %
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
1	Нефть сырая, млн. т	253	248	258	243	247	247	237,0	-16,0
	Темп прироста, в %	-	-1,98	4,03	-5,81	1,65	0,00	-4,05	-
2	Нефтепродукты, млн. т	97,1	104	112	118	124	133	131,0	33,9
	Темп прироста, в %	-	7,11	7,69	5,36	5,08	7,26	-1,50	-
3	Газ природный, млрд. м ³	207	203	192	195	168	174	182,0	-25,0
	Темп прироста, в %	-	-1,93	-5,42	1,56	-13,85	3,57	4,60	-

* По материалам официального сайта Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru>

В течение анализируемого периода объемы поставляемой на внешний рынок сырой нефти сократились на 6,3% и в 2011 году составили 237 млн. тонн. Физические объемы поставляемого на внешний рынок природного газа также показали снижение на 12% (или 25 млрд. м³).

Данный анализ свидетельствует о том, что физические объемы поставок за рубеж продукции топливно-энергетического комплекса не могут являться причиной роста вывозных таможенных пошлин на данную группу товаров. Приток бюджетных средств обусловлен повышением мировых цен на продукцию топливно-энергетических ресурсов [2]. Это подтверждается статистикой средних экспортных цен на данные ресурсы (таблица 4).

Исследование динамики цен на экспортируемые нефтегазовые ресурсы показало, что средние экспортные цены за период 2005-2010 гг. значительно выросли. Наибольший рост отмечается в ценах на газ природный (повышение на 80,8%). Средняя экспортная цена на нефть сырую в 2010 гг. составила 545 долларов США за тонну, увеличившись более чем в 1,5 раза (165,15%). Аналогичная ситуация наблюдается на рынке нефтепродуктов, на котором ценовой показатель вырос на 52%.

Таблица 4 – Средние экспортные цены на топливно-энергетические ресурсы Российской Федерации в 2005-2010 гг.*

№ п/п	Наименование товара	Годы						Темп роста в 2010 г. к 2005 г., в %
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	

1	Нефть сырая, долларов США за 1 тонну	330	412	470	663	407	545	165,15
	Темп прироста, в %	-	24,85	14,08	41,06	-38,61	33,91	-
2	Нефтепродукты, долларов США за 1 тонну	348	429	465	676	387	529	152,01
	Темп прироста, в %	-	23,28	8,39	45,38	-42,75	36,69	-
3	Газ природный, долларов США за 1000 м ³	151	216	234	354	249	273	180,79
	Темп прироста, %	-	43,05	8,33	51,28	-29,66	9,64	-

*Статистика по средним экспортным ценам за 2011 год отсутствует

Зависимость сумм вывозных таможенных пошлин на нефть сырую от среднемировых экспортных цен можно наблюдать на рисунке 2. Аналогичная зависимость наблюдается относительно пошлин на нефтепродукты и газ природный.

Очевиден тот факт, что экономика Российской Федерации в значительной степени зависит от мировых цен на продукцию нефтегазового комплекса, что делает более существенным значение таможенных платежей как фактора развития экономического потенциала страны.

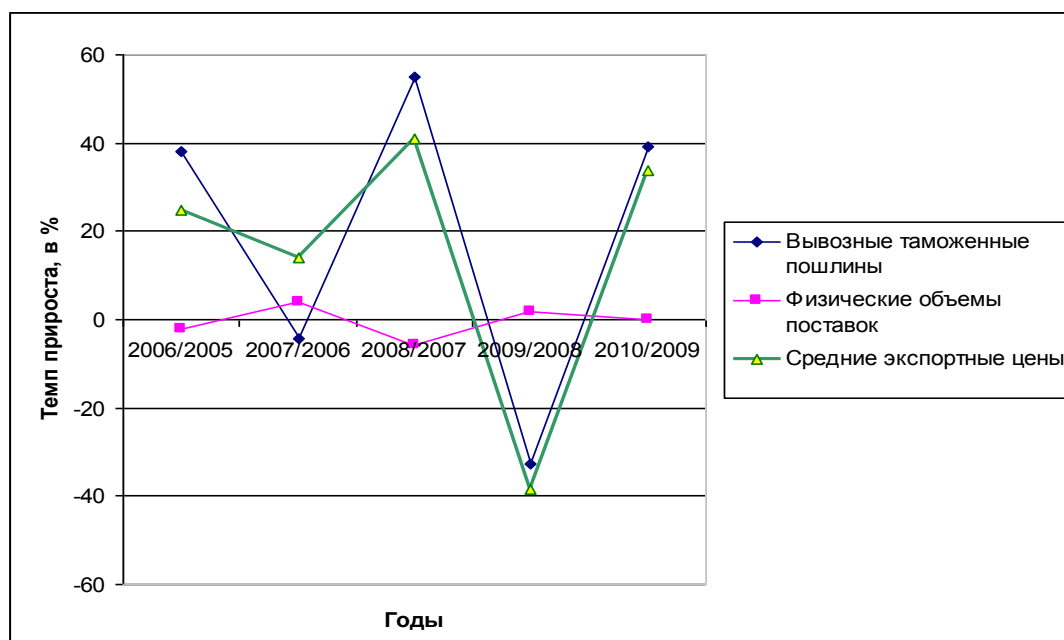


Рисунок 2 – Зависимость вывозных таможенных пошлин на нефть сырую от среднемировых экспортных цен (2006-2010 гг.)

Роль таможенных платежей в формировании и развитии потенциала национальной экономики на краткосрочную и среднесрочную перспективу

весьма существенна, так как резкое неподготовленное снижение их фискальной составляющей может привести к серьезным потерям валютных средств, необходимых для приобретения новых технологий, высокотехнологичной продукции, используемых для структурной перестройки национального хозяйства, и представлять угрозу экономической безопасности страны.

Структурная перестройка экономики страны, переход от сырьевой направленности российского экспорта на инновационную направленность требуют взвешенной политики на протяжении длительного периода. В связи с этим, таможенные платежи как фактор развития экономического потенциала России в долгосрочной перспективе должны приобрести преимущественно регулирующий характер, постепенно снижая свою фискальную составляющую, за счет которой посредством обложения экспортируемого сырья пополняется значительная часть доходов федерального бюджета.

Доминирование сырьевой направленности развития экономики и экспорта приводит к узости производственной базы национальной экономики и слабому развитию малого и среднего предпринимательства, являющегося ведущим фактором формирования конкурентной среды и динамизма в экономике [4].

Выраженная сырьевая направленность экспорта и внешней торговли в целом ведет к тому, что Россия существенным образом утрачивает степень контроля за своим национальным богатством, что непосредственно снижает экономический потенциал страны. Национальное богатство все больше становится предметом передела между экономически развитыми странами, вследствие чего существует реальная угроза превращения страны в «сырьевой придаток».

Вполне объективно назрела потребность в разработке новых механизмов эффективного использования природно-ресурсного потенциала страны для обеспечения трансформации национальной экономики и выведения ее на позиции устойчивого роста и развития.

Считаем, что приоритетными задачами, стоящими перед страной в целях развития экономического потенциала, должны выступать:

- содействие формированию импортозамещающих и экспортоориентированных обрабатывающих производств в стране;
- диверсификация экспортной базы национальной экономики;
- стимулирование закупок новейшего российского оборудования для развития экспортных производства путем создания льготных условий кредитования, упрощения процедуры его получения;
- рациональное внутреннее налоговое регулирование деятельности природопользователей;
- обеспечение необходимых капиталовложений в инновационные отрасли экономики.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 8.12.2003 г. №164-ФЗ «Об основах государственного регулирования внешнеторговой деятельности» (с изменениями от 6 декабря 2011 г.)
2. Сбалансированное и экономически безопасное развитие региона в едином таможенном пространстве в посткризисный период/ Г.И. Немирова// Вестник ОГУ – 2012. – №1. – С. 111-117.
3. Регулирование внешнеэкономической деятельности природопользователей Республики Коми как объективной основы налогообложения/ С.И. Чужмарова// Региональная экономика: теория и практика – 2010. - №30. – С. 33-40.
4. Формирование конкурентоспособного экспортного потенциала национальной экономики/ Ю.Ф. Шамрай// Открытое образование – 2010. – №1. – С. 102-113.
5. Материалы с официального сайта Федерального казначейства: <http://www.roskazna.ru/>
6. Материалы с официального сайта Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru/>

*Никитина О.А., кандидат технических наук
доцент*

*ФГБОУ ВПО «МГТУ им. Г.И. Носова»
Россия, г. Магнитогорск*

*Слободяник Т.М., кандидат технических наук
доцент*

*ФГБОУ ВПО «МГГУ»
Россия, г. Москва*

О ПРИМЕНЕНИИ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

1. Инвестиционная деятельность является одним из наиболее важных видов деятельности, осуществляемой любой коммерческой организацией. Необходимость инвестиций обусловлена обновлением имеющейся материально-технической базы, наращиванием объемов производства, освоением новых видов деятельности.

Значение экономического анализа для планирования и осуществления инвестиционной деятельности коммерческого предприятия трудно переоценить. При этом особую важность имеет предварительный анализ, который проводится на стадии разработки инвестиционных проектов и способствует принятию разумных и обоснованных управленческих решений.

Принятие решений инвестиционного характера, как и любой другой вид управленческой деятельности, основывается на использовании

различных методов. Степень их сочетания определяется разными обстоятельствами,

В отечественной и зарубежной практике известен целый ряд методов, с помощью которых расчёты могут служить основой для принятия решений в области инвестиционной политики. Какого-то универсального метода, пригодного для всех случаев жизни, не существует. Тем не менее, имея некоторые оценки, полученные формализованными методами, пусть даже в известной степени условные, легче принимать окончательные решения.

2. Принятие решений посредством применения методов оценки экономической эффективности инвестиций рассмотрим на примере коммерческого предприятия, осуществляющего капитальные вложения (инвестиционный проект) в реконструкцию и модернизацию основных средств с целью снижения издержек производства и увеличения объёма производства посредством повышения качества выпускаемой продукции.

Инвестировать планируется в реконструкцию системы гидросбива окалины горячекатаного листа коммерческого предприятия металлургической отрасли промышленности.

Исходные данные:

Прогнозируется, что инвестиция (IC) будет генерировать в течение n лет, годовые доходы в размере $P_1, P_2, \dots, P_n$.

Стоимость инвестиций IC составляет 10 000 тыс. рублей

Доходы по годам 222 677,94 , 232 677,94, 232 677,94, 232 677,94 (тыс.руб.)

Горизонт расчёта 4 года

Рентабельность авансированного капитала от 14 до 21%.

Цена капитала 8%.

Методы оценки эффективности инвестиций можно условно разделить на две группы в зависимости от того, учитывается или нет временной фактор:

основанные на учетных оценках ("статистические" методы):

- Срок окупаемости инвестиций - PP (Payback Period);
- Коэффициент эффективности инвестиций - ARR (Accounted Rate of Return).

основанные на дисконтированных оценках ("динамические" методы):

- Чистая приведенная стоимость - NPV (Net Present Value);
- Индекс рентабельности инвестиций - PI (Profitability Index);
- Внутренняя норма прибыли - IRR (Internal Rate of Return);
- Модифицированная внутренняя норма прибыли- MIRR (Modified Internal Rate of Return);
- Дисконтированный срок окупаемости инвестиций - DPP (Discounted Payback Period).

В данной статье остановимся на применении двух методов оценки эффективности инвестиций из первой группы («статистических») и двух первых методов из второй группы («динамических»).

2.1. Срок окупаемости инвестиций (PP)

Этот метод - один из самых простых и широко распространен в мировой практике, не предполагает временной упорядоченности денежных поступлений. Алгоритм расчета срока окупаемости (PP) зависит от равномерности распределения прогнозируемых доходов от инвестиции. Если доход распределен по годам равномерно, то срок окупаемости рассчитывается делением единовременных затрат на величину годового дохода, обусловленного ими. При получении дробного числа оно округляется в сторону увеличения до ближайшего целого. Если прибыль распределена неравномерно, то срок окупаемости рассчитывается прямым подсчетом числа лет, в течение которых инвестиция будет погашена кумулятивным доходом. Общая формула расчета показателя PP имеет вид:

$$PP = n, \text{ при котором } \sum_{K=1}^n P_K > IC, \quad (1)$$

Показатель срока окупаемости инвестиций очень прост в расчетах, вместе с тем он имеет ряд недостатков, которые необходимо учитывать в анализе.

Во-первых, он не учитывает влияние доходов последних периодов. Во-вторых, поскольку этот метод основан на не дисконтированных оценках, он не делает различия между проектами с одинаковой суммой кумулятивных доходов, но различным распределением их по годам.

Применение метода, основанного на расчете срока окупаемости затрат, может быть целесообразным, когда руководство предприятия в большей степени озабочено решением проблемы ликвидности, а не прибыльности проекта - главное, чтобы инвестиции окупились как можно скорее. Метод также хорош в ситуации, когда инвестиции сопряжены с высокой степенью риска, поэтому, чем короче срок окупаемости, тем менее рискованным является проект.

Для рассматриваемого в данной статье инвестиционного проекта $PP = 0,045$ (года), что значительно ниже общепринятых для отраслевых значений.

2.2. Коэффициент эффективности инвестиций ARR

Этот метод имеет две характерные черты: он не предполагает дисконтирования показателей дохода; доход характеризуется показателем чистой прибыли PN (балансовая прибыль за вычетом отчислений в бюджет). Алгоритм расчета исключительно прост, что и предопределяет широкое использование этого показателя на практике: коэффициент эффективности инвестиции (ARR) рассчитывается делением среднегодовой прибыли PN на

среднюю величину инвестиции (коэффициент берется в процентах). Средняя величина инвестиции находится делением исходной суммы капитальных вложений на два, если предполагается, что по истечении срока реализации анализируемого проекта все капитальные затраты будут списаны; если допускается наличие остаточной стоимости (RV), то ее оценка должна быть исключена.

$$ARR = \frac{PN}{1/2 (IC - RV)} \quad (2)$$

Данный показатель сравнивается с коэффициентом рентабельности авансированного капитала.

Для рассматриваемого инвестиционного проекта $ARR = 44,53$ (в ед.), что значительно выше коэффициента рентабельности авансированного капитала рассматриваемой отрасли.

2.3. Чистая приведенная стоимость (NPV)

Этот метод основан на сопоставлении величины исходной инвестиции (IC) с общей суммой дисконтированных чистых денежных поступлений, генерируемых ею в течение прогнозируемого срока. Поскольку приток денежных средств распределен во времени, он дисконтируется с помощью коэффициента r , устанавливаемого аналитиком (инвестором) самостоятельно исходя из ежегодного процента возврата, который он хочет или может иметь на инвестируемый им капитал.

Однако корректное использование NPV-метода возможно только при соблюдении ряда условий:

Объем денежных потоков в рамках инвестиционного проекта должен быть оценен для всего планового периода и привязан к определенным временным интервалам. Денежные потоки в рамках инвестиционного проекта должны рассматриваться изолированно от остальной производственной деятельности предприятия, т.е. характеризовать только платежи и поступления, непосредственно связанные с реализацией данного проекта.

Общая накопленная величина дисконтированных доходов (PV) и чистый приведенный эффект (NPV) соответственно рассчитываются по формулам:

$$PV = \sum_k \frac{P_k}{(1+r)^k},$$

$$NPV = \sum_k \frac{P_k}{(1+r)^k} - IC. \quad (3)$$

Очевидно, что если: $NPV > 0$, то проект следует принять;
 $NPV < 0$, то проект следует отвергнуть;

$NPV = 0$, то проект ни прибыльный, ни убыточный.

При прогнозировании доходов по годам необходимо по возможности учитывать все виды поступлений как производственного, так и непроизводственного характера, которые могут быть ассоциированы с данным проектом. Так, если по окончании периода реализации проекта планируется поступление средств в виде ликвидационной стоимости оборудования или высвобождения части оборотных средств, они должны быть учтены как доходы соответствующих периодов.

Если проект предполагает не разовую инвестицию, а последовательное инвестирование финансовых ресурсов в течение m лет, то формула для расчета NPV модифицируется следующим образом:

$$NPV = \sum_{k=1}^n \frac{P_k}{(1+r)^k} - \sum_{j=1}^m \frac{IC_j}{(1+i)^j}, \quad (4)$$

где i — прогнозируемый средний уровень инфляции.

Необходимо отметить, что показатель NPV отражает прогнозную оценку изменения экономического потенциала предприятия в случае принятия рассматриваемого проекта.

Для рассматриваемого инвестиционного проекта $NPV = 751\,440,14$, что больше 0.

2.4. Индекс рентабельности инвестиций (PI)

Этот метод является по сути следствием метода чистой теперешней стоимости. Индекс рентабельности (PI) рассчитывается по формуле

$$PI = \sum_k \frac{P_k}{(1+r)^k} / IC \quad (5)$$

Очевидно, что если:

- $PI > 1$, то проект следует принять;
- $PI < 1$, то проект следует отвергнуть;
- $PI = 1$, то проект ни прибыльный, ни убыточный.

Смысл индекса PI таков: он характеризует доход на единицу затрат; именно этот критерий наиболее предпочтителен, когда необходимо упорядочить независимые проекты для создания оптимального портфеля в случае ограниченности сверху общего объема инвестиций.

В отличие от чистого приведенного эффекта индекс рентабельности является относительным показателем. Благодаря этому он очень удобен при выборе одного проекта из ряда альтернативных, имеющих примерно

одинаковые значения NPV. либо при комплектовании портфеля инвестиций с максимальным суммарным значением NPV.

Для рассматриваемого проекта $PI = 76,14$, что больше единицы.

3. Заключение.

Основываясь на результатах произведённых расчётов финансово-экономической эффективности капиталовложений можно сделать следующие выводы:

- На первом этапе расчётов применять «статистические» методы расчета эффективности вложений, не учитывающие фактор времени, имеющий принципиальное значение для финансового инвестора, но ориентированных на выявление производственного эффекта инвестиций.
- При получении высоких значений производственно-экономической эффективности капиталовложений первого этапа расчёты для оценки финансовой эффективности т.н. "динамические" методы можно не применять.
- Расчёты эффективности инвестиций, основанные на дисконтированных оценках, следует применять, когда статические методы расчёта дают общепринятые для рассматриваемой отрасли значения или имеют пограничные значения общепринятых показателей.

Использованные источники:

1. Г.В. Савицкая. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Минск, «Новое знание», 2000г.
2. В.В. Ковалёв. Финансовый анализ: управление капиталом, выбор инвестиций, анализ отчётности. Москва, «Финансы и статистика», 1998г.

Носова Т.А.
студент

Тюменский государственный университет
Россия, г. Тюмень

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕНТРАЛЬНЫМ БАНКОМ ВАЛЮТНОЙ ПОЛИТИКИ В ПОСКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

Одно из ведущих мест в формировании экономически сильного, постоянного и промышленно развитого современного государства занимает выбор *валютной политики*, которая учитывала бы все тенденции состояния валютного рынка на настоящий момент.

Валютная политика - относительно самостоятельная часть государственной политики России. Основными ее задачами на современном этапе развития российской экономики являются неуклонное снижение инфляции и обеспечение устойчивости национальной валюты. Юридически

валютная политика оформляется валютным законодательством, которое регулирует порядок совершения операций с валютными ценностями.

Валютная политика в России в зависимости от её целей и форм имеет две основные разновидности. Одной из них является осуществление стратегических, структурных, долговременных изменений в национальном валютном механизме, другой - повседневное, оперативное регулирование текущей валютной конъюнктуры.

Цель стратегической, структурной политики России состоит в формировании цельной валютной системы, которая должна соответствовать, с одной стороны, условиям рыночной экономики, а с другой - структурным принципам мировой валютной системы, зафиксированным в уставе Международного Валютного Фонда. Это предполагает:

1. образование полномасштабного внутреннего валютного рынка;
2. формирование рынка золота и других драгоценных металлов;
3. введение свободной конвертируемости рубля по текущим международным операциям;
4. установление единого курса рубля по отношению к иностранным валютам;
5. преодоление долларизации экономики;
6. интегрирование национального валютного механизма в мировую валютную систему, полноправное участие России в деятельности мировых финансовых организаций.

Текущая валютная политика России оказывает воздействие на объем, характер и структуру рыночных операций с иностранной валютой.

Основной задачей курсовой политики на 2012 год и период 2013–2014 годов является последовательное сокращение прямого вмешательства Банка России в курсообразование и создание условий для перехода к режиму плавающего валютного курса. Банк России продолжит политику, направленную на повышение гибкости курса рубля, что позволит подготовить участников рынка к переходу к плавающему курсу, облегчая процесс их адаптации к значительным колебаниям валютного курса, вызванным внешними шоками.

В течение переходного периода курсовая политика будет направлена на сглаживание колебаний курса рубля к основным мировым валютам, а также на компенсацию устойчивых дисбалансов спроса и предложения на внутреннем валютном рынке. Параметры механизма курсовой политики будут определяться с учетом основных факторов формирования платежного баланса, показателей бюджетной системы и конъюнктуры российского денежного рынка и согласовываться с целями единой денежно-кредитной политики. При этом Банк России не будет устанавливать каких-либо целевых значений или фиксированных ограничений на уровень курса национальной валюты.

В настоящее время сохраняющийся значительный профицит счета текущих операций создает фундаментальные предпосылки для укрепления рубля. Однако прогнозируемое сокращение профицита торгового баланса вследствие быстрого роста импорта приведет к снижению роли данного фактора и, соответственно, усилению влияния на курс состояния счета операций с капиталом и финансовыми инструментами. Трансграничные потоки капитала могут быть подвержены резким колебаниям вслед за изменением настроений участников российского и мировых финансовых рынков. Следствием этого, а также результатом сокращения участия Банка России в операциях на валютном рынке станет рост неопределенности динамики курса рубля в среднесрочной перспективе. В данных условиях возрастет значение управления курсовым риском экономическими агентами как в реальном, так и в финансовом секторе.

Основной предпосылкой реформирования валютной политики стал обозначенный ЦБ курс на выбор режима инфляционного таргетирования в качестве главного приоритета. При данном режиме денежной политики Банк России обозначает целевой показатель по инфляции и при помощи различных денежных инструментов (как прямого, так и косвенного воздействия) пытается достичь его. В России традиционно инфляция удерживается на неприлично высоком уровне, однако ее причины в экспертной среде до сих пор вызывают споры. В частности, Я.М. Миркин указывает на немонетарный характер инфляции в России, обусловленный монополистической структурой экономики. В этой связи возникают обоснованные сомнения в способности ЦБ достичь обозначенных в основных направлениях ДКП показателей инфляции, не опираясь на помощь правительства в сдерживании роста тарифов естественных монополий. [1]

Реальная практика деятельности Банка России в 2010 г. подтвердила тенденции снижения интенсивности присутствия ЦБ РФ на валютном рынке как покупателя валюты. По данным за период с января по июль 2011, интервенции (по покупке валюты) были значительными, однако с августа и до конца года Центробанк почти не вмешивался в работу рынка. Хотя в это время растет объем интервенций по продаже валюты. Их пришлось увеличить в целях компенсации оттока частного капитала из страны.

Вместе с тем, повышающийся вклад в формирование курсовых тенденций динамики потоков капитала, которые зависят от трудно прогнозируемого развития ситуации на мировых финансовых рынках и характеризуются высокой волатильностью, формирует значительную неопределенность в динамике курса рубля в среднесрочной перспективе. Однако в данном документе несколько ранее написано: в то же время стабильный курс рубля будет способствовать росту спроса на национальную валюту как средство сбережения.

Из приведенных цитат следует, что Банк России указанном документе одновременно прогнозирует две противоположные тенденции: «стабильный

курс рубля» и «неопределенность его динамики», что свидетельствует о непредсказуемости регулятора валютной политики в среднесрочной перспективе для экономических агентов, а также о возможной дифференциации в предпочтениях тех, кто готовил документ, и/или о их желании угодить разным политическим силам

Таким образом, Банк России будет пытаться применять более гибкую валютную политику, однако в случае ужесточения внешних условий ЦБ РФ, скорее всего, вернется к политике серьезных интервенций на валютном рынке. Укрепление реального курса рубля (через рост цен или номинальное укрепление) отрицательно скажется на конкурентоспособности российских предприятий.

Базовыми рисками для планов денежной политики ЦБ РФ остаются внешний факторы. В основном Банк России строит свою политику, отталкиваясь от цены на нефть и прогнозов притоков/оттоков капитала частного сектора и сектора гос. управления. При этом в прогнозах и самой денежной политике мало внимания уделяется развитию сегментов национальной экономики и возможным форсмажорным обстоятельствам на внешних рынках. Неустойчивые темпы экономического роста, высокие бюджетные расходы и относительная слабость российской экономики и банковского сектора не позволяют ЦБ перейти на полноценный режим таргетирования инфляции.

Проанализировав основные направления денежно-кредитной политики, можно сделать вывод, что Банк России выбрал курс на постепенный и медленный переход к режиму инфляционного таргетирования, то есть переход от воздействия на валютный курс путём интервенций на валютном рынке к контролю над ставками денежного рынка посредством инструментов предоставления ликвидности.

В целом денежная политика, как и раньше, остается пассивной (реакционной). Банк России по-прежнему не формирует макроусловия и стимулы развития российской экономики, а реагирует на изменение прежде всего внешних факторов (цены на нефть и потоки капитала).

У выбранного консервативного монетарного курса есть и вполне определенные минусы. В частности, настоящий, а не формальный переход к режиму таргетирования инфляции сулит усиление международной конкуренции для российской легкой и тяжелой промышленности, снижение общего уровня жизни в моногородах и целых регионах, не обладающих возможностями диверсификации экономики. Поэтому важна компенсационная таможенная, тарифная и бюджетная политика правительства для поддержания стратегических инициатив Банка России по переходу на новый режим денежной политики.

В целом, действия Банка России на валютном рынке направлены на укрепление курса рубля, при этом он будет последовательно сокращать

прямое вмешательство в процессы курсообразования. Также, ЦБ ставит приоритет на таргетирование инфляции.

Использованные источники:

1. Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2012 год и период 2013 и 2014 годов.
2. Данные по интервенциям Банка России на внутреннем валютном рынке.
3. [Электронный ресурс] - <http://www.cbr.ru/>

Нурбаев Т.С.

магистрант

Кубанский государственный университет

Россия, г.Краснодар

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Сейчас ни у кого из субъектов инвестиционной деятельности не вызывает сомнений необходимость оценки и анализа инвестиционной привлекательности предприятия – потенциального объекта инвестирования – как обязательной процедуры, предшествующей расчету ожидаемой эффективности любых вложений в этот объект. В экономической литературе нет однозначной трактовки понятия «инвестиционная привлекательность».

Е. В. Савенкова полагает, что понятие «инвестиционная привлекательность» тождественно понятию «инвестиционное предпринимательство». По её мнению, чем выше эффективность инвестиций, тем выше уровень инвестиционной привлекательности [7].

Такая позиция представляется спорной, поскольку эффект от вложенных средств может проявляться не сразу, тем не менее отрасль региона может быть привлекательной для потенциальных инвесторов.

А. С. Понин считает, что «...инвестиционная привлекательность страны, региона и т. д. – это система или сочетание различных объективных признаков, средств, возможностей, обуславливающих в совокупности потенциальный платёжеспособный спрос на инвестиции в данной стране, регионе, отрасли»[6].

Е. В. Вологдин под инвестиционной привлекательностью понимает «...совокупность природно-географических, социально-экономических, политических и иных факторов, формирующих представление инвестора о целесообразности и эффективности инвестирования в объекты, находящиеся в данном регионе»[4].

Однако ряд перечисленных факторов могут быть в своей оценке субъективными и неточными, что может привести к искажённому или неполному представлению инвестора о предмете инвестиций.

А. Г. Третьяков определяет инвестиционную привлекательность региона как «систему или сочетание различных объективных признаков,

средств, возможностей, обуславливающих в совокупности потенциальный платёжеспособный спрос на инвестиции в данный регион»[9].

Инвестиционная привлекательность может существовать на микро– и макроуровне.

На макроуровне она зависит от таких факторов, как политическая стабильность; основные макроэкономические показатели, характеризующие состояние экономики страны; наличие и степень совершенства нормативных актов в области инвестиционной деятельности; степень совершенства налоговой системы; степень инвестиционного риска.

Далее в рамках проводимого исследования рассмотрим развитие представлений об инвестиционной привлекательности предприятия (организации, экономической системы) в учебной и научной литературе, при этом не вдаваясь в полемику об эффективности и точности указанных определений дефиниции, так как исследование проводится с целью выявления развития представлений.

Таблица 1 – Развитие представлений об инвестиционной привлекательности предприятия (организации, экономической системы) в учебной и научной литературе

Автор (коллектив авторов)	Его (их) трактовка понятия «инвестиционная привлекательность предприятия»
Белых Л.П.[2]	Инвестиционная привлекательность предприятия - соотношение уровня риска и ставки доходности
Щиборщ К.В.[11]	Понятие «инвестиционная привлекательность предприятия» имеет разный смысл для кредитора (банка) и инвестора (акционера). Если для банка инвестиционная привлекательность предприятия определяется его платежеспособностью, то для акционера – эффективностью хозяйственной деятельности (прибылью на совокупные активы)
Крылова Э.И. и др.[5]	Инвестиционная привлекательность – экономическая категория, характеризующаяся эффективностью использования имущества предприятия, его платежеспособностью, устойчивостью финансового состояния, способностью предприятия к саморазвитию на базе повышения доходности капитала, технико-экономического уровня производства, качества и конкурентоспособности продукции
Севрюгин Ю.В.[8]	С позиции инвесторов, инвестиционная привлекательность предприятия - это система количественных и качественных факторов, характеризующая платежеспособный спрос предприятия на инвестиции
Валинурова Л.С. и Казакова О. Б.[3]	Инвестиционная привлекательность экономической системы - это совокупность различных объективных признаков, свойств, средств, возможностей системы, обуславливающих потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции. Инвестиционная привлекательность включает в себя инвестиционный потенциал и инвестиционный риск и характеризуется взаимодействием этих категорий
Бабушкин В. А.[1]	Под инвестиционной привлекательностью понимается такое состояние организации, при котором у потенциального собственника капитала (инвестора, кредитора, лизингодателя и пр.) возникает желание пойти на определенный риск и обеспечить приток инвестиций в монетарной и (или) немонетарной форме

Исходя из проведенного анализа существующих определений дефиниции «инвестиционная привлекательность» можно сделать вывод о том, что это обобщённая характеристика в плане перспективности, выгоды, эффективности и минимизации риска вложения инвестиций в её развитие за счёт собственных средств и средств других инвесторов. При этом, как представляют исследованные авторы, необходимо отметить, что инвестиционную привлекательность организации характеризуют такие факторы как:

- показатели эффективности работы организации;
- показатели ликвидности, платёжеспособности и финансовой устойчивости организации;
- перспективы развития и возможности сбыта продукции;
- имидж (репутация) организации на рынке товаров и услуг;
- величина чистой прибыли предприятия.

Факторы, которые оказывают влияние на инвестиционную привлекательность, как правило, подразделяются по возможности воздействия на них со стороны общества на:

- объективные – это обеспеченность сырьевыми ресурсами, климатические условия и так далее;
- субъективные, связанные с управленческой деятельностью людей, конкретных фирм, умелым управлением региональной экономикой.

Также ряд авторов подчеркивает зависимость уровня инвестиционной привлекательности от ее субъективной оценки конкретным инвестором.

В результате синтеза рассмотренных формулировок нами было получено определение инвестиционной привлекательности с учетом основных влияющих на нее факторов. Под инвестиционной привлекательностью мы понимаем имеющую определяющее значение на принятие инвестиционного решения обобщающую характеристику компании, основанную на ее инвестиционном потенциале и других факторах внутренней и внешней среды, значимость которых определяется конкретным инвестором.

В современных условиях хозяйствования сложились несколько подходов к оценке инвестиционной привлекательности предприятий. Первый базируется на показателях оценки финансово-хозяйственной деятельности и конкурентоспособности предприятия. Второй подход использует понятие инвестиционного потенциала, инвестиционного риска и методы оценки инвестиционных проектов. Третий основывается на оценке стоимости предприятия.

Стоит отметить, что это разделение довольно условное. Часто эти подходы комбинируются для получения более объективной оценки и по причине того, что каждый метод имеет свои достоинства, недостатки и границы применения.

В западной экономической литературе возможность определения инвестиционной привлекательности предприятия через оценку его стоимости отметили еще около полутора десятков лет назад, рассматривая ее как лучший показатель эффективности деятельности предприятия.

Кроме того, целесообразность использования данного показателя для оценки инвестиционной привлекательности компании подтверждают следующие факты.

Международный опыт также показывает, что наиболее эффективными механизмами управления инвестициями в бизнес являются инструменты, ориентированные на создание дополнительной стоимости предприятия. В настоящее время появились специалисты, которые нацелены на создание максимальной стоимости компании. Оценка стоимости современных высокотехнологичных компаний лишний раз доказывает, что акционеры положительно воспринимают деятельность менеджмента фирм, ориентированных на долгосрочный рост, так как рост стоимости означает рост дивидендных выплат, т.е. рост их доходов. Также, если возрастает цена акции, увеличиваются и доходы ее инвесторов за счет положительной курсовой разницы. А рост доходов инвесторов является очевидным шагом к росту инвестиционной привлекательности. В результате этого стоимость предприятия напрямую соотносится с его инвестиционной привлекательностью.

Большинство аналитиков используют доходный подход при анализе инвестиционной привлекательности. Он ориентирован на прогнозы ожидаемых доходов, так как одной из главных целей инвесторов является выбор предприятий и проектов, которые могут обеспечить высокую эффективность инвестиций. Основным методом данного подхода, ориентированного на денежные потоки будущих периодов, является метод дисконтированного денежного потока. Его применение сводится к определению ставки дисконтирования и текущей стоимости компании, так как именно текущая рыночная стоимость компании позволяет охарактеризовать возможный потенциал его роста.

Доходный подход имеет ряд недостатков: недостаточно учитываются отраслевые факторы, текущее финансовое положение компании, ее рентабельность, кредитоспособность.

Поэтому среди экономистов в оценке инвестиционной привлекательности популярен бухгалтерский подход, ориентированный на анализ бухгалтерской отчетности. Данный подход позволяет оценить текущее финансовое состояние оцениваемого объекта, а также контролировать его изменение всем участникам инвестиционного процесса.

При диагностике инвестиционной привлекательности предприятий целесообразно использовать не только математические методы, так как многие факторы успешной деятельности компании и ее инвестиционной привлекательности не поддаются количественному анализу. Поэтому

инвесторы прибегают к методам эвристических оценок, основанных на знаниях и опыте экспертов. Одним из наиболее перспективных является метод экспертных оценок. Главные его преимущества заключаются в относительной простоте, возможности использования в тех случаях, когда невозможно применить другие методы экономических измерений, а также в том, что эксперт использует нерегулярную, разовую информацию качественного характера.

Экспертная оценка должна входить в систему комплексной методики оценки инвестиционной привлекательности компании. Но данный подход обладает высокой степенью субъективизма в силу индивидуальных взглядов экспертов на уровень значимости отдельных показателей. Согласованность мнений экспертов при ранжировании оценивается с помощью коэффициента конкордации, который определяется по формуле:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n)}$$

$$S = \sum_{i=1}^n \left(\sum_{j=1}^m R_{ij} \right)^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m R_{ij} \right)^2}{n}$$

где m – число групп, которые ранжируются;

n – число переменных;

R_{ij} – ранг i -фактора у j -единицы.

Коэффициент конкордации может изменяться в пределах от 0 до 1. Чем выше его значение, тем выше согласованность экспертных ранжирований. Использование данного коэффициента позволяет определить согласованность экспертов в выборе наиболее важных показателей. В случаях значительного расхождения во мнениях инвестор может провести дополнительный анализ, что позволит прийти к более точному результату и обоснованному решению. Для оценки согласованности мнения экспертов также могут использоваться другие коэффициенты. Например, коэффициенты ранговой корреляции Кендела или Спирмена.

В ходе экспертной оценки часто используется подход на основе составления рейтинга анализируемых показателей. Проводя рейтинговую оценку инвестиционной привлекательности компаний, выделяют наиболее значимые признаки, которые должны быть общими для всех фирм и отражают наиболее важные для инвесторов аспекты деятельности оцениваемых предприятий. Затем происходит сравнительный анализ аналогичных показателей всех исследуемых предприятий, и выставляются итоговые рейтинговые оценки. Для исключения субъективного влияния экспертов на составление рейтинговой оценки каждый рассчитанный показатель предприятия сравнивается с показателями лучшей компании,

значения которых принимаются за эталон. Очень часто в качестве эталона принимают значения, рекомендованные мировой или российской практикой для успешной работы компании. И соответственно чем ближе значения рейтинговой оценки к эталонным, тем выше уровень инвестиционной привлекательности.

Использование данного метода позволяет значительно упростить процесс определения места предприятия среди подобных, и выделить группы лучших предприятий, имеющие наиболее высокие результаты своей деятельности. Что в свою очередь, позволяет вести оперативный мониторинг уровня инвестиционной привлекательности компаний.

Среди экономистов метод определения рейтинговой оценки, часто сводится к нахождению интегрального показателя, который определяется путем свода числовых значений отдельных частных показателей инвестиционной привлекательности. Использование такого показателя в практике оценки инвестиционной привлекательности позволяет достаточно оперативно и наглядно оценить текущий уровень инвестиционной привлекательности. Так как инвестиционная привлекательность включает в себя достаточно широкий набор факторов, ее определяющих, то для расчета интегрального показателя, наиболее полно отражающего степень инвестиционной привлекательности, необходимо ввести большое количество частных показателей, а это в свою очередь усложняет поставленную задачу.

Учет достаточно большого количества критериев оптимальности при решении инвестиционных задач весьма целесообразен. На сегодняшний день ни один из известных показателей (даже интегральный показатель) не способен отразить уровень достигнутых экономических, финансовых и социальных результатов деятельности предприятия. Поэтому при оценке инвестиционной привлекательности необходимо использовать комплексную методику, которая отражает анализ всех сторон деятельности оцениваемого предприятия.

Предлагаемая комплексная методика должна включать в себя все стороны анализа инвестиционной привлекательности и состоять из следующих этапов:

1. Анализ внешней среды (экономические факторы макросреды, социально-политические условия, законодательство, инфраструктура и др.).
2. Определение рыночных позиций (рыночная стоимость акции, объем продукции, конкурентоспособность).
3. Проведение экспертной оценки (отбор системы показателей, характеризующих деятельность предприятия).
4. Ретроспективный анализ показателей (ликвидности, финансовой устойчивости, рентабельности, платежеспособности, деловой активности).
5. Комплексный анализ рисков.
6. Анализ будущих денежных потоков (доходный подход).

7. Рейтинговая оценка компании.

В этой методике особое значение отводится комплексной оценке рисков, которая позволит сравнить потенциальные объекты инвестирования по степени вероятности наступления рискованной ситуации, и выбрать наиболее приемлемый вариант. Поэтому в оценке инвестиционной привлекательности использование подхода на основе анализа риска считается необходимым. Также при формировании системы показателей комплексной оценки необходимо, чтобы они были доступны и исключали сложность расчетов, наиболее полно отражали экономическую значимость оценки, позволяли принимать управленческие решения по формированию инвестиционной привлекательности предприятия.

Использованные источники:

1. Бабушкин В.А. Организация и методика анализа инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта: автореф. дис. . канд. экон. наук. Воронеж, 2009. 24 с.
2. Белых Л. П. Финансовый анализ в оценке инвестиционной привлекательности предприятий // Бухгалтерский учет. 1999. №10. С. 92-99.
3. Валинурова Л.С., Казакова О.Б. Управление инвестиционной деятельностью: учебник. М.: КНОРУС, 2005. 384с.
4. Вологдин, Е. В. Методические и практические аспекты оценки инвестиционной привлекательности региона (на примере Алтайского края) : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. В. Вологдин. Новосибирск, 2006. 21 с. – с. 18
5. Крылова Э. И., Власова В. М., Егорова М. Г. и др. Анализ финансового состояния и инвестиционной привлекательности предприятия: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2003. 192с.
6. Понин, А. С. Управление процессом привлечения инвестиций в регионе / А. С. Понин. М. : РАГС, 2000. – с. 31
7. Савенкова, Е. В. Экономические методы приоритетного развития инвестиционного предпринимательства / Е. В. Савенкова. М., 2004. 113 с. – с. 98
8. Севрюгин Ю.В. Оценка инвестиционной привлекательности промышленного предприятия: автореф. дис. канд. экон. наук. Ижевск, 2004. 27с.
9. Третьяков, А. Г. Управление инвестиционной активностью в регионе: автореф. дис. ...канд. экон. наук / А. Г. Третьяков. М. : РАГС, 2006. 18 с.
10. Файнглоз, Лев Оценка и управление инвестиционной привлекательностью сложных проектов // Research and technology – step into the future. 2007. №2
11. Щиборщ К. В. Оценка инвестиционной привлекательности предприятий // Банковские Технологии. 2000. №4. С. 32-36.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ РЕАЛЬНЫХ ОПЦИОНОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ ДИВЕРСИФИЦИРОВАННОЙ КОМПАНИИ

Построение диверсифицированного портфеля инвестиционных проектов требует от компании – инвестора значительной гибкости в определении эффективности проектов и планировании их последующей реализации для достижения максимального экономического и стратегического эффекта. При построении качественного инвестиционного портфеля компании сталкиваются с проблемами неопределенности будущих факторов влияния на реализацию проекта. Это ведет к возможным потерям в будущем, либо упущенным возможностям, если инвесторы не желают брать на себя дополнительных рисков и, тем самым, ограничивают параметры реализации проектов (снижение объемов инвестирования и общего масштаба проекта, отказ от выпуска отдельных видов продукции, снижение инвестиций в отдельные географические рынки и т.д.). Все это не позволяет улучшить качество инвестиционного портфеля и в потенциале снижает рентабельность проводимых инвестиций.

На практике подобного рода неэффективности инвестиционного планирования могут быть частично устранены посредством использования современных методов планирования и подготовки инвестиционных проектов. Одним из наиболее успешных, по нашему мнению, подходов и инструментов подобного рода является система реальных опционов, позволяющая инвестору быть более гибким в отношении оценки и реализации своих инвестиций.

Система реальных опционов во многом учитывает возможности руководства диверсифицированной компании по активному управлению проектом на всем его протяжении, включая:

- сокращение и приостановка негативных процессов, возникающих в ходе реализации проекта;
- временная приостановка проекта до получения новой информации или изменений во внешней среде (благоприятная ценовая конъюнктура);
- изменение корпоративной, инвестиционной или финансовой стратегий в соответствии с новыми условиями хозяйствования;
- использование новых методов и возможностей по финансированию проектов и изменению структуры и стоимости капитала.

Диверсифицированные компании с учетом их гибкой инвестиционной политики и существенно более высокими финансовыми возможностями имеют потенциал использования реальных опционов в своей деятельности. Диверсифицированные компании в большей степени способны планировать

реализацию своих инвестиционных проектов с учетом различных вариантов развития событий и подстраивать инвестиционную деятельность под будущие изменения в рыночной конъюнктуре и прочих внешних факторов влияния на экономическую эффективность проектов. Основными отличительными чертами реальных опционов для диверсифицированных компаний являются:

- возможность получения дополнительных прибылей по проекту в случае улучшения рыночной конъюнктуры;
- потенциал снижения потерь при ухудшении рыночной конъюнктуры;
- потребность в дополнительных затратах на обеспечение гибкости в принятии решений по инвестициям;
- включение в один проект нескольких различных опционов, что увеличивает его потенциальную эффективность.

Использование гибкости в реализации инвестиционных проектов является важным методом снижения будущей неопределенности по проекту. В рамках реальных опционов на каждом этапе развития проекта, включая уже и после завершения строительства и начала эксплуатации, компания – инвестор оставляет за собой возможности по его изменению и внесению отдельных коррективов с учетом появления новой информации и изменения внешней конъюнктуры. При этом, однако, таковая возможность предоставляется посредством дополнительных затрат, которые в потенциале должны быть ниже получаемой от них возможной будущей выгоды.

Рис. 1 иллюстрирует структуру возможных к применению диверсифицированной компанией реальных опционов в рамках своей хозяйственной деятельности. Реальные опционы могут предполагать возможности на использование рыночного потенциала и, тем самым, получения дополнительной прибыли. С другой стороны, опционы способны страховать инвестора от инвестиционных рисков, снижая при этом возможные в будущем значительные убытки. Наконец, реальные опционы служат для получения дополнительного финансового эффекта от улучшения проекта в случае его общего экономического успеха в будущем.

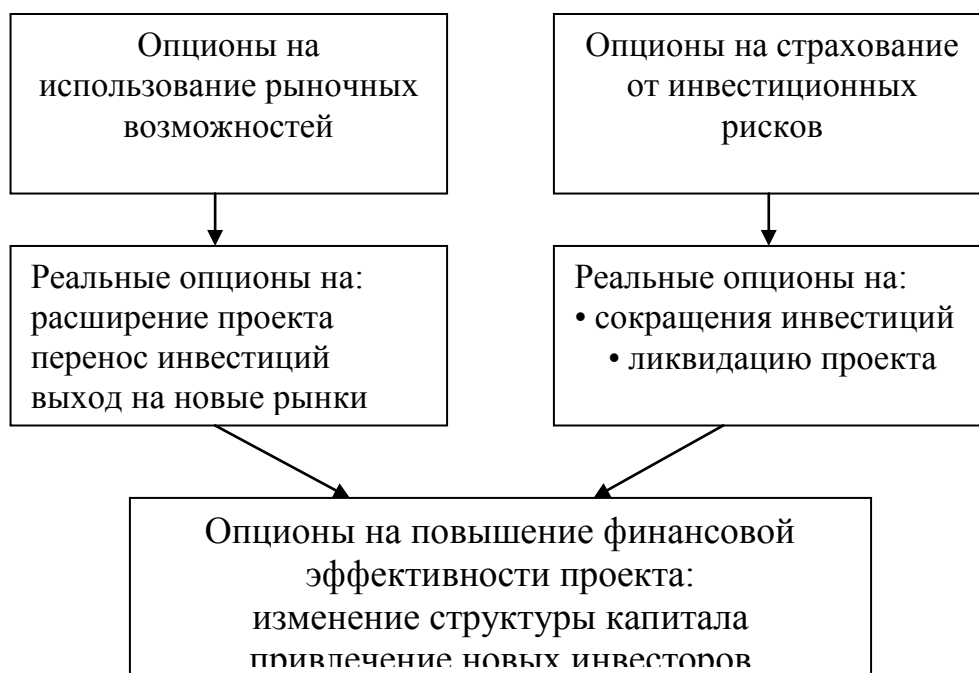


Рис. 1. Структура реальных опционов возможных к применению в инвестиционной деятельности диверсифицированных компаний

Основными группами реальных опционов являются: опционы на использование рыночных возможностей, на страхование от рисков и на повышение финансовой эффективности инвестиционного проекта. Каждый из данного вида опционов способен улучшить качество инвестиционной деятельности компании и способствовать формированию эффективного инвестиционного портфеля. Далее будут рассмотрены каждый из перечисленных выше видов реальных опционов.

Опцион на расширение производства.

Данный опцион предполагает, что компания оставляет за собой возможности по дальнейшему расширению реализуемых проектов, однако это происходит только в случае проявления соответствующего рыночного потенциала. В этом случае компания – инвестор расширяет проект с целью лучшего использования данных возможностей и снижения рисков усиления конкуренции. В случае отсутствия у компании возможностей по расширению проекта другие игроки рынка могут использовать открывающиеся возможности, снижая тем самым рентабельность уже сделанных инвестиций.

Инвестициями компании по получению опциона на расширение могут являться различные расходы, связанные с обеспечением дополнительного строительства: получение требуемых разрешений, приобретение дополнительного участка земли, подготовка строительной площадки и т.д. Все эти расходы должны быть произведены заранее, возможно на этапе основного строительства с тем, чтобы обеспечить быстрое расширение в случае необходимости. Следует помнить, что при отсутствии рыночного

потенциала для расширения проекта данные расходы являются невозвратными.

Опцион на перенос инвестиций.

Данный опцион предполагает отсрочку в реализации инвестиционных планов компании с целью максимально эффективного использования открывающихся в будущем рыночных возможностей. Отсрочка инвестиций возможна в случае, когда реализация проекта в настоящее время представляется нецелесообразным, однако инвестор все же предполагает рост потенциала проекта в будущем. Также возможна ситуация, когда реализация проекта в настоящий период экономически эффективна, но он в потенциале может принести большую прибыль, если будет перенесен на более поздний срок.

В случае использования опциона принимается решение о приостановке проекта, что ведет к дополнительным затратам инвестора в части закрытия договорных отношений с подрядчиками и консервации незавершенного производства, если проект приостановлен на стадии строительства. Также затратами на опцион могут служить все предшествующие расходы компании на планирование, проектирование и развитие проекта.

Для диверсифицированной компании опцион на перенос инвестиций имеет высокую ценность в связи с наличием возможностей по распределению проектов во времени, а также эффективному распределению денежных средств между перспективными проектами. В случае принятия решения о переносе инвестиций диверсифицированная компания будет стремиться к перераспределению высвобождающихся средств в новые, более прибыльные проекты, после чего их прибыль может быть возвращена в приостановленный проект для продолжения его финансирования. За счет подобных комбинаций достигается эффект синергии между различными бизнес-подразделениями компании и повышается качество их инвестиционной деятельности.

Опцион на выход на новые рынки.

В определенной мере данный опцион является производным от опциона на расширение бизнеса, однако он непосредственно подразумевает организацию возможности выхода компании на новые перспективные рынки в случае появления соответствующих возможностей.

Диверсифицированная компания может рассматривать расширение рынков сбыта своей продукции или освоение новых перспективных товаров для реализации в рамках существующей системы сбыта. В этих и других случаях компания готовит возможности для такого рода стратегических действий (анализ перспектив рынка, адаптация продукции под нужды новых рынков, переговоры с потенциальными дистрибьюторами и оптовыми покупателями и т.д.), однако не предпринимает окончательного решения до момента открытия четких перспектив и возможностей. Важным фактором в данном опционе является готовность компании к выходу на рынки, что,

несомненно, ведет за собой дополнительные затраты, которые, возможно, не окупятся в будущем, если инвестор примет решение о неиспользовании данного опциона.

Диверсифицированные компании постоянно находятся в поиске новых рынков сбыта и анализируют различные возможности для расширения своего бизнеса. В этом случае опцион на выход на новые рынки служит достаточно эффективным инструментом, при котором компания получает для себя опционы по нескольким перспективным рынкам, после чего принимаются решения по выбору из них наиболее прибыльных. Это страхует от крупных расходов и предоставляет право выбора наилучших вариантов.

Выше были рассмотрены опционы, связанные с возможностями по использованию рыночных возможностей, т.е. по расширению существующего бизнеса. Это, однако, не всегда представляется возможным, и компании также должны предусматривать шаги по снижению убытков уже проинвестированных проектов, фактический результат которых не достиг запланированного уровня.

Опцион на ликвидацию проекта.

Настоящий опцион предполагает возможность сворачивания инвестиционного проекта в случае, если он не приносит прибыль. При этом данная возможность должна быть сопряжена с минимально возможными потерями, что требует предварительной подготовки и планирования. Как правило, издержками по закрытию проекта являются затраты на увольнение персонала, расходы на утилизацию сырья и готовой продукции и закрытию действующих договоров и обязательств.

Основными мерами по снижению расходов на ликвидацию проекта, по нашему мнению, могут являться:

1. Поэтапное развитие проекта, при котором только успех предыдущего этапа дает разрешение на продолжение инвестирования. За счет этого инвестор минимизирует инвестиционные затраты и затраты на возможное в будущем закрытие проекта. Данная мера в определенной степени связана с опционом на перенос инвестиций и их распределения во времени.

2. Инвестирование в ликвидные активы с максимально высокой остаточной стоимостью. При инвестировании в проекты с повышенным риском и неопределенностью компании должны предусматривать возможности по вложению средств только в ликвидные активы, которые, в случае ликвидации проекта, могут быть быстро реализованы, а прибыль либо направлена на финансирование издержек по закрытию, либо инвестирована в новые проекты.

Перечисленные выше меры способны снизить негативный экономический эффект от закрытия проекта и предоставить компании возможность по безболезненному выходу из него.

Опцион на сокращение производства.

При данном опционе компания – инвестор оставляет за собой возможность не полной ликвидации производства, а его сокращения и уменьшения масштаба. Зачастую возникают ситуации, когда уже реализованный проект не может выйти на полную мощность вследствие определенных рыночных или внутренних факторов. Тем самым инвестор теряет средства за счет поддержания основных средств, не приносящих ему прибыль. В этом случае следует пользоваться опционом на сокращение производства до уровня его эффективного функционирования. С другой стороны компания может принять решение сокращения даже прибыльного производства, если это сокращение приводит к повышению эффективности и рентабельности проекта. К примеру, сворачивание части активов приводит к снижению фиксированных затрат с ними связанных, тем самым уменьшая себестоимость производимой продукции.

При реализации компанией данного опциона у нее возникают определенные краткосрочные издержки, связанные с закрытием части производственных мощностей или их консервации. При этом существуют возможности по распродаже неиспользуемых активов, либо их сдаче в аренду другим пользователям, тем самым, снижая издержки и улучшая экономические показатели проекта.

Следующая группа реальных опционов, предлагаемая к применению в инвестиционной деятельности диверсифицированных компаний, – опционы на повышение финансовой эффективности проекта и достижения им гибкости в формировании структуры инвестиционного капитала. Данные опционы следует использовать как дополнительные инструменты улучшения прибыльности реализуемых инвестиционных проектов. Среди возможных к применению подобных инструментов следует выделить следующие:

1. Привлечение кредитных средств на этапе эксплуатации проекта. Компания зачастую имеет возможности финансирования проекта за счет собственных средств, при этом, в случае его эффективности, привлечение в дальнейшем кредитных ресурсов заметно увеличивает рентабельность собственного капитала. При этом компания имеет возможности по привлечению кредитов на выгодных условиях вследствие низких инвестиционных рисков и успешного функционирования проекта.

2. Снижение доли кредитных средств в общем объеме инвестиционного капитала. С целью снижения рисков и снижения расходов компания – инвестор может принять решение о досрочном погашении взятого на осуществление проекта кредита. Это погашение происходит либо за счет прибыли от проекта, либо, в случае диверсифицированной компании, доходов от других видов деятельности.

3. Рефинансирования привлеченных ранее кредитов. Как правило, кредитование на новое строительство и реализацию крупных долгосрочных инвестиционных проектов производится по высоким процентным ставкам в связи с неопределенностью будущих экономических показателей и общих инвестиционных рисков проекта. После завершения строительной фазы и запуска проекта на полную проектную мощность его риски снижаются, за счет чего компания может уменьшить объем процентных выплат посредством замещения предыдущего кредита новым с более низкой стоимостью.

4. Привлечение сторонних инвесторов. Также, как и в случае с рефинансированием кредитов, компания имеет возможность продажи доли в инвестиционном проекте сторонним инвесторам. В период эксплуатации проекта его рыночная стоимость существенно повышается, за счет чего компания способна реализовать его по высокой стоимости и, тем самым, ускорить получение своих доходов от инвестиционной деятельности.

Основными издержками компании на использование данных опционов служат издержки по найму сторонних финансовых посредников, обеспечивающих поиск и привлечение нового финансирования.

После анализа основных реальных опционов инвестиционной деятельности следует суммировать основные выводы и рекомендации по их использованию и потенциальной стоимости для компании – инвестора. Табл. 1 характеризует каждый из опционов с точки зрения сферы его применения и стоимостных характеристик.

Таблица 1 – Характеристики реальных опционов и их стоимость

Вид опциона	Причина использования	Стоимость
Расширение производства	Потенциал роста рынка и возможность наращивания выпуска продукции в будущем	Затраты на планирование и обеспечение нового строительства в будущем
Перенос инвестиций	Отсутствие ожидаемой рентабельности в настоящий период, но потенциал ее роста в будущем	Затраты на приостановку проекта и консервацию незавершенного производства
Выход на новые рынки	Перспективы освоения новых рынков в будущем	Обеспечение продвижения в будущем поставок продукции на новые рынки
Сокращение производства	Недостаточный рынок сбыта и высокие издержки на содержание основных средств	Затраты на ликвидацию активов и остановку производства
Ликвидация проекта	Убытки от эксплуатации проекта	Затраты на ликвидацию активов и приостановку всех договорных отношений

Финансовая гибкость	Повышение финансовых показателей проекта в случае изменения структуры капитала	Стоимость финансовых посредников по организации нового финансирования

При анализе реальных опционов следует также рассмотреть вопросы их цены для компаний, использующих их в своей инвестиционной деятельности. Существуют различные методики и принципы ценообразования реальных опционов, среди которых необходимо выделить, на наш взгляд, наиболее эффективный. Данным методом является формула Блэка–Шоулза, названная в честь двух американских ученых, первыми предложивших методику оценки финансовых опционов.

Оценка финансовых опционов является несколько более простым действием, так как данный вид опционов связан с высоколиквидными активами, торгуемыми на бирже и имеющими открытые и общедоступные котировки стоимости. За счет этого представляется возможным оценку стоимости данных активов посредством определения вероятности достижения опционом положительного эффекта для своего владельца. Другими словами, здесь оценивается разница между текущей стоимостью исходного актива и ценой исполнения опциона. К примеру, инвестор владеет опционом на покупку акции за 100 руб., при этом текущая цена исходной акции в настоящий момент составляет 150 руб. Если инвестор может реализовать свое право на покупку акции, то его прибыль составит 50 руб., так как он осуществляет покупку по цене ниже текущей рыночной. Однако на стоимость опциона также влияют такие важные факторы, как время до момента исполнения опциона и колебания стоимости акции. Чем дольше период исполнения, тем стоимость опциона снижается, а чем выше колебания, тем, наоборот, цена растет из-за большей вероятности изменений цен на исходный актив.

В соответствии с вышесказанным, оценка реальных опционов в целом может соответствовать методологии оценки финансовых опционов, однако, при этом следует иметь ввиду следующие ограничения. Во–первых, цена исходного актива, т.е. инвестиционного проекта без опциона, не может определяться на основе рыночных данных (котировок), а должна быть оценена экспертным образом посредством расчета чистого дисконтированного дохода. Во–вторых, колебания стоимости проекта также могут быть определены только экспертной оценкой через практические знания о данной сфере деятельности и опыта реализации подобного рода проектов в прошлом. Формула Блэка–Шольца для оценки стоимости реальных опционов с использованием натуральных логарифмов должна выглядеть следующим образом:

$$C(S, T) = SN(d_1) - Ke^{-rT}N(d_2),$$

где:

$$d_1 = \frac{\ln(S/K) + (r + \sigma^2/2)T}{\sigma\sqrt{T}},$$

$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{T}.$$

Условные обозначения:

S – стоимость исходного инвестиционного проекта без учета опционов, рассчитываемый на основе метода чистого дисконтированного дохода (ЧДД);

X – стоимость исходного инвестиционного проекта в случае использования опциона, что рассчитывается также на основе метода ЧДД с учетом потенциальных новых доходов и затрат;

r – безрисковая процентная ставка;

T – время (выраженное в годах) до момента возможного вступления в силу анализируемого опциона;

δ – предполагаемое колебание стоимости исходного проекта и вероятность вступления в силу анализируемого опциона.

Как видно из приведенной выше формулы, стоимость реального опциона рассчитывается на основе разницы между ЧДД исходного проекта и проекта в случае использования данного опциона, а также вероятности наступления такового случая. При этом следует учитывать, что если данная вероятность минимальна, то только стоимость проекта будет снижаться из-за дополнительных затрат инвестора без возможности их окупаемости в будущем. В таком случае принимается решение о внедрении проекта без реальных опционов исходя только из базовых предположений.

Таким образом, диверсифицированные компании как в России, так и за рубежом являются активными участниками инвестиционного процесса в своих странах. Как правило, они занимают лидирующие позиции в сфере реальных инвестиций и активно вкладывают средства в различные направления, включая модернизацию основных фондов, новые технологии, строительство, выход на новые рынки, маркетинг продукции и приобретение других компаний. Несомненно то, что возможность диверсификации бизнеса становится реальной только при широком инвестировании средств, включая средства из привлеченных источников.

Использованные источники:

1. Бирман Г., Шмидт С. Экономический анализ инвестиционных проектов. Пер.с англ. / Бирман Г., Шмидт С – М.: ЮНИТИ, 1997.
2. Валинурова Л.С., Казакова О.Б. Управление инвестиционной деятельностью: учебник. М.: КНОРУС, 2005. 384с.
3. Лимитовский М. А. Инвестиционные проекты и реальные опционы на развивающихся рынках / М. А Лимитовский – М.: Дело, 2004, с. 361–364.

4. Савенкова, Е. В. Экономические методы приоритетного развития инвестиционного предпринимательства / Е. В. Савенкова. М., 2004. 113 с.
5. Хомкин К.А. Инновационный проект: подготовка для инвестирования / К.А. Хомкин - М.: Дело, 2010.
6. Хэлдман К. Управление проектами. Эффективные инструменты и приемы. Быстрый старт. / К. Хэлдман - М.: ДМК, 2007.
7. Шарп У. и др. Инвестиции. Пер.с англ. / Шарп У. и др – М.: Инфра-М, 1997.
8. Шеремет, В. В. и др. Управление инвестициями: В 2-х т. Т. 2. / В. В. Шеремет, В. М. Павлюченко, В. Д. Шапиро - М.: Высшая школа, 1998.

*Привалова И.Н.
ассистент кафедры менеджмента и экономических теорий
Пензенский государственный университет им. В.Г. Белинского
Россия, г.Пенза*

РОЛЬ КОНЦЕПЦИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ И МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ В ФОРМИРОВАНИИ ВУЗА БУДУЩЕГО

В XXI веке Российское государство и общество переживают сложный и неоднозначный период реформирования всех сфер жизнедеятельности. Конечная цель этих реформ - ускоренная модернизация, прорыв в социально-экономическое и политическое благополучие, создание сильного, стабильного государства, формирование процветающего, инновационного общества.

Успешность решения указанной проблемы в первую очередь определяется средствами образования, как отраслью выявляющей, развивающей интеллектуальный потенциал нации, обеспечивающей углубление демократизации общества.

Сегодня конкурентоспособность страны в меньшей степени определяется наличием природных ресурсов. На первый план выступает «человеческий фактор», способность управлять сложнейшими наукоемкими технологиями, обеспечивать принципиально новый технологический уровень производства, адаптироваться к условиям новой информационной среды. Это возможно только при наличии всеобщей грамотности, высокого интеллектуального уровня общества, а также при условии результативного управления образованием.

Образование в Российской Федерации представляет собой громадную систему, насчитывающую более 140 тыс. организаций, в которых учатся и работают более 40 млн. человек.

По словам, одного из крупнейших специалистов в области университетского управления М. Шаттока «не найти двух других более «затертых» слов в управленческих дискуссиях в общественном секторе Великобритании... фактически они под угрозой утраты смысла», -

охарактеризовав тем самым лавину терминологии со стратегическими эпитетами, которая распространилась сегодня в академической среде [3, с. 45]. Эта оценка говорит о многом, в российской высшей школе эта характеристика вполне может быть еще более категоричной.

Структура и содержание понятия «управление высшим учебным заведением»

В отечественных публикациях по проблемам управления высшим учебным заведением довольно часто смешивают понятия управление, менеджмент, администрирование, руководство. Так, к примеру, А.П. Егоршин прямо постулирует синонимичность понятий менеджмент, управление и руководство [15, с. 115]. Э. Уткин утверждает, что «термин менеджмент, по сути, является аналогом термина управление, хотя последний намного шире, поскольку применяется к самым разным видам человеческой деятельности» [17 с. 9].

Менеджмент – это наука управления, процесс управления, искусство управления, функция управления, органы или аппарат управления, люди, управляющие организацией [17, с. 9]. В специальной литературе этот термин трактуется с еще большим спектром выделяемых аспектов. В.В. Глухов считает, что «по сравнению с понятием менеджмент термины руководство, организация... управление коллективом, управление производством являются частными» [16, с.3].

В российской ментальной традиции, говоря об управлении, чаще имеют ввиду должности и их иерархию, нежели его процессное видение. Но сегодня уже очевидно, что деятельность вузовской администрации и вузовское управление – разные понятия. Ведь администрирование – это «бюрократический метод управления посредством командования», управление же – процесс целенаправленного воздействия одной системы на другую с целью изменения ее поведения в определенном направлении.

Управление вузом реализуется в классических функциях менеджмента:

- планирование (стратегическое планирование, разработка миссии учебного заведения, определение стратегии и долгосрочных планов его развития);
- координация (построение регулирующей основы деятельности, в центре которой стоит определение ясных взаимоотношений вуза с собственником (учредителем) и достижением уставных целей);
- организация самой деятельности (то, что называется оперативное управление - менеджмент);
- контроль.

С этой точки зрения управление любым вузом, по нашему мнению, это, прежде всего процесс принятия решений по систематическому

планированию, организации, контролю и координации функциональных процессов управления в нем, которые направляют работу (деятельность) вуза в целом, обеспечивая адаптацию политики и директив, достижение целей и выполнение задач в рамках своей деятельности.

Концепция деятельности средневекового высшего учебного заведения и британская модель вуза

Поскольку современные системы управления вузовским образованием формировались под влиянием разных концепций университета – гумбольдтовской, ньюмановской, наполеоновской и т.д., становится необходимым исследование в динамике процессов трансформации классического университета в университет современного типа – с помощью наглядных схем (рис. 1). Безусловно, несколько упрощая и игнорируя ряд дополнительных обстоятельств, данные схемы помогают визуализировать представление о том, как собственно становятся возможны процессы трансформации применительно к концепции высшего учебного заведения. Однако это не единственный этап первичной рефлексии над проблемой перед началом процесса разработки основных требований к управлению современным вузом. Другим важнейшим этапом являются сопоставление концепций вуза с определенными моделями деятельности, изучение управленческой составляющей в них.



Рис. 1 Концепция деятельности средневекового высшего учебного заведения [21, с. 75]

Профессор И.Г. Ханин, исследуя концептуальные основы деятельности различных вузов, описывает средневековый вуз следующим образом: «Корпоративность выступала неотъемлемым атрибутом средневекового высшего учебного заведения с его основными корпорациями – цехами ремесленников, гильдиями купцов, рыцарскими и монастырскими орденами. В этом отношении она являлась естественной и утверждалась на принципе коллегиальности: совместности проживания, обучения и исследования магистров (профессоров) и учеников – средневековый колледж обеспечивал соединение всех этих практик в одном пространстве и усиливал степень корпоративных связей на всех уровнях». Механизмы внутренней легитимации отстраивались постепенно в связи с утверждением механизмов присуждения магистерских и докторских степеней и могли выборочно признаваться членами иных университетских корпораций [21, с.75].

Взаимосвязанный с концептуальной частью план идеальных задач, выраженный понятием миссии университета, задавал общий ориентир университетской корпорации на выполнение своих цивилизаторских задач,

освоение и совершенствование накопленных предыдущими поколениями знаний [21, с. 75].

По справедливому замечанию В. Руди возникновение корпоративных связей происходило на основании случайных (казуальных) факторов: перипетий личной биографии профессоров и студентов, влиятельной протекции, авторитета школы, которую представлял исследователь [8, с. 33].

Соглашаясь с отечественным и зарубежным опытом исследования средневекового вуза и выделить, позволим себе выделить три, на наш взгляд, стержневых элемента данной концепции:

- 1) корпоративность структуры высшего учебного заведения;
- 2) универсальность образования;
- 3) углубление и продвижение исследований.

На один из самых ярких недостатков концепции средневекового университета указывал В. Рюегг, отмечая, что постепенно профессура все меньше времени уделяла непосредственно преподаванию и все больше — воздействию на умы элиты общества [9, с.8]. Соглашаясь с исследователем, дополним, что коллегиальная корпоративность в деятельности ведет, несмотря на провозглашение в миссии вуза ориентира на постоянное углубление знаний о мире, ведет к потере образовательной цели деятельности участников гильдий.

По нашему мнению, концепция средневекового университета в чистом виде характерна только для модели средневековых вузов, организованной в виде профессиональных партнерств, то есть собраний ученых, объединившихся с целью создания и передачи знаний (исследований и преподаваний). Более сложные вузовские структуры содержат в себе лишь некоторые черты данной концепции.

Так, на наш взгляд, принципы коллегиальной корпоративности, универсальности знания и образования, стремление к автономии можно найти в британской модели вуза, описанной в ставших классическими исследованиях Б. Кларка по системам образования (таблица 1) [5, с.14].

Таблица 1

Инструменты управления, применяемые в британской модели высшего учебного заведения [5, с.14]

Модель	Уровень	Организационные структуры	Механизмы
Британская		Коллегиальные, система гильдий	Клановые (коллегиальные механизмы, опора на традиции и общую профессиональную культуру, социализация общей культуры и коммуникаций, ограниченное использование, организационная ответственность сочетается с

	1	Специальный департамент и его глава	коллегиальными формами) - Коллегиальные решения (участие профессоров). - Распределение ресурсов через департамент. - Набор и назначение академического персонала. - Ответственность за исследования и обучение.
	2	Факультет (группировки связанных областей) и декан факультета (профессор, исполнительный председатель совета)	- Более значимая роль факультетов. - Общие для факультета стандарты приема. - Экзамены, новые степени, новые курсы.
	3	Академический сенат	- Сенат имеет завершенные полномочия для определения академической политики (распределение бюджета между департаментом и общими службами), работает через комитеты.
		Вице-канцлер (высшее академическое и официальное лицо университета) Законодательное собрание (местные аристократы, персонал, студенты) и его высший исполнительный орган – совет.	- Внешние ревизоры назначаются сенатом для обеспечения общих академических стандартов во всех департаментах). Система внешних ревизоров удерживает стандарты через профессиональные заключения и непрерывную социализацию профессиональных норм. Совет несет ответственность за финансы, планирование и основные средства, выдвижение вице-канцлера. Вице-канцлер обеспечивает коммуникации между различными группами в высшем учебном заведении.

Коллегиальность структур и решений британского вуза, клановые механизмы управления, опора на традиции и общую профессиональную

культуру – это, вероятно, проявление корпоративной коллегиальности в деятельности британского вуза, дающее ему, в некоторой степени, академическую свободу в принятии решений, не касающихся распределения ресурсов.

Деление вуза на факультеты, присуждение степеней и общие стандарты приема говорят о стремлении британского высшего учебного заведения к универсальности образования и частично универсальности знания.

Основываясь на понимании того, что объектом диссертационного исследования является управление вузом, и, что принятие решений – основная форма управленческой деятельности, позволим себе подробно рассмотреть коллегиальные решения как отражение управленческой составляющей британской модели в рамках средневековой концепции деятельности.

По мнению Дж. Миллет, П. Гудман, детально описывающих коллегиальные решения вуза, основная идея таких управленческих воздействий заключается в том, что участники гильдий являются в достаточной степени компетентными, заинтересованными в управлении и могут сами регулировать деятельность высшего учебного заведения. Для того, чтобы действовать скоординировано, им не нужна жесткая иерархия. Власть в подобной организации распределена между гильдиями, выбранными самими же гильдиями [6].

Отметим, что Х. Бозр и Л. Гойдегебур критикуют вузовскую коллегиальность, во-первых, за медлительность принятия решений и, во-вторых, за направленность в основном на внутренние вопросы [12, с. 165].

Соглашаясь с американскими исследователями вузовского управления позволим себе, с одной стороны, оправдание вузовской коллегиальности за счет того, что цель и решения в данном случае, являются общими для всех участников деятельности вуза, с другой стороны, критику универсального знания, приведшего, как известно, к существованию в течение длительного время схоластического знания, и затянутого процесса принятия решений, отнимающего много времени от основной деятельности участников гильдий. Последнее, на наш взгляд, в случае ослабления коллегиальности, может привести к анархической организации, основанной, по мнению М. Коэ и Дж. Марч, на случайности управленческих воздействий [20].

Таким образом, анализ особенностей вузовской деятельности в рамках концепции средневекового университета и проектирование ее на современный мир говорит о возможности частичного применения принципов коллегиальности и углубления знаний к современным вузовским структурам, существование же данной концепции в чистом виде приведет, по смелому утверждению Б.Кларка, к «неспособности (включая управленческую) вузов противостоять потоку общественных запросов» [5].

Концепция университета Нового времени и континентальная модель вуза

Начиная с эпохи Возрождения и раннего Просвещения, когда европейская цивилизация в основном стала на индустриальный путь развития зародилась концепция университета Нового времени, которая представляет собой скорее обобщенный прототип, на основании которого продолжают во многом функционировать большинство мировых университетов.

По утверждению И.Г. Ханина на смену универсального знания средневекового университета приходит концепция научной специализации и дифференциации по областям. При этом избирается смешанный экстенсивный путь развития исследований с расширением предметных областей и интенсивным их изучением в рамках избранной специализации. Автономные области научного исследования позволяют более эффективно аккумулировать ресурсы и ставить проблемы, хотя и приводят к достаточно быстрому исчерпанию эвристического потенциала исследования (рис.2) [21, с. 78].



Рис. 2 Концепция деятельности вуза нового времени (модель Гумбольдта) [21, с. 78]

Образовательная концепция изменяется в сторону усиления прагматического потенциала использования специалистов – выпускников университета – во всех областях экономики, политики, культуры [21, с. 78].

Среди наиболее важных аспектов реализации университета Нового времени И. Г. Ханин называет связь с идеями всеобщего просвещения как идеологии, делающей ставку на общий прогресс человеческой цивилизации, и четкую структуру членства и отношений [21, с. 78].

Г. Шнедельбах в своей работе «Немецкая философия в Германии 1831-1933» так же как и И.Г. Ханин, считает, что бюрократия – главная характеристика Гумбольдтского университета, определяющая наличие иерархии, делегации полномочий, единых правил работы вуза. Иерархия в данном случае прежде определяется тем, что вуз прочно встраивается в основание современного государства и получает гарантии стабильности своего существования, протекцию за счет его институализации как одного из элементов государственной системы с общественным закреплением его статуса и принадлежности.

На наш взгляд, отраженная в схеме концепция университета Нового времени представляет собой обобщенный прототип, на основании которого продолжают во многом функционировать большинство мировых университетов.

Так, например, бюрократическая институализация, четкое разделение власти, наличие единых правил работы вуза говорит о функционировании в рамках данной концепции континентальной (бюрократической) модели управления вузом (таблица 2).

Таблица 2

Инструменты управления, применяемые в континентальной модели высшего учебного заведения [5, с.14]

Модель	Уровень	Организационные структуры	Механизмы
Континентальная	1	Бюрократические Кафедра и профессор – завкафедрой, как полномочный	Бюрократические (государственное регулирование, запутанное право, стандартизация, иерархия и ответственность в должностях, законодательное закрепление механизмов академического руководства) - Высокая роль и полномочия профессоров (прямое финансирование и

		академический администратор	защищенность законом) - Не требуются механизмы академической интеграции.
	2	Факультет (ППС) и декан	- Контроль над учебными планами. - Оплаченные министерством фонды. - Выборы новых членов ППС.
	3	Совет (или сенат) и ректор	- Ограниченные полномочия декана и короткий период пребывания в должности. - Факультет контролируется группой «полных» профессоров. - Ограниченное влияние администрации. - Слабые возможности финансового регулирования. - Нет необходимости в политиках на этом уровне (из-за государственной регуляции и стандартов).

Концентрация власти в руках администрации, государственное регулирование, иерархия и ответственность в должностях в бюрократической модели высшего учебного заведения Б. Кларка – выражение вертикальности управления, присущей гумбольдтской концепции, государственная регуляция, стандарты и законодательное закрепление механизмов академического руководства – отражение единых правил работы для всего вуза, существование фондов, различных факультетов в виде объединений профессорско-преподавательского состава по наукам – доказательство дифференции по областям наук.

Строуп утверждал, что для вуза, имеющего характеристики, соответствующие описанию бюрократии М. Вебера, характерен иерархический способ принятия решений, принятие решений происходит быстро, координация внутри организации осуществляется в рамках иерархии, таким образом, координационные издержки низки [3].

Однако, по нашему мнению, в условиях дефицита ресурсов в процессе бюджетного разделения в британском вузе помимо иерархической модели решений имеют место быть и политические, основанные, по утверждению Дж. Болдриджа, «на переговорных возможностях агентов, ... на преследовании отдельными группами интересов «личных» целей» [3], и коллегиальные формы управленческих воздействий.

На наш взгляд, модель бюрократического вуза, являющаяся отражением гумбольдтской концепции, достаточно проблематична с позиции сочетания в ней и коллегиальности, и бюрократии, и иерархии, с одной стороны, дисбаланс в сторону иерархии ведет к неудовлетворению интересов нижних ступеней вуза, с другой стороны, перевес в бюрократии ориентирует скорее на удовлетворение «личных» потребностей правящей элиты, усиление коллегиальности, в свою очередь, ведет к возможной потере ответственности за принимаемые решения, к затяжному характеру процесса управления, - все это в своей совокупности может поставить под угрозу качество основной деятельности высшего учебного заведения.

Подтверждением последнего утверждения является современная структура управления вузом, установленная ст.12 Закона РФ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", провозглашающая принципы коллегиальности и единоначалия в управлении.

Как видим, гумбольдтская концепция деятельности вуза превзошла средневековую в вопросах универсальности знания, чистой коллегиальности, познавательной деятельности. Сегодня она весьма характерна для российской высшей школы, ее несостоятельность в российских условиях доказана падением качества образования и появлением огромного пласта институциональных и концептуальных проблем. Тем не менее, заметим, что данная концепция крайне длительное время просуществовала в европейских вузах. Сегодня вузы изменяются, и это происходит во всех странах. Общество требует большей эффективности от их деятельности.

Концепция деятельности высшего учебного заведения в рыночных условиях и американская модель вуза

Как можно заметить из анализа концепций деятельности средневекового и нововременного университета, при изменении общих факторов, определяющих содержательное наполнение концепции, структура последней в целом может быть описана как константная, что позволяет выдвинуть гипотезу о возможности сохранения элементов данных концепций с учетом видоизменения ключевых факторов при разработке концепции высшего учебного заведения будущего. Это позволяет говорить о преемственности будущей модели вуза своим историческим аналогам и возможности выборочного сохранения и использования потенциала уже существующих вузовских структур.

Начиная обработку данной гипотезы, отметим, что сегодня существует множество современных концепции деятельности высшего учебного заведения.

Так, И.Г. Ханин, продолжая рассматривать историческую концептуальную трансформацию деятельности вуза, описывает концепцию

деятельности вуза, отражающую рыночные условия как концепцию вуза будущего.

И.Г. Ханин, рассматривая высшее учебное заведение будущего как важнейшую структуру в решении региональных и стратегических проблем, считает, что в концепции вуза будущего основным стержнем предполагаемых изменений должен стать отказ от принципа образования как обучения специализированному набору компетенций и переход к идее образования как воспитания творческой рефлексии, направленной на эвристику решения задач и проблем путем нахождения новых способов их исследования и реализации, а не интеллектуального бриколяжа: применения стандартных схем и практик мышления к нестандартным ситуациям [21, с. 77].

«В организационном аспекте, - продолжает исследователь, - аутсортинг (отбор) проблем исследования будет происходить как за счет предложения извне – от социальных инноваторов, стремящихся изменить существующие условия, - так и за счет внутренних ресурсов распознавания и превращения в проблему тех латентных вызовов, что стоят перед обществом, со стороны высшего учебного заведения (рис. 3)

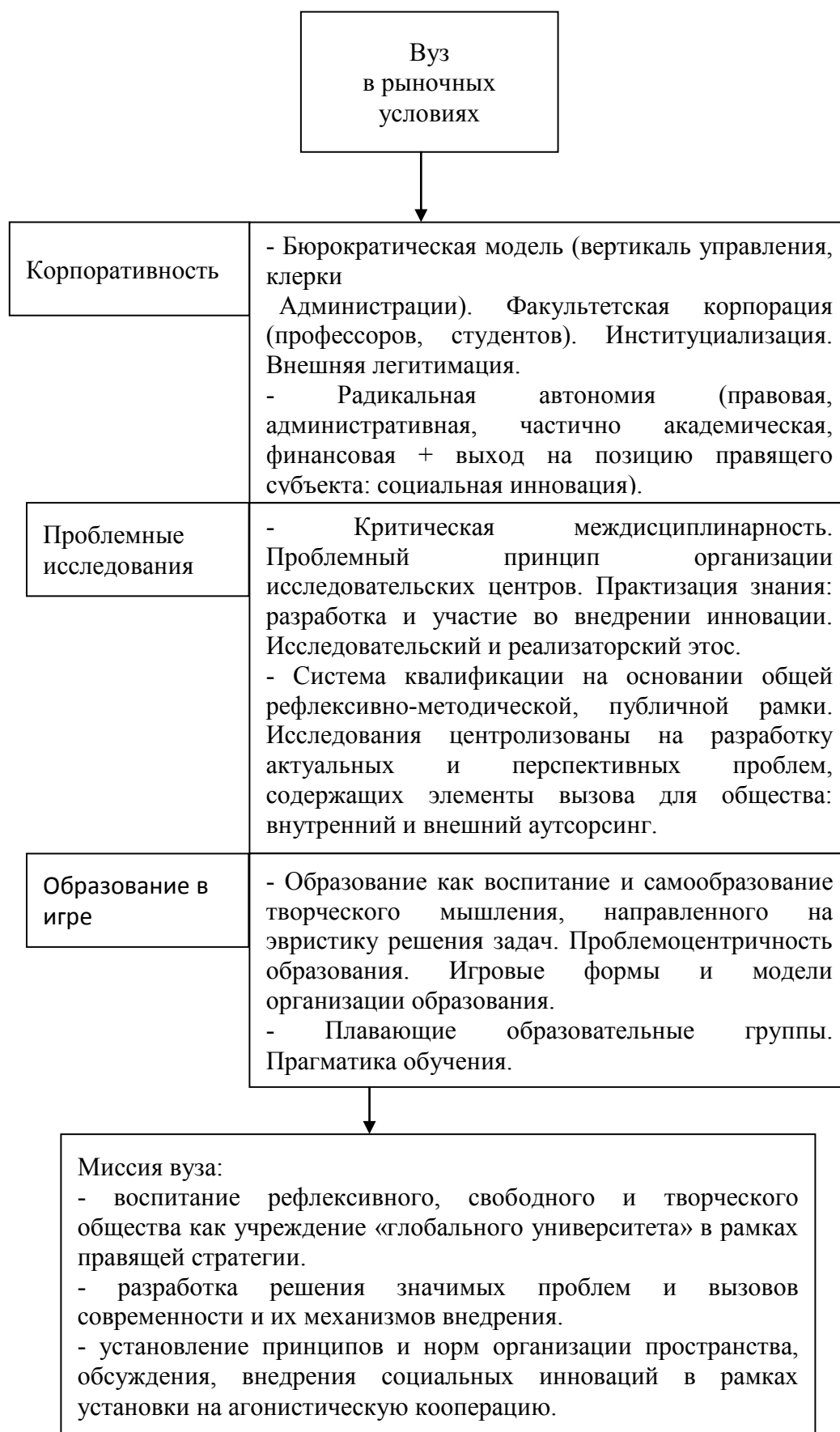


Рис. 3 Концепция деятельности высшего учебного заведения в рыночных условиях [21, с. 77]

Как видим, вуз будущего И.Г. Ханина основывающийся на балансе бюрократизма и корпоративности в деятельности, автономии вузовских структур и проблемных исследованиях довольно четко, на наш взгляд, отвечает на вызовы современного общества, идущего по пути глобализации.

Такой вуз, по нашему мнению, является идеальным отражением американской модели вузовской деятельности, предложенной Б. Кларком (таблица 3).

Таблица 3

**Инструменты управления, применяемые в университетах
различных образовательных систем**

Модель	Уровень	Организационные структуры	Механизмы
Американ- ская	1	Общая структура – федерация коллегияльных групп, бюрократически упорядоченная и ведомая учредителями	Рыночные (отсутствие национальных стандартов по приему, по академической политике и персоналу, конкурентная среда, сильный негосударственный сектор. Концентрация академических полномочий в административных позициях)
	2	Департамент и во главе – его председатель (из ППС)	Председатель – администратор и член ППС в одном лице. - Решения принимаются голосованием. - Департаменты контролируются сверху в вопросах учебного плана и академического персонала.
	3	Школа или колледж как формальное организационное подразделение (свой ППС) и декан Президент или канцлер (сбор средств, внешние	- Свой ППС. - Ограниченные права (через определенную академическую политику). - Декан работает над политикой. Политика вырабатывается через коллегияльные совещания и комитеты. - Декан контролирует бюджет, штаты ППС, академические программы,

		связи) Провост – академический администратор (в ранге вице-президента) Сенат или ассамблея Совет попечителей (общая ответственность за университет, возглавляется – необязательно - президентом)	участвует в кадровых назначениях (по департаментам). - Координация учебных планов, академического персонала и исследовательской работы. - Общая политика и академические рекомендации. - Различные компоненты объединяют ППС и администраторов.

Структура управления американским вузом в виде коллегиальных групп - выражение корпоративности управления, присущей концепции будущего высшего учебного заведения, бюрократическая упорядоченность и ведомость вузовских структур – отражение бюрократической модели вуза, отсутствие национальных стандартов по приему, по академической политике и персоналу, конкурентная среда, сильный негосударственный сектор – доказательство радикальной автономии, предложенной И.Г. Кларком.

Американская модель, действующая в рамках концепции И.Г. Ханина, по мнению авторитетного американского специалиста Роберта Бинбаурм показывает «убогое и одновременно исключительно эффективное управление» [4].

По нашему мнению, успех в данном случае достигается посредством, во-первых, несвязанности управления и основной деятельности в вузе, во-вторых, повышенной ответственностью и самостоятельностью вузов в сочетании с отсутствием субсидированной ответственности по их обязательствам, в-третьих, с работой не «как все», а в рамках стратегии дифференциации.

На наш взгляд, концепция высшего учебного заведения будущего является достаточно гибкой, универсальной и любая модель вуза, действующей в рамках рыночных отношений.

Соглашаясь с И.Г. Ханиным, отметим, что концепция вуза будущего далеко не единственная на сегодняшний момент.

Так, К.С. Дрезинский справедливо замечает, что сегодня вуз «использует концепцию поиска потребителей своих услуг» [19, с.6].

Концепция предусматривает [19, с. 6]:

-принципы эффективного функционирования, активный поиск, разработку дополнительных источников получения доходов, оптимизацию расходов;

-создание новых специальностей, востребованных производством и культурой;

-постоянное повышение степени удовлетворения потребности в образовательных услугах;

-активную конкуренцию с другими учебными заведениями, в том числе других государств, в привлечении учащихся;

-активный поиск и разработку эффективных технологий обучения;

-содействие научно-техническому развитию высоких технологий, культуры и инфраструктуры рыночной экономики как элементов прогресса общества.

Схожую по своим параметрам концепцию предлагают Белый Е.А.. Романова И.Б. Называя ее концепцией стратегического менеджмента вуза, предъявляют к ней требования, пересекающиеся, по нашему мнению, с концепцией К.С. Дрезинского [18, с. 36]:

- обеспечение экономической безопасности вузов в рыночных условиях хозяйствования;

- сохранение и развитие научного потенциала вузов, унаследованного от советской системы;

- трансформация содержания образования и структуры подготовки специалистов в соответствии с потребностями рынка труда;

- обеспечение высокого качества образования на основе реализации в вузах концепции тотального управления качеством;

- создание экономических механизмов взаимовыгодной интеграции сферы высшего профессионального образования с потенциальными потребителями научно-технических знаний и работодателями.

Наряду с вышеуказанными вузовскими концепциями деятельности в современных условиях можно назвать интегральную концепцию Т.Г. Уваровой в [18, с. 90], предпринимательскую концепцию Б. Кларка [5].

По нашему мнению, концепция вуза будущего, представленная является истинным выражением тех, концепций, которые называют одновременно и предпринимательскими, и интегральными, и рыночными, ведь все они описывают примерно схожие особенности деятельности вуза в современных условиях, выраженные в проблемных исследованиях, автономии вузовских структур и стремлении к поиску потребителей своих услуг.

Учитывая все проблемы, концепции, модели деятельности вуза, принимаемые в них управленческие решения, позволим себе сделать вывод о том, что необходима модернизация системы управления высшим учебным заведением. Сегодня к вузу применимы такие слова, как предприимчивость, креативность, способность к росту и развитию, т.е. идет речь о неразрывной

связи с переменами, происходящими в окружающей среде, с которой учебные заведения постоянно обмениваются информацией, человеческими ресурсами и откуда, кстати, получают финансовые средства.

Заключение

Трансформация концепций и моделей деятельности вуза указывают на то, что учебного заведения постепенно наделяются автономией, а процессы принятия решений децентрализуются. Это обстоятельство влечет за собой появление различий как в качестве оказываемых учебным заведением услуг, так и степени адаптации к внешним условиям, т.е., в конечном счете, по законам рынка, по нашему мнению, будет происходить ликвидация или свертывание деятельности менее приспособленных учебных структур или секторов.

Сегодня можно сформулировать ряд требований, которым должен отвечать современный вуз:

- эффективное функционирование всех процессов управления в вузе, создание механизмов привлечения внешних финансовых, материальных и гуманитарных ресурсов для развития вузов;

- переход от централизованного планирования к стратегическому менеджменту;

- создание новых специальностей, востребованных производством и культурой;

- постоянное повышение степени квалификации управленческого персонала вуза;

- создание и поддержание имиджа вуза;

- мобилизация и интеграция внутренних интеллектуальных, материально-технических, творческих ресурсов развития вузов;

- укрепление взаимодействия между вузами на региональном, межрегиональном уровне;

- содействие научно-техническому развитию высоких технологий, культуры и инфраструктуры рыночной экономики как элементов прогресса общества.

- обеспечение маркетинговой, материально-технической, кадровой конкурентоспособности выпускников.

- гибкость структуры управления на основе формирования баланса между централизацией и децентрализацией.

Существенно возросшие возможности вариативности развития вузов, переход от административного управления к децентрализованным, гибким управленческим структурам предъявляют новые требования ко всей системе организации управления вузом. Модернизация системы управления вузом должна обеспечить адаптацию вуза к новым экономическим и социальным условиям, определение стратегических ориентиров развития на перспективу.

Использованные источники:

1. Федеральный закон РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об Образовании» (ред. от 03.12.2011)
2. Федеральный закон РФ от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (ред. от 03.12.2011 г.)
3. Baldrige J. V. Power and Conflict in the University: Research in the Sociology of Complex Organizations. NY.: John Wiley & Sons. Inc. 1971. 456 p.
4. Birnbaum R. How colleges works. The cybernetics of academic organization and leadership. Jossey-Bass Publishers. San-Francisco. 1998. 253 p.
5. Clark B.R. Creating intreprenurial universities: organizational pathways of transformations // Issues of higher educations. Paris: IAU Press, Pergamon, Elsevier Science, 1998. 208 p.
6. Goodman P. The community of scholars. NY.: Random house, 1962. 453 p.
7. Millett J.D. The academic community. NY.: Mc Graw-Hill. 1962.
8. Rudy. The Universities of Europe, 1100—1914. N. J.: Prentice Hall, 1987. 333 p.
9. Ruegg, «Themes», A History of the University in Europe, Vol. II, 328 p.
10. Schnadelbach H. Philosophie in Deutschland 1831-1933, Frankfurt am Mein. 1991.
11. Scott W. R. Organizations: Rational, Natural, and Open Systems. Englewood Cliffs. N. J.: Prentice Hall, 1987.
12. Goedegebuure L., Boer H. Governance and Decision-making in Higher Education. Comparative Aspects // Tertiary Education and Management. 1996. Vol. 2, No 2. P. 160—169.
13. Shattock M.L. Strategic management in European universities in an age of increasing self-reliance // Tertiary Education and Management. 2000. Vol.6, №2. P. 23-45.
14. Большой экономический словарь. 2-е издание. СПб.: Норинт, 1997.
15. Егоршин А.П. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: учебное пособие. Н.Новгород: НИМБ. 2001. 624 с.
16. Глухов В.В. Менеджмент: учебник. 2-е издание, испр. и доп. СПб.: Лань. 2002. 528 с.
17. Уткин Э.А. Курс менеджмента: учебник для вузов. М.: Зерцало. 1998, 448 с.
18. Белый Е.М., Романова И.Б. Использование концепции стратегического менеджмента в управлении государственным вузом // Менеджмент в России и за рубежом. №3. 2003. С. 22-31.
19. Дрезинский К.С. Совершенствование управления вузами в условиях рыночного реформирования российской экономики. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Спб. 2008. 16 с.
20. Панова А. О структуре управления и принятия решений в российских вузах // Вопросы экономики №6. 2007. С. 94-105.

*Примакова Д.М.
студент направления «Экономика»
Тюменский Государственный Университет
Россия, г.Тюмень*

ПРОБЛЕМА СЫРЬЕВОЙ СТРУКТУРЫ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Природный и созданный производственный энергетический потенциал России является уникальным национальным достоянием страны. Имея менее 2,5% населения планеты, Россия обладает 12% мировых разведанных запасов нефти, 34% природного газа, около 25% - угля и добывает более 16% мировой добычи углеводородов, являясь лидером по этому показателю.

Энергетический сектор - одна из ключевых жизнеобеспечивающих инфраструктур страны, выполняет донорскую и локомотивную роль в функционировании экономики и социально-экономическом развитии России, обеспечивая около трети всего объема промышленного производства, более 56% валютных доходов страны от экспорта, более 41% налоговых поступлений в бюджет, около четверти всех инвестиций и формирует 25% ВВП страны.

В то же время сложившаяся структура экономики и ее сырьевого экспорта обуславливает высокую зависимость России от конъюнктуры мировых рынков.

Снижение цен на сырьевые товары оказывает максимальный негативный эффект на российский рынок, учитывая высокую долю этих секторов. Доля нефтегазового сектора в индексе РТС составляет 60%, доля сырьевых компаний - 15%. Таким образом, три четверти российского рынка зависит от мировых цен на нефть и цен на сырье.

Экспортно-сырьевая модель достигла пределов роста как по своей доле в ВВП, так и по абсолютной величине генерируемого ею дохода. Это выражается, в частности, в следующем:

- падение объемов добычи: ежегодно добыча нефти на месторождениях, например, Западной Сибири, запущенных еще в СССР (которых большинство), сокращается на 4-5%;
- выручка крупных компаний основных сырьевых отраслей (ТЭК, цветной металлургии, промышленности минеральных удобрений и др.) практически не растёт за счёт расширения производства.

Основными факторами изменений выручки остались независимые от компаний колебания мировых цен на сырьё, а также поглощения других компаний;

- показатели прибыли большинства компаний сырьевого сектора стагнируют уже более 2-х лет, невзирая на частичное восстановление сырьевых цен в

2009-2010 гг. Это связано, в первую очередь, с растущими издержками и с низкой производительностью труда, не оставляющей российским компаниям возможности приблизиться по вкладу в ВВП к конкурентам из развитых стран. Ресурс высокой рентабельности, которой сырьевые компании обязаны инвестициям советского периода и низкой стоимости их приватизации, практически исчерпан;

- привлечение средств компаниями сырьевого сектора через кредиты государственных банков и на международных рынках капитала в последние годы слабо коррелируется с их инвестициями в российскую экономику. В основном привлечённые средства были использованы на поглощения и на пополнение оборотного капитала, постоянно уменьшающегося из-за инфляции и роста издержек.

Сырьевой сектор является сегодня крупнейшим генератором денежных доходов населения. Помимо значительного числа работников, непосредственно занятых добычей, транспортировкой и переработкой сырья, этот сектор «кормит» довольно обширную инфраструктуру — широкий круг трудоемких производств, основным или критически важным потребителем которых является сам экспортно-сырьевой сектор либо занятые в нем. Падение доходов в топливно-сырьевом секторе в сегодняшних условиях мультипликативно порождает спад продаж в большом секторе производств, способных в своей сумме оказать определяющее влияние на состояние внутрисекторной конъюнктуры.

Этот сектор критически важен и для состояния государственных финансов. Именно здесь собирается более половины всех косвенных налогов (включая платежи за пользование природными ресурсами), которые, в свою очередь, обеспечивают более половины совокупных бюджетных доходов, будучи особенно важным источником доходов федерального бюджета.

Зависимость российской экономики от мировых цен на энергоносители и иностранного капитала за последние годы возросла, а вместе с этим возросла и ее уязвимость от колебаний мировой конъюнктуры.

Причиной усиления зависимости от нефти стало чрезмерно затянувшееся освоение правил рыночной экономики. Затягивается изменение типа нашей экономики, ее диверсификация. Затягивается создание новых видов бизнеса. Единственной надеждой становится модернизация.

Модернизация России — самый эффективный способ перехода от сырьевой экономики к модели 21 века, основанной на технологическом прогрессе.

Таким образом, сырьевая структура экономики России определяет высокую зависимость России от конъюнктуры мировых рынков. Нефтяные цены отличаются изменчивостью, подвержены циклам подъема и спада в силу цикличности развития мировой экономики. В этой связи необходима перестройка стратегии развития экономики России с упором на

перерабатывающие отрасли, инновации, а также на изменение структуры экспорта углеводородов за счет увеличения доли высококачественных продуктов переработки нефти и газа, нефтехимикатов.

*Приходько Ф.С., к. филос. наук
доцент, зав. кафедрой философии и политологии
УО «Белорусская государственная
сельскохозяйственная академия»
Республика Беларусь, г. Горки*

НАУКА И РЕЛИГИЯ В КОНТЕКСТЕ КЛАССИЧЕСКОЙ И ПОСТКЛАССИЧЕСКОЙ РАЦИОНАЛЬНОСТИ

Исторический опыт свидетельствует, что навязывание и официальное признание только одной – религиозной, либо научной картины мира, приводит к общественному кризису, духовно-идеологической деградации социума, обострению социально-экономических проблем. Нетерпимость к иному мировоззрению, мировосприятию будь то со стороны представителей науки, или служителей церкви, абсолютизация и признание только одного метода – научного, либо религиозного – ограничивает познание окружающего мира.

На пороге Нового времени с возникновением классической науки Ф. Бэкон и Р. Декарт формулируют социуму вдохновляющую цель: с помощью науки превратить человека в «господина и повелителя природы». Этим были заложены основы идеологии и практики преобразования и покорения природы, опиравшейся на науку. Формируются главные идеалы и ценности западного мира, в общественном сознании приоритет отдается разуму и науке вместо религии. В век Просвещения возникшие тенденции развиваются и усиливаются.

Идеологи Просвещения настаивали: знание, в первую очередь знание научное, должно решительно вытеснять веру, предрассудки, разного рода мифы, поскольку только оно способно обнаружить сущностные связи между явлениями, прогнозировать последующее развитие реальной действительности, обеспечить человеческий контроль над природными и социальными процессами. Новоевропейская наука сыграла первостепенную роль в формировании активного индивида. Но одновременно с этим были созданы предпосылки для массового распространения нигилизма. Так были созданы важнейшие условия для формирования необходимого для буржуазного общества свободного индивида. Научный скептицизм, разрушая вековые традиции и нормы, постепенно стал разрушать «жизненный мир» людей.

Важным элементом и базовым теоретическим положением классической научной парадигмы, во многом обусловившим кризис теоретико-методологических основ гуманитарных наук, подорвавшим к ним доверие, стал мелиоризм. На идее всеобщего прогресса зиждется как

формационный, так и цивилизационный подходы. Она превратилась в мощную идеологию, горячими сторонниками которой стали люди самых разных убеждений, овладела не только научным сообществом, но и массовым сознанием. Вскоре она стала методологическим ключом, с помощью которого все страны стали делиться на «передовые» или «отсталые», относиться к «центру» или «периферии».... Отсюда, миссия, долг «просвещенных», «развитых» наций учить, воспитывать «неразвитые», «отсталые» народы, даже заставить всеми доступными способами жить «цивилизованно». В конечном итоге она превратилась в идеологию порабощения, оправдывающей жестокость во имя «светлого» будущего. С точки зрения критиков, слабым звеном концепции прогресса является и то, что, идеализируя будущее, она недооценивает прошлое, видя в нём преимущественно недостатки и заблуждения. Независимо от желания ее адептов она разъединяет поколения, противопоставляет их. Вера в то, что будущее заведомо лучше настоящего, которое в свою очередь более приемлемо и привлекательно, чем прошлое, провоцирует каждое новое поколение смотреть на ранее жившее снисходительно, считать себя умнее, совершеннее предыдущего уже только потому, что родилось в более позднее, а, следовательно, по теории прогресса, в более интересное перспективное время. Реальная социальная действительность со всей очевидностью демонстрирует ограниченность идеологии и практики прогресса. Тоталитаризм, Первая и Вторая мировые войны, появление ядерного и других видов оружия массового поражения, опасность глобальной экологической катастрофы, антропологический кризис, терроризм – во многом это следствие безоглядной веры в прогресс, в могущество человеческого разума.

Одним из элементов классической научной парадигмы, также в немалой степени дискредитировавшим отечественное обществоведение, явилась убежденность в том, что возможно создать новую социальную реальность по заранее сконструированной модели. Долгие десятилетия на одной шестой части мира материалисты по убеждениям, но идеалисты по сути пытались построить новое общество по предварительно составленным чертежам и схемам. Заранее задавались его количественные и качественные параметры: тонны, кубометры, рубли. Одни общественные и политические силы – рабочий класс, КПСС, формы собственности (государственная) объявлялись прогрессивными, ведущими, другим – крестьянству, интеллигенции, частной и коллективной формам собственности – отводилась роль не вполне зрелых, ведомых. На практике же оказалось, что создать общество по заранее созданной модели так же невозможно, как и сконструировать вечный двигатель. Так называемые «развитые страны» никогда не ставили перед собой цели стать именно и в точности такими, какими они являются сегодня. Их нынешнее состояние – итог сложной и длительной естественно – исторической, часто спонтанно-стихийной

эволюции, но никак не воплощение каких бы то ни было проектов общества, хотя предложено их было множество. Это и концепции Платона, социалистов-утопистов, просветителей и многих других. Наибольшее воплощение она получила в Программе построения коммунизма. Будущее общество нельзя рассчитать как некую конструкцию. Общественные явления характеризуются динамизмом, изменчивостью, часто непредсказуемостью, случайностью, что крайне затрудняет их анализ в рамках строго детерминированных причинно – следственных связей. Как указывал еще Гегель, результаты деятельности людей никогда точно не соответствуют поставленным ими целям. В целом любая теория, рассматривающая действительность под определенным углом зрения, реально абстрагируется от иных ее аспектов, вольно или невольно, формализует и схематизирует многомерный мир, стремиться свести новое и неизвестное к уже известному, сложное к более простому, доступному для понимания. Поэтому возможность познания окружающего мира во всех его количественных и качественных проявлениях ограничена в рамках одной системы теоретического истолкования.

Таким образом, за время своего развития классическая наука не только не смогла осуществить свои величественные проекты преобразования мира, более того, пропасть между научно-техническим и интеллектуальным развитием, с одной стороны, и нравственно-духовным прогрессом человека – с другой, только выросла. Нельзя не отметить при этом и ее выдающихся достижений.

В постклассической рациональности миф, религия, магия уже не воспринимаются лишь как источники заблуждений, лишенных логической структуры и опытного подтверждения. В середине XX века обнаружилось, что фундаментальные законы не имеют абсолютной значимости, сфера их действия весьма ограничена. Исследователи столкнулись с невозможностью в полной мере формализовать язык науки. Понимание научного познания как нахождение все новых и новых, дополняющих друг друга истин, уходит в прошлое. С появлением эволюционной концепции Фридмана теория во многих случаях становится «чистой», не опосредованной опытом, ибо экспериментирование со Вселенной в целом в принципе невозможно. Научное знание приобретает черты метафизического, т. е. становится знанием, получаемым только с помощью человеческого ума. Метафизическая конструкция не может быть подтверждена опытом даже опосредованно, поэтому все виды аргументации могут носить только внутритеоретический характер. Еще в начале XX в. А. Эйнштейн предвидел усиление тенденции теоретического конструирования вне наблюдаемых фактов. Все чаще в естественнонаучных концепциях используются философские и мировоззренческие конструкты, интуитивные подходы и другие человекообразные компоненты.

Приходит понимание того, что другие сферы знания также необходимы для адекватных мировосприятия и мироориентации человека. В.С. Степин, характеризуя науку, отмечает, что она «...взаимодействует с другими видами познавательной деятельности: обыденным, художественным, религиозным, мифологическим, философским», «...дает лишь один из срезов многообразия человеческого мира. Поэтому она не исчерпывает собой всей культуры, а составляет лишь одну из сфер, которая *взаимодействует* с другими сферами культурного творчества – моралью, религией, философией, искусством и т. д.» [2; 219].

Все это создает философско-методологические предпосылки для диалога между наукой и религией. Он опирается на ряд фундаментальных оснований. Во-первых, вера – это не только сущностная характеристика религии, но и важнейший компонент научной деятельности, в целом человеческого разума. Многие молодые люди идут в науку потому, что верят в научные авторитеты, в возможность науки проникать в тайны мироздания, в то, что и они могут внести свою лепту в развитие научных знаний. Во-вторых, религия, как и наука, имеет свои постулаты, особые методы познания, свои критерии отличия истины от заблуждения и в соответствии с этим создает свою картину мира. Тем самым в своей структурной архитектонике имеет общие черты с наукой.

По мере своего развития и стремления познать глубинные тайны и истины бытия наука в определенных аспектах сближается с религией, что может оказать благотворное влияние на всю общественную жизнь. По мысли А. Тойнби, без традиционной религии дом западного человека, в конце концов, оказался пуст. «Из него все вымел рационализм, – констатирует мыслитель, – не оставив ни пылинки. Дом аккуратно и тщательно прибрала наука, но наука не сделала его уютным для обитания человека, ибо оставила его без религии. А когда предлагают науку в качестве заменителя религии, то это все равно, что предложить вместо хлеба камень» [3; 384].

Научное знание на самом деле в своей значительной части является «научной верой». Это – прежде всего принимаемые без достаточных, исчерпывающих оснований научные теории и гипотезы, а также некоторые методологические нормы науки (например, «при выдвижении гипотез следует учитывать всю доступную информацию»). В свете вышесказанного нельзя говорить о противоположности веры и знания в гносеологическом плане. Веру, в том числе религиозную, можно интерпретировать как «вероятностное знание», представление субъекта о потенциально допустимом как соответствующим объективной действительности. «Строгого критерия демаркации, жестко и однозначно отделяющего «более обоснованное» научное знание от «менее обоснованного» религиозного, а последнее от беспочвенных фантазий, не существует» [4; 70]. Более того, очевидна общественная польза многих эмпирически непроверяемых представлений о бытии, посюстороннем и потустороннем мире, содержащихся в религиозном

знании, эффективность и простота концепций. Так, вера в загробное воздаяние убеждает, стимулирует вести праведный нравственный образ жизни гораздо проще и весомее, чем это делает нерелигиозная этика.

Несмотря на все старания релятивистов, история науки и техники все же доказывает, что наше научное знание о мире соответствует действительности. Оно лежит в основе осознанной целенаправленной деятельности с прогнозируемыми результатами (что бы ни утверждалось о «вероятности», «недостаточной обоснованности» научного знания, опирающегося на принятые на веру исходные аксиомы и т.д.). К тяжелым последствиям привело бы разрушение границы между научным знанием и так называемой паранаукой, квазинаукой, равно как и религиозным знанием. Трудно не согласиться с М.О. Шаховым в том, что «...задача состоит не в стирании линии демаркации, а в том, чтобы показать, вопреки атеистической традиции трактовки религиозного знания как «мифологизированного восприятия реальности», что религиозное знание есть знание, информация о мире, невозможность научной проверки которой ничего не говорит о его истинности или ложности (бытие Бога, загробное воздаяние и т.д.)» [4; 75-76].

В Республике Беларусь выстроен эффективный механизм партнерства духовной и светской сферы. В рамках реализации Программы сотрудничества Национальной академии наук и Белорусской православной церкви проводятся совместные мероприятия, конференции, участие в которых наряду со светскими учеными принимают ученые-богословы. Состоявшиеся в последние годы Кирилло-Мефодиевские, Свято-Михайловские, Евфросиниевские чтения, Международные научно-практические конференции «Беларусь: государство, религия, общество», «Духовно-нравственное воспитание на основе отечественных культурно-исторических и религиозных традиций и ценностей» ставят своей целью усиление консолидации белорусского народа, воспитание патриотизма, гражданской ответственности, сохранение духовной преемственности поколений. Будучи Председателем Президиума Национальной академии наук Беларуси, М. В. Мясникович (ныне Премьер-министр Правительства Республики Беларусь) констатировал: «Как и в других сферах общественной жизни, в научной сфере мы ушли от антагонизма «наука — религия» [1; 3].

Использованные источники:

1. Мясникович, М.В. Научный и духовно-культурный потенциал нации — основа устойчивого развития Республики Беларусь. Приветственное слово и доклад Председателя Президиума Национальной академии наук Беларуси М. В. Мясниковича / М.В. Мясникович // Духовно-нравственное воспитание на основе отечественных культурно-исторических и религиозных традиций и ценностей: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Жировичи, 27 мая 2010 г. / Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т философии, Белорус. Экзархат Моск.

Патриархата Рус. Правосл. Церкви; науч. ред. совет: М. В. Мясникович, Высокопреосвящ. Филарет [и др.]. — Минск: Беларус. навука, 2010.

2. Степин В. С. Наука // Социологическая энциклопедия / Под ред. А. Н. Данилова. — Минск, 2003.

3. Тойнби, А. Цивилизация перед судом истории. М.-СПб., 1996.

4. Шахов, М.О. Реализм как общая основа религиозного и научного знания / М.О. Шахов // Вопросы философии. — 2008. — №10.

Прокофьева Н.Ф.

студент

Зарипова Г.М.

доцент

ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ

Россия, г. Уфа

ДИВИДЕНДНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Дивидендная политика — политика акционерного общества в области распределения прибыли компании, то есть распределения дивидендов между держателями акций.

Дивидендная политика должна основываться на балансе интересов организации и её акционеров при определении размеров дивидендных выплат, на повышении инвестиционной привлекательности организации и ее капитализации, на уважении и строгом соблюдении прав акционеров, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Целями организации в области дивидендной политики должны быть:

- признание величины дивидендов как одного из ключевых показателей инвестиционной привлекательности организации;
- повышение величины дивидендов на основе последовательного роста прибыли и/или доли дивидендных выплат в составе нераспределенной прибыли.

Спрос на акции определяется в первую очередь той дивидендной политикой, которую проводит акционерная компания. Дивиденд на акцию сигнализирует, как работает компания, получает ли она прибыль. Однако, перед руководителем акционерного общества всегда стоит проблема: отдать всю прибыль на дивиденды или реинвестировать ее в дальнейшее развитие фирмы или компании. Реинвестирование прибыли - наиболее дешевый, доступный и эффективный вид привлечения ресурсов в новые вложения.

Перед выбором дивидендной политики нужно решить два вопроса:

- Как влияет величина дивиденда на совокупное богатство акционерного общества?
- Какова должна быть величина дивиденда?

Все компании решают эти вопросы по-разному, исходя многих воздействующих на неё факторов.

Законодательными ограничениями по выплате дивидендов является не оплата всей стоимости уставного капитала, не выкуп необходимых акций, а также, если стоимость активов компании меньше, чем размер ее уставного капитала.

Компания не будет выплачивать дивиденды также, если в предыдущем периоде имели место убытки. В этом случае вся полученная прибыль будет идти не на выплату дивидендов, а на погашение убытков. Также необходимо учитывать, имеются ли в компании ликвидные средства, то есть средства, которые способны быстро оборачиваться. К ним относятся, в первую очередь, денежные средства. [1]

Дивидендная политика, как и политика в области распределения прибыли, является частью общей корпоративной политики в отношении участников корпоративных отношений. Корпоративная политика – это инструмент стратегического управления. С помощью формирования и внедрения политики можно осуществлять долгосрочное управление, формирование отношения коллектива компании к тем или иным явлениям, фактам, действиям, как внутри компании, так и вне ее.

Формирование эффективной политики позволяет снизить издержки на управление, поскольку устанавливает правила действия в определенных случаях. Таким образом, минимизируется необходимость постоянного контроля и возможность недостаточно эффективных действий сотрудников компании в случае наступления событий, предусмотренных корпоративной политикой. [2]

Первоначальным этапом формирования дивидендной политики является изучение и оценка факторов, определяющих эту политику. Эти факторы принято подразделять на четыре группы:

1. Факторы, характеризующие инвестиционные возможности предприятия.
2. Факторы, характеризующие возможности формирования финансовых ресурсов из альтернативных источников.
3. Факторы, связанные с объективными ограничениями.
4. Прочие факторы.

Оценка этих факторов позволяет определить выбор того или иного типа дивидендной политики на ближайший перспективный период.

Важным этапом формирования дивидендной политики является выбор форм выплаты дивидендов. Основными из таких форм являются:

- выплаты дивидендов наличными деньгами (чеками).
- выплата дивидендов акциями.
- автоматическое реинвестирование.
- выкуп акций компанией. Такая форма использования дивидендов требует согласия акционеров.[3]

Известны следующие виды дивидендной политики.

1. Остаточная. Если денежные средства, необходимые для реализации выгодных проектов, превышают размер располагаемого нового капитала, то дивиденды не выплачиваются, а вся чистая прибыль реинвестируется. Если денежные средства меньше, чем располагаемый размер нового капитала, то дивиденды выплачиваются по остаточному принципу.

2. Фиксированного дивидендного выхода. Предприятия могут устанавливать оптимальное значение дивидендного выхода и придерживаться его. Но так как величина чистой прибыли варьируется по годам, то денежное выражение дивидендных выплат тоже будет различно.

3. Снижающихся дивидендов на акцию и остаточного подхода к нераспределенной прибыли.

4. Выплаты дивидендов акциями. Эта политика может проводиться как при неблагоприятном финансовом состоянии, так и при временном недостатке финансовых средств для реализации инвестиционных программ при общей финансовой устойчивости.

5. Выкупа собственных акций, что означает использование чистой прибыли на выплаты владельцам капитала и, следовательно, может рассматриваться как дивидендная политика, альтернативная денежным выплатам дивиденда.

Дивиденд выплачивается держателям акций в установленном порядке. На предприятии проводится собрание акционеров, где принимается решение о порядке, размерах и сроках выплат. Составляется список лиц, которые имеют право на дивидендные выплаты. Этот список объявляется не позднее, чем через пять дней после собрания. Размеры выплат не могут превышать те, которые установлены советом директоров или Уставом предприятия - в противном случае многие акционеры были бы за то, чтобы дивидендные выплаты проводились практически со всей чистой прибыли предприятия. В итоге предприятие не имело бы средств на дальнейшее развитие, и, в конце концов, могло бы разориться.

Дивидендные выплаты в соответствии с законодательством РФ облагаются налогом в размере 9%. Начисление подоходного налога должно происходить на предприятии, которое производит выплаты. Таким образом, предприятие является налоговым агентом и удерживает НДФЛ с каждого акционера в день фактической выплаты. Также предприятие обязано отчитаться в налоговой инспекции о начисленных и уплаченных суммах. [3]

Таким образом, сущность дивидендной политики заключается в выборе оптимального соотношения между долей прибыли отвлекаемой из оборота, т.е. выплачиваемой в виде дивиденда, и долей, которая направляется на расширение бизнеса.

Использованные источники:

1. Управленческий подход в определении дивидендной политики // Блог Молодого аналитика / <http://humeur.ru/page/dividendnaja-politika> - 12 января 2011 г.

2. Лакина, С. Дивидендная политика или как договориться о распределении прибыли // Акционерный Вестник. - №5. – 2010г.
3. Что такое дивиденд. [Режим доступа: <http://biznestoday.ru/fin/1111-dividend.html>]

Прокофьева Н.Ф.
студент
Зарипова Г.М.
доцент
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, г. Уфа

УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ

Дебиторская задолженность - сумма долгов, причитающихся предприятию, от юридических или физических лиц в итоге хозяйственных взаимоотношений с ними. Обычно долги образуются от продаж в кредит.

Дебиторская задолженность всегда отвлекает средства из оборота, препятствует их эффективному использованию, следствием чего является напряженное финансовое состояние предприятия. Дебиторская задолженность характеризует отвлечение средств из оборота данного предприятия и использование их дебиторами. Тем самым она отрицательно влияет на финансовое состояние предприятия, поэтому необходимо сокращать сроки ее взыскания. [3]

Размер, контроль и состояние дебиторской задолженности сегодня для многих компаний — самая актуальная и острая проблема. Нехватка доступных заемных средств вынуждает компании нарушать сроки оплаты своим поставщикам, задерживать уплату налогов, привлекать дополнительные кредиты на пополнение оборотных средств под высокие проценты банка. Затраты по обслуживанию кредита в конечном итоге увеличивают себестоимость продукции (услуг). Любая непредвиденная задержка поступления средств от контрагента может создать для бизнеса серьезные проблемы, так как быстро получить кредит в банке в условиях кризиса удастся далеко не всем.

Сегодня эффективное управление дебиторской задолженностью означает планирование перспективы развития и работы предприятия на рынке, управление долговыми обязательствами. Поэтому важной задачей финансового менеджмента является эффективное управление дебиторской задолженностью, направленное на оптимизацию общего ее размера и обеспечение своевременного сбора денежных средств (инкассации долга). [1]

Основные проблемы управления дебиторской задолженностью, с которыми сталкиваются предприятия, достаточно типичные и тривиальные:

- отсутствие оперативной достоверной информации о сроках погашения принятых обязательств компаниями-дебиторами;

- отсутствие четкого регламента работы с дебиторской задолженностью;
- не проводится оценка кредитоспособности контрагентов и эффективности коммерческого кредитования;
- функции инкассации долга, анализа дебиторской задолженности и принятия решения о предоставлении коммерческого кредита распределены между разными подразделениями, при этом не существует четких утвержденных регламентов взаимодействия различных структур, и, как следствие, отсутствует системность и персональная ответственность за каждый этап процесса, направленного на взыскание долга.

Однако разумное использование коммерческого кредита способствует росту продаж, увеличению доли рынка и, как следствие, положительно влияет на финансовые результаты компании.

Работа с дебиторской задолженностью требует планирования и четко выстроенного процесса управления риском неплатежей. Она начинается с организации правильного и своевременного документооборота внутри компании и с контрагентами. Определяется круг сотрудников, которые отвечают за работу с дебиторами. Проводится регулярный анализ дебиторской задолженности, права изменения условий поставки, составляются регламентирующие документы с описанием порядка действий по возврату долгов. [2]

Изначальное построение системы управления дебиторской задолженностью подразумевает ряд последовательных действий, направленных на скорейшее выявление и устранение возможных рисков невозврата задолженностей, в рамках которых с должниками работают соответствующие внутренние службы кредитора (юридическая, финансовая, служба безопасности). Такая система строится в зависимости от содержания и структуры задолженностей, что определяет круг ее участников, возможность привлечения административного ресурса, проведения PR-кампаний и т.д. Также можно предложить факторинг. Возможно, перепродать права на взыскание дебиторской задолженности, если это приведет к чистой экономии. Однако при сделке факторинга может быть раскрыта конфиденциальная информация.

При осуществлении PR-деятельности необходимо проводить сбор и оценку обратной связи: реакции оппонентов, общественности, правоохранительных органов. При распространении соответствующих действительности сведений юридические риски минимальны, равно как и риски симметричного PR-ответа.

Эффективных методов возврата долга в досудебном порядке, не идущих вразрез с действующим законодательством, не так много, и все они сводятся к единому принципу: создание для клиента, ставшего должником, максимально неблагоприятных условий для его дальнейшего благополучного проживания. Безусловно, все действия осуществляются

только в рамках законодательства. Это: назойливость, убеждение, давление, хитрость.

Ни в коем случае нельзя забывать про должника. Воздействие должно быть постоянным. Начиная с момента выпадения договора в просрочку должен быть установлен четкий тотальный контроль за должником вплоть до погашения долга. В противном случае может возникнуть абсурдная ситуация: должник "заряжен" на оплату и ждет денег, но если вы не напоминаете ему о долге, то он, получив долгожданную сумму, вместо оплаты потратит деньги на собственные нужды. Чтобы избежать данной ситуации, коллектор должен систематически напоминать должнику о его нерешенной проблеме и подталкивать к оплате. [2] Рассмотрим анализ дебиторской задолженности на примере ОАО «ИВЗ».

1 Анализ движения дебиторской задолженности за 2008-2010г.г.

Показатели	2008год,		2009 год,		2010 год,		2010 год к 2008 году, %
	Сумма, тыс. руб.	Удельный вес, %	Сумма, тыс. руб.	Удельный вес, %	Сумма, тыс. руб.	Удельный вес, %	
Дебиторская задолженность, всего	4527	100	4347	100	5458	100	20,6
Краткосрочная дебиторская задолженность	4527	100	4347	100	4947	90,7	9,3
Долгосрочная дебиторская задолженность	-	-	-	-	510	9,3	-

Анализ движения дебиторской задолженности за 2008-2010г.г. показал, что объем дебиторской задолженности в период с 2008 года по 2010 год увеличился на 931 тыс. рублей. За период с 2009 по 2010 г.г. произошел рост дебиторской задолженности на 1111,0 тыс. рублей в связи с падением платежеспособности предприятий и ростом цен на энергоносители из нее краткосрочная задолженность в сумме 4947,0 тыс. руб., долгосрочная задолженность 510,0 тыс. руб.

Анализ оборачиваемости дебиторской задолженности следует проводить в сравнении с предыдущим отчетным периодом.

Таблица 2. Анализ оборачиваемости дебиторской задолженности

Показатели	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Изменение (+,-)
Оборачиваемость дебиторской задолженности, в оборотах	12,7	8,3	10,2	-2,5
в т.ч. краткосрочной	12,7	8,3	10,0	-2,7
Период погашения дебиторской задолженности, в днях	28,4	43,6	35,4	7
в т.ч. краткосрочной	28,4	43,6	33,6	5,2
Доля дебиторской задолженности в общем объеме текущих активов, %	24,2	23,8	23,7	-0,5
в т.ч. доля дебиторской задолженности	16,1	20,3	20,6	4,5

покупателей и заказчиков общем объеме текущих активов, %				

Данные таблицы 2 показывают, что состояние расчетов с дебиторами по сравнению с прошлым годом несколько ухудшилось. Произошло это отчасти из-за прироста долгосрочной дебиторской задолженности. На 7 дней увеличился средний срок погашения дебиторской задолженности, который составил 35,4 дня. Однако состояние краткосрочной дебиторской задолженности в 2010 году было хуже, чем в 2008 году: ее оборачиваемость сократилась на 5,2 дня. Если принять во внимание, что доля дебиторской задолженности в 2010 году составила 23,7 % а доля задолженности покупателей и заказчиков – 20,6% общего объема текущих активов организации, что ниже чем в 2008 году, так можно сделать вывод о небольшом увеличении ликвидности текущих активов в целом.

Исходя из проведенного анализа дебиторской задолженности, можно, сделать вывод, что организация имеет определенные проблемы с дебиторами, и эти проблемы немного уменьшилось в 2010 году по сравнению с 2008 годом.

ОАО «ИВЗ» чтобы уменьшить дебиторскую задолженность покупателей и заказчиков, также возможно предложить проводить отбор потенциальных покупателей и определить условия оплаты товаров, предусмотренных в контрактах, договорах. Указанные способы оценки и методы управления задолженностью должны способствовать снижению степени риска неполучения денег от должников.

Использованные источники:

1. Гоменюк, В. Управление дебиторской задолженностью // Финансист. - №3. – 2011. - С. 25.
2. Посредников, М. Секрет эффективности кроется в комплексном подходе. // Bankir.Ru / Режим доступа: <http://bankir.ru/istochniki/26.01.2010>
3. Велин, Н. «Дебиторка» // Бухгалтерский учет. – №1. – 2010. – С.78-80.

*Свекровкина Е.А.
студент2 курса
Панфилова Т.М.
студент2 курса*

*Владимирский государственный университет имени Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
Россия, г.Владимир*

ПРОБЛЕМЫ ВВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Существует две различные точки зрения для определения организации социально ответственной. Как пишет М. Мескон: «Согласно одной, организация социально ответственна, если максимизирует прибыль, не выходя за рамки законов и других установлений. Согласно другой – помимо

адекватного реагирования на экономические обстоятельства, руководство обязано ответственно относиться к гуманитарному и социальному воздействию деловой активности на работников, потребителей и сообщество, в среде которых функционирует компания. Исходя из этой точки зрения, организация должна вносить позитивный вклад в жизнь общества»[1].

В эпоху информационных технологий огромное влияние на престиж и статус организации оказывает занимаемая ею социальная позиция. Сейчас потребители рассматривают не только финансовые и производственные показатели, но и воздействие предприятия на общество.

Практика социальной ответственности является предметом многочисленных споров и критики. Защитники аргументируют благоприятными для организаций долгосрочными перспективами, утверждая, что существует прочное экономическое обоснование. Критики же полагают, что нарушается принцип максимизации прибыли, и социальная ответственность уводит от основной цели бизнеса.

Введение социальной ответственности в организацию имеет множество преград. Таких как слабая мотивация организаций, невозможность отслеживания социальной деятельности предприятия[2].

По нашему мнению, проблема заключается как раз в несовершенной системе управления социальной ответственностью предприятия. Кому выгодна социальная ответственность? Мы считаем, что необходимо развивать систему отчетности широкой публике. Рыночная система хорошо контролирует финансовые показатели предприятий и плохо – их социальную вовлеченность.

Больше всего информации общество получает от СМИ. Но, к сожалению, любое упоминание о социальной ответственности в СМИ, рассматривается потребителем как реклама. Это свойство отечественной медиа среды является основной причиной слабого освещения проблемы социальной вовлеченности. Так же требуется система поощрения социальной вовлеченности организации. 28 октября 2010 г. был опубликован Международный стандарт ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности»[3]. Международный Стандарт ISO 26000 представляет руководство по принципам, лежащим в основе социальной ответственности, и способам интеграции социально ответственного поведения в стратегии организации. Подверженная сертификатом социальная ответственность предприятия, - признак его надежности и стабильности, повышается престиж и авторитет компании.

Использованные источники:

[1] Мескон, М., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента: Пер.с англ. – М.: Дело, 2002. – 704 с.

[2] www.isotc.iso.org

[3] www.soc-otvet.ru

*Серкина Я.И.
аспирант
НИУ «БелГУ»
Россия, г.Белгород*

ПРЕИМУЩЕСТВА ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ВУЗА¹

Традиционные отраслевые и программные подходы не успевают реагировать на стремительно происходящие изменения в обществе, стране и мире. Осознавая и учитывая современные тенденции развития страны и региона, необходимо уже сегодня проектировать адекватные этим изменениям процессы управления в образовании. Принцип проектирования инновационного развития образования предполагает разработку и реализацию уже в настоящее время проектов, направленных в будущее - на устойчивое долговременное развитие образования. Применение проектного подхода позволит оценить готовность вуза к управлению инновационным развитием.

В работах как зарубежных ученых таких, как П. Хилл, Дж.Джонс, В.Гаспарский, Д.Дитрих, К.Крик, Г. Саймона, так и российских исследователей Н.Г. Алексеева, В.Я. Дубровского, Б.Ф. Ломова, Б.В. Сазонова, В.Н. Сагатовского, В.Ф. Сидренко основное внимание уделяется:

- выделению основных типов действий, совершаемых в проектировочной работе;
- уточнению принципов построения проектировочного процесса, выбора его стратегии и выделения характерных этапов;
- обсуждению возможных позиций субъектов проектирования и условий эффективности деятельности каждого.

В работах Дж.Джонса и В.Гаспарского приводится около пятнадцати различных определений проектного подхода. Одно из самых ранних принадлежит М.Азимову, который писал что «... проектный подход – это принятие решений в условиях неопределенности с тяжелыми последствиями в случае ошибки»[1]. При этом в качестве основных особенностей реализации проектного подхода можно выделить следующие:

- непосредственная связь с актуальными потребностями субъектов, участвующих в проектировании и существующим контекстом объективных условий реализации проектного подхода;
- непосредственная связь проектного подхода с необходимостью последовательного принятия субъектом ответственных решений;

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания высшим учебным заведениям на 2012 год, № 6.2744.2011 «Социологический мониторинг внутриуниверситетской среды как условие обеспечения качества образовательного процесса».

- итерационный характер проектного подхода, проявляющийся в том, что в ходе приближения к удовлетворительному решению приходится многократно моделировать объект и принимать соответствующие решения;
- выраженная ориентация на научные знания, предполагающая постоянную опору на использование научных основ и поиск необходимой научной информации;
- практикоориентированный характер, проявляющийся в целях и критериях завершенности проектирования, ориентированных на реализуемость объектов;
- интеллектуальный характер – требует привлечения интеллектуальных ресурсов субъектов управления;
- информационный характер;
- готовность использовать на практике, но не нашедшие объяснение в науке схемы деятельности, конструкции, технологии – практиковосприимчивость [2].

Процесс разработки и реализации проектов управления инновационного развития вузов может быть в целом определен как проектный подход к управлению. Чаще всего именно так он и рассматривается в научной литературе. Ведь процесс управления, основанный на том, чтобы успевать реагировать на наиболее острые и срочные проблемы инновационного развития, должен смениться управлением, характеризующимся согласованностью всех действий (в т.ч. и связанных с текущими задачами) в соответствии со стратегией вуза, общим видением его развития. Это предполагает изменения в подходах к управлению инновационным развитием вузов, а также внутреннее переустройство и последовательное проведение необходимых изменений по наиболее существенным направлениям деятельности. Эти задачи, определяемые понятиями реформирования, совершенствования, развития вуза, соответствуют тому, что в теории управления проектами связывается с сущностью и содержанием проекта.

Все это актуализирует проблему целесообразности разработки проектного подхода для управления инновационным развитием вузов.

Основанием для этого является эффективность данного подхода, подтвержденная опытом решения управленческих задач по созданию или преобразованию различного рода систем. Управление проектами представляется перспективной областью знаний, научный интерес к любым попыткам трансферта методов управления проектами на инновационные подкреплен, с одной стороны, успешным применением проектных методов в тех видах деятельности, которые являлись «традиционными» сферами их использования, с другой - признанием универсальности этих методов. Следует добавить, что данная концепция находится в русле прогрессивных течений социально-экономической мысли, т.к. проблема осуществления целенаправленных (осмысленных, управляемых) изменений ориентирует на

представление будущего как результата предпринимаемых действий и требует системного, стратегического мышления. Это немаловажно в руководстве таким социально значимым объектом, каким является инновационный вуз. Своеобразие инновационного вуза как объекта управления, связанное с его огромной общественной значимостью, многообразием выполняемых функций, многолетними традициями в их осуществлении, специфичностью основных продуктов и процесса их создания и многими др. особенностями, делает его интересной сферой для изучения и приложения методов управления проектами [3].

Использованные источники:

1. Джонс Дж.К. Методы проектирования. М. 1986.
2. Шендрик И.Г. Образовательное пространство субъекта и его проектирование. Москва. 2003. С. 61-63.
3. Жукова Т.Н. Методы и формы проектного управления высшим учебным заведением // Дисс. на соискание степени кандидата экономических наук. Санкт-Петербург. 2001.

*Сидельникова Н.Ю.
магистр, соискатель
Глебов В.В., к.психол.н.
доцент*

*Назаров В.А.
магистр, соискатель
Рязанцева М.А.
магистр, соискатель
Кузьмина Я.В.
магистр, соискатель*

*Даначева М.Н.
магистр, соискатель*

*кафедра экологии человека
Российский университет дружбы народов
Россия, г.Москва*

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ
УСЛОВИЯ СТОЛИЧНОГО МЕГАПОЛИСА, ВЛИЯЮЩИЕ НА
АДАПТАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ УЧАЩИХСЯ, РАЗНЫХ
ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП**

В последние годы, в связи изменениями в социальной, экономической политической сферах и значительным ухудшением окружающей среды все большую озабоченность вызывает состояние здоровья молодого поколения нашей страны [1,3]. Важное значение в динамике адаптации учащейся молодежи играют приемлемые условия социально-психологического и экологического характера. При этом сохранение и улучшение психосоматического состояния подрастающего поколения является

приоритетной задачей любого развивающегося общества. Для решения этой задачи необходим комплекс знаний, направленных на изучение особенностей адаптации детско-подросткового и молодежного населения страны [8].

Цель исследования. Провести изучение динамики адаптационных процессов среди выборки дошкольников, школьников и студентов столичного мегаполиса.

Методы и организация исследования. Наши исследования, которые проводятся на кафедре экологии человека экологического факультета Российского университета дружбы народов показали, что комплекс факторов и в первую очередь таких как ухудшение состояния экологии столицы и учебные перегрузки ведут к дезадаптационным процессам учащихся разных возрастных групп.

Данные исследования проходили с 2007 по 2012 год на выборке более 820 детей дошкольного и школьного возрастов (от 4,3 до 17 лет) и 670 студентов (от 18 до 25 лет) Москвы. Полученные результаты дают основание утверждать, что адаптационные процессы дошкольников, школьников и студентов первого курса к учебным нагрузкам проходит достаточно трудно.

Полученные результаты и обсуждение. Одним из показателей дезадаптации среди школьников и студентов можно отметить проблемы тревожности [3,12]. Одним из частных проявлений данного феномена - школьная тревожность, с которой часто сталкиваются в школе. Особое внимание она привлекает еще и потому, что в период школьного обучения она является важным признаком школьной дезадаптации ребенка, которая отрицательно влияет на все сферы его жизнедеятельности: на здоровье и на общий уровень психологического комфорта; на учебу и на общение, в том числе и за пределами школы, [9,14].

Что же такое тревожность? В большом психологическом словаре дается следующее определение: «тревожность (англ. anxiety) - индивидуальная психологическая особенность, проявляющаяся в склонности человека к частым и интенсивным переживаниям состояния тревоги, а также в низком пороге его возникновения. Рассматривается как личностное образование и/или как свойство темперамента, обусловленное слабостью нервных процессов» [2].

Рассматривая данное явление важно отличать тревогу от тревожности.

Тревога – это эпизодическое проявление волнения, беспокойства. Тревожность – это устойчивое состояние, проявляющееся почти всегда [4].

Данный показатель является очень важным в определении адаптационного процесса человека. В зависимости от уровня тревожности можно определять психоэмоциональное состояние дошкольников, школьников и студентов, оценивать динамику адаптационных процессов индивида. По большому счету, показатель уровня личностной тревожности

показывает способность организма адаптироваться к условиям окружающей среды. Так, например, адекватный уровень тревожности (сбалансированная эмоционально-волевая регуляция, самооценка, уровень притязаний и т.д.) характеризует нормальное психоэмоциональное состояние детей и подростков и их хорошие адаптивные возможности [13]. Умеренная тревожность означает воздействие на организм некоторых стресс факторов (био-социального плана), что не позволяет полностью приспособиться к новой обстановке. Высокая тревожность свидетельствует о плохой (низкой) адаптации, наличии эмоциональных и поведенческих признаков хронического стрессового напряжения, которые нередко приводят к соматическим расстройствам и нервным срывам [6].

Необходимо отметить, что формирование тревожности обусловлено неудовлетворением актуальных потребностей ребенка, которые приобретают гипертрофированный характер. Происходит закрепление и усиление тревожного состояния по следующему сценарию: негативный эмоциональный опыт - снижение эффективности деятельности - усиление негативного эмоционального опыта - негативные оценки и прогнозы [7].

Возникающая в процессе деятельности учащегося тревога частично снижает ее эффективность, что часто приводит к снижению и негативным самооценкам подростка или же ухудшению оценки ребенка со стороны социального его окружения, которые, в свою очередь, подтверждают плановость тревоги в подобных ситуациях. При этом, поскольку переживание тревоги является субъективно неблагоприятным состоянием, оно может не осознаваться индивидом [10].

Безусловно тревожное состояние производит расслабляющий или дезорганизующий эффект в жизнедеятельности молодого поколения, особенно если рассматривать дошкольный и младше-школьный период. С подросткового возраста она может способствовать мобилизации организма, но пока она не превышает оптимальный уровень так называемой «полезной тревожности» (адекватной), которая и является необходимым условием развития личности. У каждого человека свой порог возбуждения, за которым эффективность деятельности резко падает [12].

Формированию и усилению тревожности детей и подростков могут способствовать различные факторы [11]:

- учебные перегрузки;
- неспособность справиться с программой;
- неадекватные ожидания со стороны родителей;
- неблагоприятные отношения с педагогом;
- регулярно повторяющиеся оценочно-экзаменационные ситуации;
- смена школьного коллектива;
- проблемы во взаимоотношениях со сверстниками.
- Социально-экономический статус родителей

Рассматривая и изучая динамику адаптационных процессов среди разных возрастных категорий учащихся мы выявили, что к концу первого полугодия адаптивные особенности школьников общеобразовательных школ и учеников гимназий и лицеев снижались, особенно это было заметно в районах где экологическая ситуация была напряженной (высокая атмосферная, шумовая, электромагнитная загрязненность). Об этом свидетельствуют полученные результаты. Так, среди учеников начальной школы состояния здоровья детей не отвечающим нормам психофизического развития и психо-эмоционального состояния составляла 63,7%. В районах экологического неблагополучия эти показатели составляли более 82,6%.

Среди учащихся средних классов такой процент в среднем составлял 46,2%. В районах экологического напряжения эти показатели составляли более 73,9,6%.

Среди старшеклассников проблемами со здоровьем выявлены 39,7%. Интересно отметить, что в данной выборке отмечались высокие показатели (до 88,1%) по хроническим формам заболеваний: сердечнососудистой, бронхолегочной, глазной, желудочно-кишечной систем и болезни крови.

У большинства московских детей дошкольного и школьного возрастов (89,6%) отмечалось повышенная возбудимость и психоэмоциональное напряжение. Это было связано, по-видимому, с проведением частых контрольных работ, стрессовым напряжением за получаемые оценки, недостатком времени, т. е. с большими нагрузками в конце учебной четверти и полугодия.

У дошкольников и школьников всех изученных возрастов в начале второго полугодия, т.е. после каникул уровень тревожности снижался, и в целом, такое снижение в процентном отношении составляла: 38,3% в начальной школе, 25,1% в средней школе и 14,8% среди старшеклассников.

У студентов, приступивших к учебе в ВУЗе, нормальное психоэмоциональное состояние и положительную динамику по адаптации к учебным нагрузкам имели в среднем только 8,2% всех тестируемых студентов. От 22,3 до 65,1% студентов были умеренно тревожны, а от 31,8 до 74,3% всех обследованных студентов имели высокий уровень тревожности и находились в состоянии умеренного стрессового напряжения. Это связано, по-видимому, в первую очередь с переделкой динамических стереотипов, прочно сформированных в предыдущих условиях жизни и обучения. Особенно высокие уровни тревожности и плохие (низкие) адаптивные возможности отмечались у студентов тех групп, у которых были большие нагрузки по учебе (разные специальности) и студенты, которые проживали в районах с экологической напряженной обстановкой.

Анализ полученных результатов показал, что в исследуемой выборке было отмечено небольшое количество студентов, имеющих низкий уровень тревожности (3,7%).

Интересно также отметить, что высокая тревожность и низкие показатели адаптационных процессов были характерны для периода первой экзаменационной сессии, что вполне объяснимо. Меньше всего признаков стрессового напряжения у студентов было выявлено в течение семестра, хотя умеренная и высокая тревожность в среднем встречались у более 53,4% студентов вузов. К экзаменационной сессии адаптивные показатели студентов вновь понижались, и вторая сессия у студентов-первокурсников проходила с еще большим напряжением адаптивных механизмов и более высоким уровнем личностной и ситуативной тревожности, чем первая.

Заключение. Таким образом, адаптация детей дошкольного, школьного возрастов, а также студентов первого курса к учебным нагрузкам проходит с большим напряжением адаптивных показателей. Одним из маркеров адаптационных процессов детско-подростковой и молодежной популяции являются показатели личностной и ситуативной тревожности. При дезадаптации индивида данные показатели имеют средние и высокие уровни.

В комплексе факторов, воздействующие на адаптационные процессы значимость имеют и факторы окружающей среды. В районах Москвы, где условия экологической обстановки являются негативными для здоровья учащихся это часто вызывает ухудшение психосоматического состояния учащегося и вызывает экологически обусловленные патологии и дезадаптацию. Все это в будущем может стать причиной дезадаптаций, роста числа психосоматических заболеваний и функциональных нарушений высших психических функций учащихся Москвы [5].

Использованные источники:

- 1) Аракелов Г.Г. Психофизиологический метод оценки тревожности / Аракелов Г.Г., Лысенко Н.Е., Шотт Е.К.// Психологический журнал. — 1997.— Т. 18. — № 2. — С. 102 — 113.
- 2) Большой психологический словарь. Сост. Мещеряков Б., Зинченко В. Олма-пресс. 2004.
- 3) Лыдокова Г.М. Негативные психические состояния студентов в ситуациях с неопределенным исходом: Монография / Г.М. Лыдокова. - Елабуга: Изд-во ОАО «Алмедиа», - 2006. - с.
- 4) Морган У. П., Эликсон К. А. Ситуативная тревога и результативность деятельности // Вопросы психологии. 1990. № 3.
- 5) Мороз М. П., Вязовец Н. В. Изменение показателей РЭГ и ЭЭГ у студентов с состоянием беспокойства-тревоги в процессе экзаменов // Проблемы умственного труда. Вып. 6. — М., 1983.
- 6) Наенко Н. И. Психическая напряженность. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1976.
- 7) Немчин Т. А. Состояния нервно-психического напряжения. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1983.

- 8) Новикова Е. В. Диагностика и коррекция школьной дезадаптации у младших школьников и младших подростков // Проблемы психодиагностики обучения и развития школьников. — М., 1985.
- 9) Прихожан А. М. Психокоррекционная работа с тревожными детьми // Активные методы в работе школьного психолога. — М., 1990.
- 10) Социализация младших школьников со стойкой школьной дезадаптацией: Д. М. Маллаев, П. О. Омарова, П. В. Валиева — Москва, Речь, 2010 г.- 160 с
- 11) Уклад школьной жизни: — Москва, НИИ школьных технологий, 2009 г.- 206 с.
- 12) Фрейд З. Торможение, симптом и тревога // Истерия и страх. — М.: фирма «СТД», 2006. — С. 227-305.
- 13) Эберлейн Г. Страхи здоровых детей. — М.: Знание, 1981.
- 14) Anxiety & Behaviour // Ed. by Ch. D. Spielberger. — N. Y.: Academic Press, 1966.

*Ситникова А.Ю., к.э.н.
ассистент
СГАУ
Россия, г. Самара*

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БРОКЕРСКОЙ КОМПАНИИ И ЕЕ ИНВЕСТИРОВ

В последние десятилетия благодаря глубоким институциональным реформам экономики России, произошли значительные изменения во многих сферах и отраслях. Одним из таких изменений стало формирование и динамичное развитие российского финансового рынка, предоставляющего дополнительные или альтернативные источники финансирования экономики на различных уровнях. Особенности формирования, трансформирования и развития российского финансового рынка не позволяют полностью копировать методы и модели, сложившиеся за рубежом.

Наиболее важными участниками финансовых рынков являются фондовые посредники — брокеры, которые совершают биржевые сделки от имени и за счёт своих клиентов. На сегодняшний момент брокеры являются незаменимыми участниками фондового рынка, выступая связующим звеном между фондовыми биржами и клиентами, поскольку пропускная способность шлюзов связи электронных бирж, которых в настоящее время подавляющее количество, небезгранична и ее недостаточно для работы с миллионами инвесторов. Таким образом, от успешности функционирования брокерских компаний зависит благосостояние, как самой компании, так и её клиентов. Следовательно, важным и актуальным является разработка экономико-математических моделей управления брокерскими компаниями.

При экономико-математическом моделировании деятельности фондового посредника не стоит забывать о том, что он участвует во

взаимодействии также с другими участниками финансового рынка: коммерческого банка, который может выступать для брокерской компании в роли кредитора при недостаточности собственных средств брокера для осуществления своей деятельности; фондовой биржи, которая имеет собственные требования, правила торговли, комиссионные сборы с оборота. Кроме того, следует отметить, что деятельность коммерческого банка регламентируется Центральным Банком Российской Федерации, а размеры возможных кредитов, выдаваемых коммерческим банком, зависят от величины привлекаемых вкладов.

Таким образом, действия каждого из вышеуказанных субъектов могут оказывать прямое или косвенное влияние на результаты деятельности других участников.

Экономико-математическая модель деятельности брокерской компании (при отсутствии лицензии дилера).

Наличие лицензии дилера предполагает возможность совершения компанией биржевых сделок от собственного имени и за свой счёт, т.е. наличие у компании собственного портфеля ценных бумаг, структурой и составом которого следует управлять с целью увеличения или максимизации прибыли.

Если брокерская компания имеет только лицензию брокера, то она имеет право совершать сделки только от имени и за счёт своих клиентов.

Клиентская база брокера состоит из M клиентов, каждому из которых присваивается свой уникальный номер $m \in M$, $m \subset N$. m -й клиент, обладая на начало дня t (конец дня $t-1$) суммой денежных средств в размере $C_{t-1,m}$ руб., может обратиться в течение дня к биржевому посреднику с целью купить ценные бумаги наименования j на денежную сумму $Cash_{t,m,j}$ руб. В данной экономико-математической модели каждому из J наименований ценной бумаги, в посредничестве в сделках с которыми участвует брокер, присвоен свой уникальный номер $j \in [1, J]$; $j \subset N$. Сумма, отводимая в день t на приобретение ценных бумаг вида $j \in [1, J]$, не должна превышать располагаемую сумму денежных средств клиента на начало дня:

$$\sum_{j \in J} Cash_{t,m,j} \leq C_{t-1,m}.$$

Другой целью обращения к брокеру может быть продажа ценных бумаг в количестве $\{A_{t,m,1}, \dots, A_{t,m,j}, \dots, A_{t,m,J}\}$ штук из имеющихся у него на начало дня $\{S_{t-1,m,1}, \dots, S_{t-1,m,j}, \dots, S_{t-1,m,J}\}$ ценных бумаг ($\forall t = \overline{1..T}$, $\forall j = \overline{1..J}$, $A_{t,m,j} \leq S_{t-1,m,j}$, $A_{t,m,j} \subset N$, $S_{t,m,j} \subset N$).

Описанная выше процедура взаимодействия брокера и клиента является наиболее простой – она не предполагает использование маржинальной

торговли, т.е. привлечения кредита брокера.

Кроме того, следует отметить, что в разрабатываемой экономико-математической модели предполагается несколько допущений:

1. Денежные средства, полученные от клиентов, перечисляются на счёт биржи без временной задержки, т.е. в тот же день, и наоборот, денежные средства, выводимые клиентами с биржи, перечисляются со счетов биржи и выдаются клиентам в кассе брокерской компании в тот же день. Данные операции не учитываются в бюджете движения денежных средств брокерской компании.

2. Денежные средства на расчетном счёте клиента и на его лицевом счёте суммируются, временная задержка при перечислении со счёта на счёт отсутствует.

3. Минимальным временным периодом модели является день. Дисконтирование в данной модели не используется, так как временной период моделирования T менее года.

4. Инвестор выделяет сумму денежных средств в размере $Cash_{t,m,j}$ руб. на покупку ценных бумаг наименования $j \in [1, J]$ из расчёта на то, что, уплатив комиссионное вознаграждение брокеру и бирже, денежных средств хватит ровно на покупку ценных бумаг без возникновения остатка. Данное допущение вызвано возможностью приобрести только целочисленное количество ценных бумаг.

5. Расчёт стоимости ценных бумаг, взятых в кредит, осуществляется по цене текущего дня, а не дня покупки.

Количество ценных бумаг наименования $j \in [1, J]$, приобретаемых в день t клиентом m на сумму $Cash_{t,m,j}$ руб., равно
$$\frac{(1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B)Cash_{t,m,j}}{P_{t,j}}$$

шт., где γ^E – комиссия биржи (в долях от суммы сделки); γ^B – комиссия брокера (в долях от суммы сделки); $p_{t,j}$ – котировка ценной бумаги j на бирже в день t совершения сделки. Брокер при этом зарабатывает сумму комиссионных $\gamma^B Cash_{t,m,j}$ руб., а фондовая биржа – $\gamma^E(1 - \gamma^B)Cash_{t,m,j}$ руб.

Сумма денежных средств, получаемая клиентом при продаже ценных бумаг наименования $j \in [1, J]$ в день t в количестве $A_{t,m,j}$ шт., равна $(1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B)A_{t,m,j}p_{t,j}$ руб. Брокер при этом зарабатывает сумму $\gamma^B(1 - \gamma^E)A_{t,m,j}p_{t,j}$ руб., а фондовая биржа $\gamma^E A_{t,m,j}p_{t,j}$ руб.

Количество денежных средств $C_{t,m}$ руб., которыми располагает клиент m на конец дня t , можно описать в виде суммы денежных средств, которая была у клиента на конец предыдущего дня (начало дня t) $C_{t-1,m}$ руб.

и денежных средств $(1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B) \sum_{j \in J} (A_{t,m,j} p_{t,j})$ руб., поступающих от продажи ценных бумаг $\{A_{t,m,1}, \dots, A_{t,m,j}, \dots, A_{t,m,J}\}$ в день t , за вычетом $\sum_{j \in J} Cash_{t,m,j}$ руб., которые тратятся на приобретение ценных бумаг каждого наименования $j \in J$ в день t :

$$C_{t,m} = C_{t-1,m} + (1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B) \sum_{j \in J} (A_{t,m,j} p_{t,j}) - \sum_{j \in J} Cash_{t,m,j}; \quad \forall m \in M; t = \overline{1..T}. \quad (1)$$

Количество ценных бумаг $S_{t,m,j}$ каждого наименования $j \in J$, которыми обладает клиент m к окончанию дня t , можно описать в виде суммы ценных бумаг клиента $S_{t-1,m,j}$, находящихся в его распоряжении в предыдущий день, и ценных бумаг в количестве $\frac{(1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B) Cash_{t,m,j}}{P_{t,j}}$ шт., приобретенных в день t по цене $p_{t,j}$, за вычетом ценных бумаг в количестве $A_{t,m,j}$ шт., проданных в день t :

$$S_{t,m,j} = S_{t-1,m,j} + \frac{(1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B) Cash_{t,m,j}}{P_{t,j}} - A_{t,m,j}; \quad \forall j \in J; \forall m \in M; \forall t = \overline{1..T}. \quad (2)$$

Помимо непосредственного обеспечения совершения биржевой сделки брокер может оказывать услуги маржинального кредитования клиентов или предоставления возможности совершения, так называемых, «сделок с плечом»: с целью увеличения эффективности торговли брокер предоставляет клиенту в заем денежные средства или ценные бумаги. Подобная услуга может предоставляться клиентам, отвечающим установленным требованиям. Кроме того, в кредит могут выдаваться не все из J ценных бумаг, а лишь J_1 ($J_1 \subset J$) наиболее ликвидных, список которых определен брокером. Аналогичным образом определен список ценных бумаг J_2 ($J_2 \subset J$), для покупки которых он может предоставить кредит в денежных средствах.

Кредитование брокером может осуществляться денежными средствами и ценными бумагами. Возможность получения кредита m -м клиентом определяется наличием активов клиентов на начало дня t (конец дня $t-1$), которые он может предоставить в залог. Под активами, предоставляемыми в залог, понимаются денежные средства $C_{t-1,m}$ руб. клиента m и стоимость

ценных бумаг $\sum_{j \in J_3} (S_{t-1,m,j} p_{t,j})$ из списка J_3 , установленного брокером, которые находятся в собственности инвестора за вычетом задолженности по кредитам в денежных средствах $\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j}$ и в ценных бумагах

$ZDebt_{t-1,m,j}$, которые были взяты в кредит у брокера до наступления дня t :

$$C_{t-1,m} + \sum_{j \in J_3} (S_{t-1,m,j} p_{t,j}) - \sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} - \sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j}, \quad \forall m \in M, \quad (3)$$

где $\sum_{j \in J_2} Debt_{\tau,m,j} = \sum_{j \in J_2} Debt_{\tau-1,m,j} + \sum_{j \in J_2} ZCash_{\tau,m,j}$, $\forall \tau = \overline{1..t-1}$; $ZCash_{\tau,m,j}$ –

размер кредита, взятого m -м клиентом у брокера в момент времени τ в денежных средствах для покупки ценных бумаг наименования $j \in J_2$ (следует отметить, что величина $ZCash_{\tau,m,j}$ может принимать отрицательные значения – в случаях, когда кредит возвращается брокеру); $ZDebt_{\tau,m,j} = ZDebt_{\tau-1,m,j} + Z_{\tau,m,j}$, $\forall \tau = \overline{1..t-1}$; $Z_{\tau,m,j}$ – количество ценных бумаг j -го наименования ($j \in J_1$), взятых в кредит m -м клиентом у брокера в момент времени τ (аналогичным образом величина $Z_{\tau,m,j}$ может принимать отрицательные значения для случаев возврата ценных бумаг брокеру клиентом).

В случаях применения услуги кредитования количество денежных средств $C_{t,m}$ руб., которыми располагает инвестор m на окончание дня t , можно описать в виде суммы денежных средств предыдущего дня $C_{t-1,m}$

руб., денежных средств $(1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B) \sum_{j \in J} (A_{t,m,j} p_{t,j})$ руб., поступающих от

продажи ценных бумаг $\{A_{t,m,1}, \dots, A_{t,m,j}, \dots, A_{t,m,J}\}$ в день t , а также притоку и оттоку денежных средств по кредиту $\sum_{j \in J_2} ZCash_{t,m,j}$, взятых у брокера в

кредит в день t , за вычетом $\sum_{j \in J} Cash_{t,m,j}$ руб., которые тратятся на

приобретение ценных бумаг наименований $j \in J$ в день t , ежедневных

процентов за пользование кредитом в денежных средствах $\frac{\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} i_m^1}{365}$ и

в ценных бумагах $\frac{\sum_{j \in J_1} (ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j})^2}{365}$:

$$C_{t,m} = C_{t-1,m} + (1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B) \sum_{j \in J} (A_{t,m,j} p_{t,j}) + \sum_{j \in J_2} ZCash_{t,m,j} - \sum_{j \in J} Cash_{t,m,j} - \frac{\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} i_m^1}{365} - \frac{\sum_{j \in J_1} (ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j})^2}{365}; \forall m \in M; \forall t = \overline{1..T}, \quad (4)$$

где i_m^1 – годовая процентная ставка по кредитам в денежных средствах, устанавливаемая брокером для клиента m ; i_m^2 – годовая процентная ставка по кредитам в ценных бумагах, устанавливаемая брокером для клиента m .

В свою очередь количество ценных бумаг каждого наименования, которым обладает клиент $m \in M$ в некоторый день $t \in [1, T]$ при условии использования услуги маржинального кредитования, определяется по следующей формуле:

$$S_{t,m,j} = S_{t-1,m,j} + \frac{(1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B) Cash_{t,m,j}}{p_{t,m,j}} + Z_{t,m,i} - A_{t,m,j}; \forall j \in J; \forall i \in J_1; \forall m \in M; \forall t = \overline{1..T}; \quad (5)$$

В том случае, если инвестор не пользуется услугой маржинального кредитования, то величины кредитов в денежных средствах $ZCash_{\tau,m,j}$, $\forall j \in J_2$ и в ценных бумагах $Z_{\tau,m,i}$, $\forall i \in J_1$, $\forall \tau = \overline{1..t}$ равны нулю. Таким образом, формула (4) преобразуется к виду формулы (1), а формула (5) – к виду формулы (2).

Возможность получения у брокера кредита в денежных средствах $ZCash_{t,m,j}$ m -м клиентом в день t определяется выполнением следующего неравенства:

$$\frac{C_{t-1,m} + \sum_{j \in J_3} S_{t-1,m,j} p_{t,j} - \sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} - \sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j}}{\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} + \sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j}} \geq \frac{1}{n_m^1}; \quad (6)$$

$$\forall m \in M; \forall t = \overline{1..T},$$

где $1/n_m^1$ – кредитное «плечо», т.е. соотношение активов клиента (за вычетом задолженности перед брокером) к величине этой задолженности; величина n_m^1 определяется брокером, исходя из опыта и профессионализма m -го инвестора, его кредитной и торговой истории, размера собственных активов, а также действующего законодательства и, тем самым, имеет ограничение на максимально допустимую величину $n_m^1 \leq N^1$.

Исходя из выражения (6), максимально возможный размер кредита в денежных средствах $ZCash_{t,m,j}$, который может быть выдан инвестору m в

день t , равен:

$$\sum_{j \in J_2} ZCash_{t,m,j} = n_m^1 \left(C_{t-1,m} + \sum_{j \in J_3} S_{t-1,m,j} p_{t,j} \right) - \left(n_m^1 + 1 \right) \left(\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} + \sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} p_{t-1,j} \right); \forall m \in M; \forall t = \overline{1..T}. \quad (7)$$

Аналогичным образом возможность получения у брокера кредита в ценных бумагах $Z_{t,m,j}$ ($\forall j \in J_1$) m -м клиентом в день t определяется при условии выполнения следующего неравенства:

$$\frac{C_{t-1,m} + \sum_{j \in J_3} S_{t-1,m,j} p_{t,j} - \sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} - \sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j}}{\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} + \sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j}} \geq \frac{1}{n_m^2}; \quad (8)$$

$$\forall m \in M; \forall t = \overline{1..T},$$

где $1/n_m^2$ – кредитное «плечо», т.е. соотношение активов клиента, предоставляемых в залог, (за вычетом задолженности перед брокером) к величине этой задолженности; величина n_m^2 определяется брокером, исходя из опыта и профессионализма m -го инвестора, кредитной и торговой истории, размера его активов, а также действующего законодательства и, тем самым, имеет ограничение на максимально допустимую величину $n_m^2 \leq N^2$.

Исходя из выражения (8), максимально возможный размер кредита в ценных бумагах наименования j ($\forall j \in J_1$) – $Z_{t,m,j}$, который может быть выдан инвестору m в день t , равен:

$$Z_{t,m,j} = \left\lfloor \frac{n_m^2 \left(C_{t-1,m} + \sum_{j \in J_3} S_{t-1,m,j} p_{t,j} \right) - \left(n_m^2 + 1 \right) \left(\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} + \sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j} \right)}{p_{t,j}} \right\rfloor; \quad (9)$$

$$\forall m \in M; \forall t = \overline{1..T},$$

где данного вида квадратные скобки обозначают операцию округления до меньшего целого числа.

Обобщая вышесказанное, можно сформулировать экономико-математическую модель деятельности брокерской компании, которая включает в себя целевую функцию, состоящую в максимизации прибыли Π^B брокерской компании, и ряд ограничений:

$$\left\{ \begin{aligned}
& \Pi^B(T) = \gamma^B \left(\sum_{t=0}^T \sum_{j \in J} \sum_{m \in M} Cash_{t,m,j} + \sum_{t=0}^T \sum_{j \in J} \sum_{m \in M} (A_{t,m,j} p_{t,j}) \right) + \frac{\sum_{t=0}^T \sum_{m \in M} \sum_{j \in J_2} Debt_{t,m,j} i_m^1}{365} + \\
& + \frac{\sum_{t=0}^T \sum_{j \in J_1} \sum_{m \in M} (ZDebt_{t,m,j} p_{t,j}) i_m^2}{365} - \sum_{t=0}^T \frac{i_3 K^B w_t^B}{365} - TC^B \xrightarrow{n_m^1, n_m^2, \gamma^B, i_m^1, i_m^2, K^B, w_t^B} \max \\
& \forall t = \overline{1..T}; \forall m \in M; \forall j \in J_2; Debt_{t,m,j} = Debt_{t-1,m,j} + ZCash_{t,m,j}; \\
& \forall t = \overline{1..T}; \forall m = \overline{1..M}; \forall j \in J_1; ZDebt_{t,m,j} = ZDebt_{t-1,m,j} + Z_{t,m,j}; \\
& 0 \leq n_m^1 \leq N^1; n_m^1 \subset N; \\
& 0 \leq n_m^2 \leq N^2; n_m^2 \subset N; \\
& 0 < \gamma^B \leq \gamma^{\max}; \\
& i_3 \leq i_m^1 \leq i_1^{\max}; \\
& i_3 \leq i_m^2 \leq i_2^{\max}; \\
& 0 \leq K^B \leq K^{\max}; \\
& 0 \leq w_t^B \leq 1.
\end{aligned} \right.$$

В данной модели использованы такие ранее неописанные обозначения, как K^B – кредит, выдаваемый коммерческим банком брокеру под процентную ставку i_3 на несколько дней (предполагается, что кредит краткосрочный и берется брокером для временного покрытия недостатка собственных денежных средств). Брокер может варьировать величину кредита, при условии накладываемого ограничения $0 \leq K^B \leq K^{\max}$, т.е. с одной стороны кредит не может быть отрицательной величиной, с другой стороны его максимально возможную величину устанавливает коммерческий банк, исходя из своих кредитных требований, а также платежеспособности и кредитной истории брокерской компании. При $K^B = 0$ брокерская компания не прибегает к услугам банка, т.е. обходится собственными денежными средствами.

Величиной w_t^B обозначается доля кредита K^B , которая в момент времени t осталась непогашенной.

Накладные затраты и коммерческие затраты брокерской компании TC^B включают в себя заработную плату работникам компании, уплату коммунальных платежей, интернет-трафик, затраты на уборку помещения, мелкие ремонтные работы и прочее. К коммерческим затратам относятся затраты на маркетинг – рекламу, участие в выставках, запуск новых продуктов. Кроме того, TC^B включает выплаты в бюджеты различных уровней и внебюджетные фонды.

Размер комиссионных брокера γ^B ограничивается некоторой максимальной величиной комиссионных $\gamma^{\max}$, устанавливаемой в результате конкурентного взаимодействия брокерских компаний. Таким образом, при величине комиссионных брокера выше $\gamma^{\max}$ клиенты откажутся от услуг данной брокерской компании и выберут другую брокерскую компанию-конкурента для совершения сделок с ценными бумагами.

Аналогичные верхние ограничения, «продиктованные» конкуренцией на рынке брокерских компаний, накладываются и на размер процентных ставок по кредитам в денежных средствах i_m^1 и ценных бумагах i_m^2 . Нижние ограничения определяются величиной банковской кредитной ставки i_3 .

Реализация данной экономико-математической модели позволит оптимизировать деятельность брокерской компании.

Экономико-математическая модель деятельности индивидуального инвестора, являющегося клиентом брокерской компании

Деятельность инвестора состоит во вложении своих временно свободных денежных средств для получения дополнительных доходов в перспективе. Инвесторы приобретают ценные бумаги от своего имени и за свой счёт.

Выделяют следующие виды инвесторов:

- институциональные (коллективные) – государство, корпоративные инвесторы (акционерные общества), специализированные институты (специализированные фонды и компании: банки, страховые компании, пенсионные фонды; инвестиционные институты: инвестиционные компании, инвестиционные фонды);
- профессионалы рынка – фондовые посредники (брокеры, дилеры);
- индивидуальные инвесторы – физические лица, использующие свои сбережения для приобретения ценных бумаг;
- прочие инвесторы – организации.

У каждого инвестора может быть своя цель вложения денежных средств, в связи с чем можно выделить следующие основные инвестиционные стратегии:

- стратегическую – долгосрочные вложения, покупка ценных бумаг на срок от месяца до нескольких лет с целью получения прибыли от продажи в конце срока инвестирования;
- спекулятивную – рассчитана на краткосрочные и частные операции купли/продажи ценных бумаг как в течение дня, так и на срок до месяца с наибольшей прибылью от каждой сделки;
- страхование – использование ценных бумаг для страхования от возможных убытков в бизнесе или при инвестировании на финансовых рынках.

В зависимости от этого инвесторов можно квалифицировать на тактиков, стратегов и портфельных инвесторов. Тактики стремятся к быстрому получению дохода (спекуляции с ценными бумагами). Стратеги основной целью считают возможность участвовать в управлении акционерным обществом. Они предполагают получить собственность, завладев контролем над акционерным обществом, и рассчитывают получить доход от использования этой собственности значительно больший, чем доход от простого владения акциями. Портфельные инвесторы рассчитывают лишь на доход от принадлежащих им ценных бумаг.

По тактике своих действий на фондовом рынке инвесторы подразделяются на консервативных, рискованных и умеренных. Приблизительно соотношение между допустимым уровнем риска и желательным уровнем дохода, характерным для разных типов инвесторов показано на следующей схеме (**Рисунок 1**).

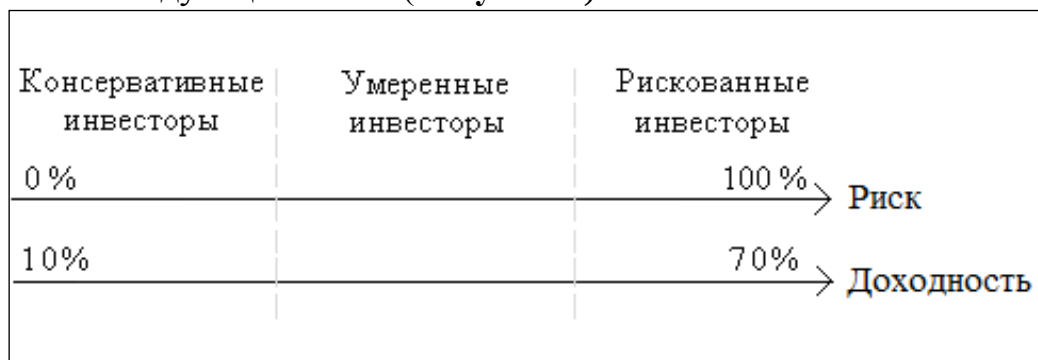


Рисунок 1 – Соотношение риска и доходности в зависимости от типа инвесторов

Чем выше риск, связанный с данным продуктом, тем более высокое вознаграждение будет ожидать инвестор.

Учитывая вышесказанное, сформирована экономико-математическая модель деятельности инвестора. Из всего разнообразия инвесторов данная модель характеризует индивидуального инвестора, использующего спекулятивную стратегию.

В данной матмодели делается допущение о том, что собственные денежные средства инвестор направляет на инвестиционную деятельность лишь однажды. В последующем все изменения в размере денежных средств происходят только от совершения сделок с ценными бумагами.

В качестве критерия используется максимизация прибыли m -го инвестора за некоторый промежуток времени. Прибыль представляет собой сумму стоимости ценных бумаг, находящихся в собственности инвестора на момент расчёта прибыли T , и количества свободных денежных средств в момент T .

$$\left\{ \begin{array}{l} \Pi^C(T) = \sum_{j \in J} S_{T,m,j} p_{T,j} + C_{T,m} - C_{0,m} \xrightarrow{Cash_{t,m,j}, A_{t,m,j}, ZCash_{t,m,j}, Z_{t,m,j}} \max \\ \forall t = \overline{1..T}; C_{t,m} = C_{t-1,m} + (1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B) \sum_{j \in J} (A_{t,m,j} p_{t,j}) + \sum_{j \in J_2} ZCash_{t,m,j} - \\ - \sum_{j \in J} Cash_{t,m,j} - \frac{\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} i_m^1}{365} - \frac{\sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} i_m^2}{365}; \\ \forall j \in J_3; \forall t = \overline{1..T}; S_{t,m,j} = S_{t-1,m,j} + \frac{(1 - \gamma^E)(1 - \gamma^B) Cash_{t,m,j}}{p_{t,j}} + Z_{t,m,j} - A_{t,m,j}; \\ \forall j \in J; \forall t = \overline{1..T}; 0 \leq Cash_{t,m,j} \leq C_{t-1,m}; \\ \forall j \in J; \forall t = \overline{1..T}; 0 \leq A_{t,m,j} \leq S_{t-1,m,j}; \\ \forall t = \overline{1..T}; ZCash_{t,m,j} = n_m^1 \left(C_{t-1,m} + \sum_{j \in J_3} S_{t-1,m,j} p_{t,j} \right) - (n_m^1 + 1) \left(\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} + \sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j} \right); \\ \forall j \in J_1; \forall t = \overline{1..T}; Z_{t,m,j} = \left[\frac{n_m^2 \left(C_{t-1,m} + \sum_{j \in J_3} S_{t-1,m,j} p_{t,j} \right) - (n_m^2 + 1) \left(\sum_{j \in J_2} Debt_{t-1,m,j} + \sum_{j \in J_1} ZDebt_{t-1,m,j} p_{t,j} \right)}{p_{t,j}} \right] \end{array} \right.$$

Деятельность m -го инвестора состоит в выборе значений параметров $Cash_{t,m,j}$, $\{A_{t,m,1}, \dots, A_{t,m,j}, \dots, A_{t,m,J}\}$, $\sum_{j \in J_2} ZCash_{t,m,j}$, и $\{Z_{t,m,1}, \dots, Z_{t,m,j}, \dots, Z_{t,m,J_1}\}$ для каждого дня $t \in [0..T]$ с целью достижения максимальной прибыли на момент T . Иными словами, инвестор на каждом временном шаге принимает решение о совершении или несвершении сделки по покупке ценных бумаг наименования $j \in [1..J]$ на сумму $Cash_{t,m,j}$ руб. или по продаже ценных бумаг в количестве $\{A_{t,m,1}, \dots, A_{t,m,j}, \dots, A_{t,m,J}\}$ штук, а также целесообразности взятия кредита в денежных средствах $\sum_{j \in J_2} ZCash_{t,m,j}$ или ценных бумагах $\{Z_{t,m,1}, \dots, Z_{t,m,j}, \dots, Z_{t,m,J_1}\}$.

Значение финансового результата инвестора во многом зависит от значений котировок ценных бумаг $p_{t,j}$, торговлю которыми совершает инвестор. Котировки устанавливаются на фондовой бирже в процессе торгов. На их значение частный инвестор не может оказать влияние. То, насколько правильно инвестор сумеет спрогнозировать динамику изменения $p_{t,j}$, зависит успешность его действий.

На сегодняшний момент существует множество различных способов анализа инвестиционных качеств ценной бумаги с целью прогнозирования, но как правило они осуществляются с двух точек зрения: анализа рыночной стоимости ценной бумаги и анализа ее внутренней стоимости. Изучение и

исследование рыночной стоимости ценной бумаги связано со сложившимся методологическим подходом анализа под названием технический анализ, а анализ внутренней стоимости характеризует фундаментальный анализ.

Скрипниченко М. В.
бакалавр менеджмента
Кубанский государственный университет
Россия, г.Краснодар

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТНК

Транснациональные корпорации – важнейший элемент мировой экономики. ТНК сегодня — это около 60 тысяч материнских компаний и более 500 тысяч подчиненных зарубежных филиалов по всему миру.

Борясь в глобальном масштабе за рынки сбыта, ТНК значительно повышают уровень конкуренции, что вызывает потребность в постоянных инновациях, смене технологий и ускорении научно-технического прогресса. Содействуя обороту капиталов и техники, предоставляя тысячи рабочих мест, они в значительной степени способствуют экономическому росту и развитию. И резонно возникает вопрос: как правильно организовать работу этих людей, чтобы получить максимальную выгоду?

Пожалуй, самый большой опыт в данном вопросе имеют американские предприниматели. Особенность менеджмента в США заключаются в предоставлении самостоятельности зарубежным филиалам. Кроме того, увеличивается роль международного маркетинга в стратегии компаний, применяется ускоренная адаптация к условиям принимающей страны, усиливается внимание к этике международного бизнеса.

Наиболее интенсивно в США разрабатываются следующие направления по вопросам управления персоналом:

- подход к управлению кадрами зависит от спроса на рынке готовой продукции и случайных факторов смены научно-технических концепций;
- в транснациональных корпорациях используются новые направления по управлению персоналом, регулируется деятельность персонала, занятого работой с кадрами по отбору, подготовке, повышению квалификации и совершенствованию оплаты труда.

В отличие от остальных стран, в США иначе происходит отбор на высшие руководящие посты. Как правило, он проводится тщательно, в течение долгого времени. К каждому работнику здесь подходят со своим планом продвижения и оплаты труда.

В отличие от США, в Европе шире распространение партнерских отношений между предпринимателями и рабочими. То есть, заметно более активное участие персонала в принятии решений, прибыли, собственности. Безусловно, важную роль играет здесь специфика характера собственности. Например, в европейских странах более развиты производственные

кооперативы (их можно отнести к самоуправляющимся структурам) и государственные предприятия. В последние подчиненные активно участвуют в оперативном управлении производством.

Интересным примером таких партнерских взаимоотношений в Великобритании могут служить Консультационные комитеты рабочих, а также объединения по разработке социальных планов.

Отличительной чертой менеджмента Финляндии является система «управления по результатам». Здесь руководство компании совместно с подчиненными определяет результаты, которые они совместно намерены достичь.

В Швеции, Дании, Голландии, Австрии, Люксембурге принято законодательство об обязательном участии рабочих в Советах директоров компаний с правом голоса. Кроме того, они имеют право участвовать в решении социальных проблем. Во Франции работники компаний также имеют своих представителей в советах директоров, однако без права голоса в принятии решений.

Интересна система мотивации сотрудников в Германии. Вовлечение работников в управление регулируется специальными законами, в соответствии с которыми работают производственные советы. Однако круг обсуждаемых советом вопросов ограничен. На всеобщее рассмотрение выносят принятие и изменение устава предприятия, организацию профессионального взаимодействия работающих; вопросы установления границ рабочего времени; вопросы оплаты труда и графика отпусков. Также в компетенции совета вопросы профессиональной безопасности, контроль за поведением и производительностью работников, социальная сфера.

Также на крупных предприятиях Германии предусмотрено образование экономических комиссий, которые состоят из членов производственного совета и представителей работодателя и занимаются решением исключительно экономических вопросов. На практике подобная политика по управлению персоналом способствует развитию их мотивации, трудовой активности, и улучшению результатов производства.

Особенностью и традицией японской системы управления персоналом является система «пожизненного найма», когда сотрудник свою жизнь работает на одном предприятии, постепенно передвигаясь вверх по карьерной лестнице. При этом не важно, каково базовое образование, начинает он с низшей должности и не задерживается на одном месте больше 2-3 лет. Положительной стороной такой системы является возможность, пройдя все ступени, досконально изучить предмет своей деятельности, а также гарантия трудоустройства по специальности студентов и молодых специалистов. Однако, есть и отрицательные тенденции: увольнение для такого работника является большим наказанием, поскольку устроиться на другую работу возможно лишь с более низкой заработной платой.

В последнее время ТНК Японии отказываются от традиционной системы в пользу обычного найма специалистов, группы людей, или частично занятых рабочих.

Помимо экономического стимулирования работы сотрудников японских ТНК, используются и психологические методы. К непосредственному психологическому воздействию на работников относится, например, ежедневное исполнение перед началом работы всем персоналом предприятия патриотического гимна компании.

Что касается российских ТНК, в последнее время наблюдается повышенный интерес к привлечению молодых специалистов и их экономическая стимуляция, прежде всего, достаточно высокой, по сравнению с аналогичными должностями, заработной платой. Кроме того, транснациональные компании привлекают сотрудников сложившейся корпоративной культурой, возможностью развития своих способностей и карьерного роста. Стратегически кадровая политика таких компаний намного более эффективна, чем кадровая политика большинства российских предприятий.

В отличие от европейских и американских систем работы с персоналом, для России характерна дистанцированность рабочих от руководства компании и большой разрыв в заработной плате, которая различается в десятки раз, бывает даже в сотни. А в западной системе разница между руководителем и подчиненными незначительная, порой около 30 %. Еще одна проблема в России – низкая степень участия персонала в решении общих вопросов развития компании. Так, решения о рабочем времени, социальных гарантиях, отпусках выносятся, как правило, руководством компаний без участия сотрудников.

Более тонкие, нежели в западных компаниях, отношения между людьми в российских ТНК отличаются и от восточного восприятия мира. Русские предпочитают достигать коллективного результата, менее склонны выделяться из группы, не выделяя своей роли. Для России характерна менее четкая организационная структура с коллективистской постановкой целей. Однако западные черты менеджмента в настоящее время присутствуют в управлении крупными российскими предприятиями и холдингами, что связано с их выходом на мировые рынки и сотрудничеством с западными коллегами. Их стратегия предусматривает активный маркетинг, эффективную организационную структуру, а также формирование большей мотивации персонала, заинтересованности в развитии инноваций.

В последнее время многие крупные компании стали применять относительно новый метод стимулирования — коллективную мотивацию. В данном случае компания устанавливает общий план для всего подразделения, в случае выполнения которого весь коллектив получает дополнительный бонус. Это не только возможность индивидуального заработка, но и укрепление неформальных отношений в коллективе.

В последнее время российские компании, подобно западным, уделяют большое внимание созданию на месте работы благоприятного психологического климата. Для этого все чаще руководители обращаются к профессионалам. Так, например, в последние годы резко увеличилось количество фирм, организующих корпоративный досуг, выездные семинары для сотрудников крупных компаний, в том числе за границу. Важную роль стимуляторов играют сегодня коучи. Нередко этих специалистов приглашают не только топ - менеджеры, но и представители более низких ступеней. Популярны сегодня и тим - билдерские выездные мероприятия, где решаются проблемы донесения до персонала вопросов миссии и стратегии развития компании, а также выявляются лидеры неформальных групп.

Таким образом, существующие в России ТНК используют опыт западноевропейских компаний. Поскольку в работе с персоналом принимается во внимание российский менталитет, постепенно формируется и особенная российская система работы с кадрами.

*Скрипниченко М.В.
бакалавр менеджмента
Кубанский государственный университет
Россия, г.Краснодар*

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКИХ КОРПОРАЦИЯХ

Последние двадцать лет на рынке России активно развиваются крупнейшие западные организации. Их деятельность непрерывно отслеживается и анализируется с экономической, социальной и других позиций. Одна из актуальных сегодня тем, заслуживающих внимание аналитиков – вопросы управления персоналом в крупных корпорациях, поскольку именно человеческие ресурсы – это один из аспектов, определяющих эффективность компании.

Российские ТНК в вопросе управления кадрами во многом опираются на более опытных западных коллег. Однако, это не точное копирование американской, или европейской системы, а ее видоизменение и адаптация с учетом российского менталитета. Рассмотрим основные особенности российской системы.

При управлении персоналом в России, прежде всего, следует помнить о советском прошлом страны. Многие приглашенные извне менеджеры не знают этого вопроса и, предлагая введение инноваций, сталкиваются с сопротивлением сотрудников в возрасте старше сорока лет. Старожилы предприятий находят в них уже давно использованные методы из «плановой экономики». Например, вводя в компанию такой «громкий» сегодня термин

как «аутсорсинг», менеджеру рассказывают о советском эквиваленте – «привлечении сторонних специалистов».

Теория управления персоналом как отдельная отрасль науки стала развиваться только к концу XX века, хотя ее корни уходят в далекое прошлое. Еще в период Античности, управление рабами имело свои границы, оно являлось выгодным только при выполнении ими простейших трудовых операций.

В 20–30-е годы в развитых странах в практике управления персоналом произошли существенные изменения. Они были обусловлены ростом профсоюзных движений, вмешательством государства в отношения между работниками и работодателями, а также влиянием теории «научной организации труда», именно отделы кадров занимались тогда отношениями между рабочими и руководством, увольнением, перемещением и премированием работников.

Стимуляция труда сотрудников в Советский период сводилась к следующим параметрам:

- относительно высокий уровень заработной платы: квалифицированные рабочие были более оплачиваемы, чем инженеры;
- дополнительный процент для жизни и работы в определенных регионах, в первую очередь, на севере;
- не денежные стимуляции предполагали наличие бесплатного питания на производстве, льготных путевок в период отпусков, регулярные медицинские осмотры;
- молодым семьям предоставлялись общежития и квартиры;

Сегодня во многих крупных предприятиях России еще сохранился Советский стиль управления кадрами, однако, ТНК, идя в ногу со временем, постепенно перенимают основные принципы построения системы управления западных и азиатских стран. Важной проблемой при этом являются так называемые «откаты» и традиции ведения теневой бухгалтерии – так называемые «пережитки 90-х». С этими явлениями активно ведется борьба в том числе и на правительственном уровне.

В последнее время в России, как на западе, доминирующую позицию стали занимать не деньги, а самостоятельность, хорошие взаимоотношения с коллегами, признание руководством. Сегодня к основным нематериальным инструментам мотивации работников можно отнести:

- комфортные условия труда;
- корпоративная культура - система ценностей, позволяющих сотрудникам чувствовать свою принадлежность к важной для него группы людей, получать от нее признание;
- социальная поддержка - обеспечение гарантии стабильности, уверенности в завтрашнем дне: возможность взять больничный лист, оплачиваемый отпуск, в том числе декретный;

- возможность самореализации, корпоративного роста, повышения уровня своей компетенции.

Подобно другим странам, в последнее время в Российских ТНК активно занимаются обучением персонала. Этот процесс имеет 2 составляющие: обучение в стенах и за пределами работы. Так, основными методами обучения персонала на местах могут быть:

- привлечение исполнителя на роль заместителя. Постоянно происходит переоценка персонала и замещение вакантных мест;

- наставничество. В период адаптации на новом рабочем месте, персоналу выделяют более опытного наставника, который некоторое время на собственном примере разъясняет ключевые рабочие моменты;

- коучинг – направлен на внутреннюю мотивацию, фокусируя внимание на будущих возможностях, а не на прошлых ошибках;

- молодежное правление. Из сотрудников низшего и среднего звена корпорации создается команда, способная выполнять функции топ-менеджера, руководящего звена компании. Этой молодежной команде предоставляется вся информация, дается возможность принимать решения и отвечать за их последствия. Подчас такой команде дается в реальное распоряжение небольшой филиал или какое-нибудь подразделение компании.

Обучение сотрудников вне рабочего места предполагает посещение семинаров, обучающих курсов, в том числе, курсов повышения квалификации.

Обратим внимание на такой вид обучения, как деловые игры. Это коллективное обучение, элементы тимбилдинга, в котором в игровой импровизационной форме сотрудниками решаются поставленные задачи. При этом руководитель легко может выявить формирование неформальных групп в коллективе и их лидеров. Очень важен на сегодняшний день метод электронного обучения сотрудников. Особенно это актуально в ТНК с большим количеством филиалов и дочерних предприятий.

Еще одной немаловажной проблемой является взаимоотношения, а точнее, разрыв между руководством и подчиненными. Если в Европе при сохранении иерархии компании, всячески поддерживаются неформальные отношения между руководством и подчиненными (эти же тенденции развиты в США, где начальник и рабочий за стенами предприятия могут быть друзьями), для России же эта тенденция пока не характерна.

Западные компании особое значение уделяют созданию институтов по исследованию в организациях социальных отношений, выдвигается множество теорий по эффективному управлению и развитию коммуникативных связей между руководителем и сотрудниками.

Привлекаются психологи, которые помогают изучить особенности и характерные черты разных личностей, эффективно управляя ими. В настоящее время много не только теоретических, но и практических методов

эффективного и оптимального управления персоналом, подтвержденные даже экономико-математическими расчетами. Эти и другие тенденции западного управления все чаще находят место в системе управления персоналом в российских корпорациях, однако, в полной мере применить давно сложившуюся и проверенную систему на практике мешает менталитет, культура и особенности национального воспитания россиян.

Слюнина В.А.

студент

НИУ «БелГУ»

Россия, г.Белгород

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Проблема анализа экономической безопасности России и ее регионов в последние годы привлекает все более пристальное внимание ученых-экономистов. Это связано с тем, что в процессе перехода от административной централизованной системы регулирования экономики к методам рыночного хозяйствования возникли многочисленные трудности и новые угрозы экономической безопасности и устойчивого развития территорий России.

Исследования, проводимые различными специалистами, показали, что снижение активности государственного регулирования экономики также привело к существенному усилению угроз экономической безопасности Российской Федерации. Эти и ряд других причин привели к осознанию необходимости теоретического осмысления проблем региональной экономической безопасности.

Актуальность исследования определяется реальным уроном, наносимым объектам безопасности региона неуправляемыми социально-экономическими процессами и отсутствием адекватной этим процессам институционально-правовой среды, способствующей эффективному управлению экономической безопасностью региона.

Характеризуя степень научной разработанности такой проблемы, как экономическая безопасность региона, можно говорить о том, что она является новой и недостаточно разработанной. Наибольший вклад в исследование различных аспектов экономической безопасности России внесли Л.Абалкин, И.Богданов, Е.Ведуга, С.Глазьев, Е.Олейников, В.Тамбовцев и др. внимание исследователей концентрировалось, прежде всего, на макроэкономических основах национальной безопасности.

Регионализация общественной жизни в России вызвала научный интерес ученых-экономистов к региону как объекту хозяйственной деятельности. В работах Е.Андреева, А.Блинова, Г.Гутмана, Л.Маркина, А.Ситникова и др. поднимались различные актуальные проблемы развития регионов в период системной трансформации общества.

Объектом анализа является региона Российской Федерации.

Предметом проводимого анализа являются экономические отношения, формирующиеся и функционирующие в процессе обеспечения экономической безопасности региона в направлении минимизации воздействия внешних и внутренних угроз.

Цель определила задачи исследования:

1. Раскрыть сущность социально-экономической безопасности региона:
2. Проанализировать существующие и разработать новые методы для анализа социально-экономической безопасности региона:
3. Выявить основные проблемы и охарактеризовать меры по улучшению социально-экономической безопасности Белгородской области.

Необходимо отметить, что социально-экономическая безопасность как категория стала предметом экономических исследований лишь в 90-х годах, когда обнаружились угрозы распада России, и возникла острая дискуссия о причинах распада СССР. В 1992 г. был принят закон РФ «О безопасности». В законе безопасность определялась как «состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз» [1].

Перерастание угроз в кризис происходит из-за неэффективности управленческих решений и увеличения числа угроз. Это требует оценки и прогнозирования важнейших угроз национальным интересам России в сфере экономики и определения мер по отражению этих угроз, адаптации органов государственного управления к новым условиям и вызовам мирового постиндустриального развития, новым противоречиям, условиям и факторам социально-экономического развития.

Вступление России в ВТО создает новые условия для обеспечения социально-экономической безопасности ее регионов. Как отметил В.В. Путин: «ВТО ... это некий сертификат качества, который создает благоприятные условия для инвестирования, повышает доверие к стране, и это, безусловно, плюс» [6].

За 10 лет переговоров о вступлении в ВТО экономика России не стала конкурентоспособной. Россия имеет опыт защиты своих производителей. Например, в 2006 г. после ужесточения «челночного» импорта производство кожи и обуви выросло на 13,7%, увеличился выпуск высококачественной детской одежды и обуви. Ограничения на реэкспорт тростникового сахара из Белоруссии и Украины способствовали развитию свеклосахарного комплекса в западных областях России. Экспортная пошлина на нефть была введена также на необработанную древесину.

Этот пример показывает, что слагаемые и показатели социально-экономической безопасности страны и ее регионов не фиксированы. Они изменяются с изменением внешних и внутренних угроз и условий социально-экономического развития. На современном этапе эти изменения

связаны, прежде всего, с изменением качества экономического роста, переходом от ресурсной экономики, развитие которой определялось наличием природных, материально-производственных и трудовых ресурсов к экономике, основанной на знаниях и нововведениях.

Учитывая особенности проблем обеспечения экономической безопасности региона, необходимо выработать особую систему параметров, учитывающих специфику конкретной территории. Существующие системы показателей оценки экономической безопасности ориентированы преимущественно на федеральный уровень власти. Однако, учитывая важность и специфические особенности региональных проблем, представляется необходимой специальная проработка проблем показателей безопасности для регионов.

Для проведения исследования социально-экономической безопасности было бы целесообразно использовать набор показателей. Он включает, как минимум, следующие показатели:

- уровень безработицы;
- анализ инвестиционной привлекательности региона;
- отношение средней заработной платы (с учетом выплат социального характера) к прожиточному уровню в регионе;
- объем бюджетных доходов;
- дебиторская задолженность предприятий и организаций на душу населения;
- кредиторская задолженность предприятий и организаций на душу населения;
- задолженность по заработной плате на душу населения.

Набор этих показателей может позволить оперативно осуществлять сравнительный анализ социально-экономического положения в регионах, с точки зрения их безопасности.

Экономика Белгородской области, базирующаяся на сочетании выгодного географического положения, наличия богатых минерально-сырьевых ресурсов и плодородных черноземов, высокого научно-технического и технологического потенциала, развитой инфраструктуры, профессионализма и квалификации кадров, растет в целом устойчиво, позитивные процессы набирают силы. В последние годы качественно изменилось не только социально-экономическое положение региона, но и его место среди других регионов лидирующие позиции в стране и ЦФО по производству животноводческой продукции, жилищному строительству, отдельным показателям уровня жизни населения. Этому способствует активное участие правительства области в развитии экономики и социальной сферы, конструктивное сотрудничество с региональными бизнес-структурами и населением [5].

Деятельность правительства области в 2010-2011 годах была направлена на продолжение взаимодействия с бизнес-структурами по увеличению

объемов промышленного производства, усилению модернизационных аспектов, развитию инновационной деятельности предприятий и созданию новых конкурентоспособных производств, внедрению современных технологий.

В 2010 году правительством области уделялось большое внимание проведению активной инвестиционной политики. По итогам рейтинга инвестиционной привлекательности российских регионов 2009-2010 годы, проведенного в декабре 2010 года рейтинговым агентством «Эксперт РА», Белгородская область заняла второе место в номинации «Минимальный экономической риск инвестирования». Кроме того Международное рейтинговое агентство Moody's Investors Service в декабре 2010 года изменило прогноз по рейтингу Белгородской области по глобальной шкале в иностранной и национальной валютах с «негативного» на «стабильный», что отражает улучшение социально-экономического положения региона.

В результате объем инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования по итогам 2010 года составил 90,9 млрд. рублей, или в сопоставимых ценах 116,9% к уровню 2009 года, объем работ, выполненных по виду деятельности «строительство» - соответственно, 36,3 млрд. рублей и 111,7 процента.

Уровень безработицы в регионе в период с 2005 по 2007 год постепенно снижался, а в 2009 году вновь увеличился и составил 4,8%. Эта тенденция сохраняется.

В 2010 году среднедушевые денежные доходы населения (в месяц) составили 16643,9 рублей, что выше уровня 2009 года на 17,9%, в реальном выражении на 10,1 процента.

Большую долю в денежных доходах населения составляет заработная плата. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций без выплат социального характера в целом по области в 2010 году составила 15885,7 рубля и увеличилась по сравнению с 2009 годом на 12,3%, при этом размер реальной средней заработной платы за этот период увеличился на 4,7 процента. В течение 2010 года по уровню среднемесячной заработной платы работников организаций область находилась на 1 месте среди областей Центрально-Черноземного района.

Для характеристики социально-экономической безопасности также необходимо соотнести среднедушевые денежные доходы прожиточному минимуму и среднемесячный размер пенсий и прожиточного минимума пенсионера. В 2009 и 2010 годах соотношение среднедушевых денежных доходов и прожиточного минимума составляло 3,35, в то время как соотношение среднемесячного размера пенсий и прожиточного минимума в тот же период времени составляли 1,42.

Объем бюджетных доходов в 2009 году составил 55738,2 млн. руб., в то время как в 2005 году этот показатель равнялся 24730,7 млн. руб., что на

31007,5 млн. руб. меньше. Абсолютный прирост по отношению в 2008 году составляет -1114,5 млн. руб. цепные темпы прироста с 2005 по 2009 год равны: 0,19; 0,41; 0,37; -0,02. В 2009 году объем бюджетных расходов равен 60848,2 млн. руб. это на 35064,3 млн. руб. больше, чем в 2005 году и на 1784,4 млн. руб. больше, чем в 2008 году.

Объем кредиторской задолженности в 2008 году равнялся 100636 млн. руб., тогда как в 2009 году этот показатель составил 99017 млн. руб. темп наращивания кредиторской задолженности равен -0,02.

Объем задолженности по заработной плате в 2009 году составлял 22 млн. руб., это на 17 млн. руб. меньше, чем в 2008 году и на 17 млн. руб. больше, чем в 2007 году. Цепные темпы прироста задолженности по заработной плате в расчете на одного работника, перед которым есть задолженность, соответственно равны: -0,03; 4,47; 0,29 [2].

Таким образом, в результате анализа социально-экономической безопасности региона, можно сделать вывод о том, что индикаторы экономической безопасности Белгородской области имеют хорошие значения. По итогам экономического, финансового и социального развития Белгородская область заняла 10 место среди 83 регионов страны. Она замкнула десятку лучших регионов, опередив Москву. Которая оказалась на 13 месте. Белгородская область занимает 9 место по развитию реального сектора экономики, 10 – по темпу роста прибыли предприятий и 4 – по росту потребления электроэнергии. По инвестиционной привлекательности регион занял 16 место, по доходами и занятости населения – вошел в группу 27 регионов с положением лучше среднероссийского. В секторе развития бюджетной системы у Белгородчины 6 место по доходам бюджета, 7 – по росту налога на прибыль [4].

Принимая во внимание реальную потребность регионов в устойчивом и безопасном развитии, могут быть предложены основные организационно-методические подходы к разработке региональной концепции экономической безопасности.

Развитие экономики страны и региона требует создания таких механизмов и инструментов, которые посредством системы налогов, кредитов, цен, тарифов, таможенных пошлин, методов государственной поддержки и содействия обеспечивали активную инвестиционную и инновационную деятельность, рост объемов производства конкурентоспособной продукции, рентабельную работу предприятий, социальную защиту населения, охрану окружающей природной среды [3].

Применительно к условиям Белгородской области достижение стабильного развития экономики включает в себя задачи динамичного роста объемов продукции отраслей промышленного производства, сельского хозяйства, транспорта и других сфер экономики при одновременном росте валового внутреннего продукта, существенном увеличении доходов населения, рациональном использовании природных ресурсов, расширении

воспроизводственных запасов и использовании их в пределах государственного прироста, удовлетворяя потребности населения в промышленных товарах и сельскохозяйственной продукции.

К числу обязательных требований, которые должны быть реализованы в условиях устойчивой экономики Белгородской области, следует отнести: увеличение численности населения; развитие системы местного самоуправления; развитие малого предпринимательства; развитие сферы услуг; повышение профессионального и общеобразовательного уровня населения; развитие национальной культуры; исключение межнациональных конфликтов. Но самым важным требованием является возрождение инновационного потенциала Белгородской области.

Организация обеспечения экономической безопасности области должна включать следующие этапы:

- выявление состава и характера угроз экономической безопасности и направленность их действий;
- оценки ожидаемого ущерба от действия угроз экономической безопасности;
- ранжирование угроз экономической безопасности по важности, времени наступления и т.д.;
- формирование и выбор варианта стратегии обеспечения экономической безопасности применительно к тем или иным угрозам;
- определение и реализация конкретных мер по обеспечению экономической безопасности.

При соблюдении этих этапов, а также при повышении инновационного потенциала можно будет говорить об устранении угроз экономики Белгородской области. Поэтому при формировании экономической стратегии Белгородской области необходимо тщательно учитывать эти факторы. Ведь обеспечении экономической безопасности и социально-экономического развития повлечет за собой более рациональную и действенную разработку стратегии развития региона, а, следовательно, это приведет к повышению эффективности работы стратегии развития Российской Федерации.

Использованные источники

1. Закон Российской Федерации «О безопасности» от 5 марта 1992г. № 2446-1 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».
2. Федеральная служба государственной статистики по Белгородской области.
3. Дорждеев, А.В. Устойчивость и безопасность региона (методология и практика) / Под ред. А.В. Доржева. – М.: ИЭРАН, 2009. – 238 с.
4. Белгородская область – в десятке лучших // «АиФ Белгород» - 2011. № 9 (819).

5. Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс]: <http://www.economy.gov.ru>.

6. Электронное периодическое издание «РИАН.Ру» [Электронный ресурс]: <http://ria.ru/politics/>.

*Токтоназарова Ч.М., к.ю.н.
доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин
ЗФ АОУ ВПО ЛГУ им. А.С.Пушкина
Россия, Норильск*

*Джумабекова Б.Н., к.ю.н.
ст.преп.кафедры международного права КРС
Кыргызстан, г. Бишкек*

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ПОДХОДЫ В ОБУЧЕНИИ СОВРЕМЕННЫХ ЮРИСТОВ

Концепция модернизации высшего образования определяет следующие основные характеристики выпускника вуза, отвечающего современным требованиям: конкурентоспособность на рынке труда, компетентность, ответственность, способность к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готовность к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Главной целью юридического образования в современный период является разработка компетентности, т.е. достойная подготовка выпускников юридических факультетов, специализирующихся в определенной правовой сфере, к эффективной и ответственной профессиональной деятельности в будущем. Достижение этих целей невозможно без внедрения новых эффективных технологий обучения.

Процесс обучения в ВУЗе по юридической специальности складывается из многих слагаемых. Главную роль в образовательном процессе должен играть студент, который сможет не просто быть определенно информирован, но и способен обрести практические навыки и умения, впитывать полученные знания, выстроить их в логическую цепочку, упорядочить, сделать их органической частью мировоззрения, личного ощущения. Эффективность качественного обучения достигается путем активизации самого студента.

При использовании пассивных методов (иногда их называют репродуктивными) [1] студент выступает в роли объекта обучения, он должен усвоить и воспроизвести материал, который передается ему преподавателем – источником знаний. Чаще всего это происходит при использовании лекции-монолога (однаправленная передача информации от преподавателя к студенту), чтении, демонстрации. При этом студенты, как правило, не сотрудничают друг с другом и не выполняют каких-либо проблемных заданий.

В обучении с применением активных методик студент, в большей степени, становится субъектом обучения, вступает в диалог с преподавателем, выполняет творческие, проблемные задания. Конечно, и здесь также заметна однонаправленная передача студентом информации, ранее полученной от преподавателей, из литературы и других источников. Однако, в этом случае появляется и обратная связь - вопросы от студента к преподавателю, вопросы преподавателя, развивающие творческое мышление, что позволяет установить индивидуальный контакт с преподавателем, но не с другими членами группы.

С интерактивными методиками, в той или иной мере, знакомо большинство студентов и преподавателей, но используются они, в том числе и при подготовке юристов, явно недостаточно. Несмотря на то, что такие методики все больше занимают сегодня основное место на семинарских занятиях, а в большей мере в клиническом образовании, необходимо еще больше использовать интерактивные методы, которые позволяют максимизировать участие студентов в процессе обучения.

Под интерактивными методами [2] преподавания юридических дисциплин понимается имитация интерактивных видов деятельности общества, государства и его органов в учебных целях. В основе метода лежит прием моделирования ситуации, выработки и принятия решения в условиях, характерных для демократической системы. Студенты в процессе такого обучения становятся участниками коллективных форм работы, решают типичные общественно значимые задачи, стоящие перед общественными и государственными структурами.

Интерактивные методики предполагают совместное обучение (обучение в сотрудничестве): все участники образовательного процесса при этом взаимодействуют друг с другом, и студенты, и преподаватель являются субъектами обучения. Преподаватель выступает лишь в роли более опытного организатора процесса обучения. Они совместно обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное поведение. Студенты погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки навыков и качеств будущего юриста.

В подтверждение наших слов о влиянии интерактивных методик на более успешное освоение материала, приведем результаты исследования, проведенного в 80-х годах прошлого века Национальным тренинговым центром (штат Мэриленд, США) и выраженного в виде «Пирамиды обучения» [3]:



Для интерактивных методов характерно как соблюдение внешних условий или форм имитации (к примеру, игровой судебный процесс, законодательные слушания или игровая модель ООН), так и следование внутренней логике, поисков решения сложной ситуации, механизму принятия решения.

Заметим, что интерактивные методики позволяют задействовать не только сознание человека, но и его чувства, эмоции, волевые качества, т.е. включают в процесс обучения «целостного человека». Это позволяет увеличить процент усвоения материала.

Говоря о целях интерактивных методов, подчеркнем, что в процессе их применения у студентов вырабатываются индивидуально и коллективно такие умения как:

1. Получать, оценивать информацию и принимать участие в ее обсуждении;
2. Способность принимать решения, касающиеся проблем участия и самой проблемы;
3. Использовать универсальные стандарты и приемлемые правила поведения, которые помогают оценить позицию, решение, действие любого института власти и общества на основе общечеловеческих ценностей и существующих норм права;
4. Уметь сообщать свои идеи другим членам группы, общественным и государственным лидерам, отстаивать их;
5. Сотрудничать, работать с другими членами группы для достижения общих целей.

В силу того, что рамки настоящей статьи не позволяют раскрыть все существующие интерактивные методы, рассмотрим только некоторые из них, которые активно применяются авторами в процессе собственного преподавания: работа в малых группах, мозговой штурм, ролевые игры, творческое (проблемное) задание, формула «ПОПС».

1. Работа в малых группах. Этот метод применяется для того, чтобы в течение относительно короткого времени (одно занятие) вся студенческая

группа смогла участвовать в обсуждении, высказать свое мнение и помочь друг другу в решении задач. Работа в малых группах предоставляет всем участникам возможность действовать, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, владение приемами активного слушания, выработки общего решения, разрешения возникающих разногласий).

Работу в группах следует использовать, когда нужно решить проблему, с которой тяжело справиться индивидуально, когда у вас есть информация, опыт, ресурсы для взаимного обмена, когда одним из ожидаемых учебных результатов является приобретение навыка работы в команде.

Для лучшего эффекта стоит соблюдать процедуру и правила работы в малой группе. Преподавателю, чтобы научить студентов работать в коллективе, лучше периодически менять состав групп, включая нечетное количество ее участников. Следует также учесть, что с увеличением числа студентов в каждой малой группе повышается и вероятность неконструктивного поведения, дезорганизации, конфликта. Большая группа потребует большего умения от участников, чтобы дать каждому возможность высказаться и, соответственно, больше времени. Вместе с тем, чем больше образовано групп, тем больше времени потребуется на представление результатов групповой работы.

Формировать малые группы можно различными способами, в том числе – в зависимости от позиции по обсуждаемой проблеме (например, при анализе и оценке ситуации узнать первоначальное мнение участников и соответственно разделить на группы – первая группа – те, кто видит нарушение, вторая группа – те, кто не видит нарушения, третья группа – те, кто не может определиться). Самый простой, на наш взгляд, способ – по желанию участников (к примеру, при выработке позиции по делу, можно спросить, кто хочет разрабатывать позицию обвинения, а кто – защиты). Однако в данном случае есть опасность, что группы будут слишком неравномерными.

Оптимальный состав группы, по мнению психологов [4], пять человек. В такой группе достаточно много участников для выработки различных мнений и продуктивного обмена информацией и существует вероятность, что никто не останется в меньшинстве в одиночку. В то же время при таком у всех будет возможность внести свой вклад в работу, услышать другого и быть услышанным самому. При работе в малой группе из пяти человек участники могут выполнять следующие роли: ведущий (посредник-организатор работы группы, фасилитатор[5]:или модератор); секретарь (записывает результаты работы); докладчик (представляет результаты работы группы другим группам); наблюдатель (анализирует индивидуальное поведение членов группы, определяет как члены группы справляются с возникающими по ходу работы проблемами); хронометрист (таймкипер,

следит за временем, отпущенным на групповую работу). Распределение ролей позволяет каждому участнику группы активно включиться в работу.

Правила работы в группе могут быть предложены самими студентами, однако специалисты рекомендуют наиболее общие[3]:

1. Каждый участник имеет возможность высказаться, если захочет.
2. Все участники группы уважают ценности и взгляды каждого, даже если не согласны с ними.
3. Обсуждаются идеи, предложения, а не люди, которые их высказали.
4. Все участники делают замечания кратко и по существу.
5. Каждый участник, даже защищая свою точку зрения, открыт для восприятия чужих идей, мнений и интересов других участников.
6. Все возникающие разногласия, конфликты разрешаются мирным путем с учетом интересов участников и правил работы.
7. Все участники стремятся создать открытую, деловую, дружескую атмосферу.

По нашему мнению, данные правила работы в группе применимы не только к работе малых групп, но и к любому обсуждению, дискуссии в любой аудитории.

Результатом групповой работы является презентация всей аудитории (при этом можно использовать плакаты, схемы, таблицы и т.п.). При этом, преподаватель и члены других малых групп должны выяснить: чем обосновано такое решение группы? Есть ли у членов группы особое мнение? Что помешало прийти к общему согласию? В конце занятия преподаватель может сравнить стили работы разных групп, проанализировать, как он повлиял на эффективность работы, обсудить значение правил работы в группе.

2. Мозговой штурм (МШ) – один из самых популярных методов обучения и групповой работы, используется, когда нужно предложить как можно больше вариантов решения проблемы, ответов на вопрос. Как известно, «одна голова – хорошо, а две – лучше». А если в студенческой группе 25 голов, у каждой из которых своя точка зрения? Предлагаем «штурмовать» проблему одновременно с разных сторон.

Мозговой штурм – только первый шаг в разрешении задачи, он не предполагает споров и дискуссий, а то вместо «мозгового штурма» получается «мозговой шторм». Чтобы этого не случилось, важно соблюдать последовательность шагов и правила проведения мозгового штурма:

1. Нужно заранее определить тему **МШ**: сформулировать проблему в виде вопроса так, чтобы участники генерировали свои предложения, отвечая на этот вопрос (например, «Как снизить уровень международной преступности?», «Каковы признаки международной организации?», «Какие условия приемлемости при рассмотрении дела в МУС?», «Какие

последствия влечет для государства несоблюдение условий международного договора?» и т.п.).

2. Приготовить доску, мел или альтернативные средства для записи предложений (флип-чарт, маркерную доску, просто лист ватмана с фломастером), записать формулировку вопроса.
3. Кратко обсудить саму проблему: чем вызвана такая постановка вопроса, волнует ли эта проблема участников, должны ли быть предприняты усилия по ее разрешению.
4. Выбрать ведущего для проведения мозгового штурма. Можно совместить его с секретарем, тогда он должен быть, желательно, из числа студентов, способных оперативно сформулировать озвученную идею и ...с понятным почерком
5. Напомнить правила первого этапа мозгового штурма:
 - Цель мозгового штурма – собрать как можно больше предложений
 - Каждый может свободно высказывать предложения, по очереди, точно и кратко
 - Любые предложения принимаются и одобряются участниками
 - Ведущий записывает все предложения, также имеет право выдвигать предложения
 - Нельзя критиковать и комментировать предложения
 - Можно развивать предыдущие идеи
 - Ведущий следит за временем (не стоит проводить первый этап **МШ** дольше 10-15 минут).

После того, как иссякнут все предложения с учетом отведенного времени, переходим ко второму этапу **МШ**, где необходимо обсудить выдвинутые предложения. Второй этап предполагает обсуждение и оценивание идей, он может быть проведен в малых группах, с использованием различных форм дискуссии и приемов обсуждения проблем. Ведущий (в случае необходимости, прибегая к помощи преподавателя) должен объединить сходные идеи, провести отбор перспективных предложений, их классификацию, расставить выбранные предложения в порядке приоритета (можно ранжировать предложения путем голосования). Выберите наиболее реалистичные и перспективные идеи для дальнейшего обсуждения, для рекомендаций или для использования на практике. Иногда участники группы могут делиться на две группы – генераторов идей (проводят первый этап **МШ**) и аналитиков (проводят второй этап **МШ**).

3. Ролевые игры наряду с работой в малых группах являются основным приемом на интерактивных занятиях. В ролевой игре участникам предлагается «сыграть» другого человека или «разыграть» определенную проблемную ситуацию. Для обозначения методик этого типа также используются близкие названия (имитации, деловые игры, моделирование). Очень приемлемы для проведения ролевых игр занятия по дисциплинам процессуального права (гражданский и уголовный процесс), где в

приближенных к реальностям условиям можно воспроизвести судебное заседание.

Другой пример ролевых игр - «Модель ООН», которая проводится с участием студентов по дисциплине «Международное публичное право». Моделирование предполагает воспроизведение реальной деятельности различных органов ООН по процедуре и фабуле обстановки и разыгрывание сценария в соответствии с ролью каждого участника.

Не вдаваясь в подробное описание каждой ролевой игры, которых большое множество, заметим, что для более эффективного ее проведения, задание для студентов должно включать:

1. Материалы дела – описание гипотетической правовой проблемы, решение которой возможно силами определенных персонажей, роли которых будут исполнять студенты;

2. Распределение ролей – информация, которая потребуется исполнителям различных ролей, включая при необходимости конфиденциальную информацию;

3. Инструкции по игре в целом и по выполнению каждой роли (подробные разъяснения относительно необходимой подготовки как на занятии, так и в качестве домашнего задания);

4. Дополнительные ресурсы и материалы для подготовки – любая информация, необходимая для подготовки студентов, включая, например, международные договоры, уставные документы, выдержки из монографий, практических пособий, законодательство, образец юридического документа.

5. После окончания ролевой игры преподаватель дает свои комментарии, в которых стремится: продемонстрировать ошибки, промахи, неточности и пути их исправления; продемонстрировать модель поведения через собственный образ, способствовать созданию образа поведения студента в аналогичной ситуации.

4. Творческие (проблемные) задания. Этот метод требует от участников не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку содержат в своих условиях элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько (иногда – бесчисленное множество) «правильных ответов». Зачастую «правильный ответ» неизвестен и преподавателю. Примерами таких заданий могут служить: составление документа (письма, искового заявления, жалобы, договора), подготовка выступления по определенной проблеме, исполнение роли в имитационных играх, обсуждение дискуссионного вопроса.

Проблемное задание составляет содержание, основу любой интерактивной методики. Вокруг него создается атмосфера делового заинтересованного общения всех участников образовательного процесса, включая преподавателя или приглашенного специалиста. Такое задание (особенно практическое, моделирующее будущую профессиональную деятельность) придает смысл практическому обучению, мотивирует

студентов. В использовании проблемных заданий следует постепенно переходить от простых упражнений (например, сделать подборку газетных материалов, публикация которых могла бы повлечь предъявление иска о защите чести, достоинства и деловой репутации) к более сложным заданиям (например, составить исковое заявление, проанализировать и улучшить документ, составленный коллегами по группе, принять участие в ролевой игре по допросу свидетеля, эксперта, затем – в полномасштабном учебном судебном процессе, составить кассационную жалобу, наконец – самому разработать план и материалы учебного суда по аналогичному делу).

6. **ПОПС-формула** как метод используется для обучения тому, как сформулировать и представить свое мнение в четкой и краткой форме. Эта формула может помочь сформировать не только у студентов, но и у начинающих юристов умение аргументировать свою позицию в дискуссии, в публичном выступлении.

Краткое выступление в соответствии с ПОПС-формулой состоит из четырех элементов:

П – позиция (в чем заключается ваша точка зрения)	-	я считаю, что...
О – обоснование (на чем вы основываетесь, довод в поддержку вашей позиции)	-	... потому, что...
П – пример (факты, иллюстрирующие ваш довод)	-	... например...
С – следствие (вывод, что надо сделать, призыв к принятию вашей позиции)	-	... поэтому...

Студент, готовясь по такой формуле к выступлению, состоящему из двух-четырех предложений, ясно заявляет и повторяет (в выводе) свою позицию, приводит только один аргумент, но он четко сформулирован и проиллюстрирован. Владеющий этой формулой, не рискует впасть в пустословие или препирательство с оппонентом. Часто юрист, находящийся в ситуации противостояния и принимающий во внимание позицию противоположной стороны, не может достаточно сформулировать свою собственную позицию. Кроме того юрист, как правило, представляет, защищает, выражает интересы других людей, позиция которых может отличаться от его собственной. Поэтому очень полезно бывает взглянуть на проблему с разных сторон, глазами разных людей: «Если бы я был адвокатом ответчика, то...», «Если бы я был на месте судьи, то...». Выступление с использованием ПОПС-формулы занимает одну-две минуты. Ее удобно использовать в ситуации, когда время, отпущенное на дискуссию, ограничено.

В заключении хотелось бы отметить, что обсуждая вопросы совершенствования преподавания и внедряя активные методики обучения, необходимо учитывать то, что они должны быть сбалансированными с традиционными методами преподавания. Мы должны помнить о том, что юридическое образование всегда имело целью подготовку не просто высококлассного профессионала, но и мыслящего специалиста и гармоничную личность.

Использованные источники:

1. Антюхов Ю.В. Гражданское образование: активные методы обучения. – Санкт-Петербург, 1999. – С.2.
2. От английского interact – взаимодействовать; находиться во взаимодействии, действовать, влиять друг на друга.
3. Гутников А.Б., Пронькин В.Н., Элиасберг Н.И. Живое право. Занимательная энциклопедия практического права. Книга для преподавателя. Т.1. – СПб, 2000. – С.8.
4. Гутников А. Профессиональные навыки юриста: опыт практического обучения – М., 2001.- С. 21.
5. Фасилитатор – заимствованное от английских слов facilitate (облегчать, помогать, продвигать, содействовать, способствовать), facilitator (посредник) – ведущий, помогающий группе в организации работы
3. Гутников А.Б., Пронькин В.Н., Элиасберг Н.И. Живое право. Занимательная энциклопедия практического права. Книга для преподавателя. Т.1. – СПб, 2000. – С.14.

*Турдубаев С.К., кандидат физико-математических наук, доцент
директор
филиал Российского государственного
социального университета в г. Ош Кыргызской Республики,
Кыргызская Республика, г. Ош*

ОПТИМИЗАЦИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ УРОВНЯ ВАЛОВОГО ВНУТРЕННЕГО ПРОДУКТА РАСТЕНИЕВОДЧЕСКИХ КУЛЬТУР ОШСКОЙ ОБЛАСТИ

Одной из основных задач прогнозирования является анализ и оценка социально-экономической ситуации Ошской области.

Определяющим фактором благосостояния общества является уровень экономического развития страны. Поэтому основные индикаторы состояния экономики часто используются в качестве обобщающих показателей уровня жизни. К этим показателям относятся объем валового внутреннего продукта, национальный доход и чистый национальный располагаемый доход. Показатель объема ВВП наиболее широко применяется в статистической практике. Для анализа уровня жизни, ее динамики и проведения сравнительной характеристики по Ошской области объем ВВП рассчитывается в постоянных ценах на душу населения.

Валовой внутренний продукт – это один из важнейших показателей системы национальных счетов, который характеризует конечный результат производственной деятельности экономических единиц – резидентов и измеряет стоимость товаров и услуг, произведенных этими единицами для конечного использования.

ВВП рассчитывается тремя способами:

- 1) по производству растениеводческой продукции как сумма условно-

- чистой продукции всех отраслей растениеводства;
- 2) по распределению как сумма государственного и частного потребления;
 - 3) по доходам как сумма заработной платы наемных работников, всех видов прибыли, рентных доходов, амортизационных отчислений и косвенных налогов.

Все три метода подсчета валового продукта, в конечном счете, должны давать один и тот же результат. ВВП рассчитывается в основных и рыночных ценах (национальный ВВП) и сопоставимых ценах (реальный ВВП).

Рассмотрим валовый выпуск девяти сельскохозяйственных культур, представленных в таблице [1, с. 21]:

Таблица 1. (млн. сом).

Годы	ВВП	Зерновые и зернобобовые	Картофель	Овощи	Хлопок	Табак	Бахчевые	Плодово-ягодные	Виноград	Прочие
2005	6569,4	1929,1	723,6	580,2	544,7	250,9	155,7	772,1	22,5	1590,7
2006	6974,0	2027,8	1308,9	790,3	628,3	273,9	199,5	806,1	25,3	1013,8
2007	9509,9	3170,5	1137,8	1067,7	529,1	354,5	212,6	843,1	26,6	2168,1
2008	11927,10	4283,5	1416,0	1390,7	578,6	368,6	312,4	1395,5	54,8	2177,1
2009	12032,3	2591,9	1454,6	1844,2	580,7	387,3	342,5	1450,6	58,5	2215,3
Сумма	47012,7	16012,8	6040,9	5673,1	2861,4	1635,2	1222,7	5267,4	187,7	9165,0
Среднее	9402,54	3200,56	1208,18	1134,62	572,28	327,04	244,54	1053,48	37,54	1833,0

В данном случае большое значение приобретает качественный анализ характера связи каждого из факторов с зависимым показателем. Если эта связь линейная или близка к ней, то в этом случае применяется линейное уравнение множественной корреляции, которая для девяти факторов имеет вид:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_9x_9 \quad (1)$$

Если воздействие каких-либо факторов не является прямолинейным, то соответствующие независимые переменные включаются в уравнение не только в первой, но и в более высоких степенях. У нас в таблице 1 известны все значения независимых переменных, поэтому для конкретной зависимости необходимо рассчитать коэффициенты регрессии $a_0, a_1, a_2, \dots, a_9$, которые удовлетворяют требованию наименьшей суммы квадратов отклонений фактических значений y от вычисленных по уравнению:

$$F = \sum [y - (a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + a_5x_5 + a_6x_6 + a_7x_7 + a_8x_8 + a_9x_9)]^2 \rightarrow \min \quad (2)$$

Последовательно приравнявая к нулю частные производные от F по неизвестным $a_0, a_1, a_2, \dots, a_9$, получим следующую систему уравнений:

$$\begin{aligned} \sum y &= na_0 + a_1 \sum x_1 + a_2 \sum x_2 + \dots + a_9 \sum x_9 \\ \sum x_1 y &= a_0 \sum x_1 + a_1 \sum x_1^2 + a_2 \sum x_1 x_2 + \dots + a_9 \sum x_1 x_9 \\ \sum x_2 y &= a_0 \sum x_2 + a_1 \sum x_1 x_2 + a_2 \sum x_2^2 + \dots + a_9 \sum x_2 x_9 \\ &\dots \\ \sum x_9 y &= a_0 \sum x_9 + a_1 \sum x_1 x_9 + a_2 \sum x_2 x_9 + \dots + a_9 \sum x_9^2 \end{aligned} \quad (3)$$

Разделив обе части системы (3) на 5 и учитывая данные таблицы 1, получим систему, решение которой имеет вид: $a_0 = 8,369$, $a_1 = 0,128$, $a_2 = 0,048$, $a_3 = -0,143$, $a_4 = 2,676$, $a_5 = 15,523$, $a_6 = 12,330$, $a_7 = -2,150$, $a_8 = 0,348$, $a_9 = 0,231$. Тогда расчетная формула будет

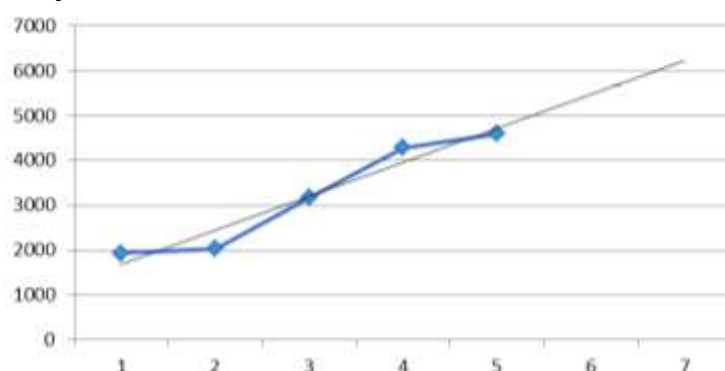
$$y = 8,369 + 0,128x_1 + 0,048x_2 - 0,143x_3 + 2,676x_4 + 15,523x_5 + 12,330x_6 - 2,150x_7 + 0,348x_8 + 0,231x_9 \quad (5)$$

Точность полученных параметров составленной модели проверяется адекватностью уравнения регрессии, т.е. $|\bar{y}_\phi - \bar{y}_p| \rightarrow 0$.

Теперь произведем прогнозные расчеты для каждого фактора.

1. Прогнозирование ВВП зерновой и зернобобовой культуры.

На основании результатов таблицы 1 с помощью компьютера определим трендовую модель.



Из рисунка видно, что имеем линейную корреляционную модель, коэффициенты которой вычислили с помощью компьютера. Уравнение регрессии выглядит:

$$x_{1p} = 758,13t + 926,17 \quad (6)$$

$R^2 = 0,984$ показывает, что вычисленные результаты, осуществленные с помощью формулы (6), адекватны, в частности, значение x_{1p} очень близко к значению $x_{1\phi}$, в самом деле $x_{1\phi} = 3202,56$, $x_{1p} = 3200,56$.

Значит $x_{1\phi} \approx x_{1p}$. Это свидетельствует о том, что выражение (6) можно использовать для практических расчетов.

С помощью формулы

$$\varepsilon_n = \frac{1}{n} \sum \frac{|x_\phi - x_p|}{x_\phi} \cdot 100\% \quad (7)$$

определим ошибки аппроксимации, и она будет равна $\varepsilon = 8,16\%$.

Эта цифра свидетельствует о том, что формулу (6) можно использовать при прогнозировании результативного показателя. Теоретически доказано, что, отклонения допустимы до 10%.

С помощью формулы (6) произведем прогнозные расчеты: $x_{1p(2010)} = 5474,95$ (млн.сомов), $x_{1p(2011)} = 6233,08$ (млн.сомов), $x_{1p(2012)} = 6991,21$ (млн.сомов), $x_{1p(2013)} = 7749,34$ (млн.сомов).

Это дает производителям возможность к эффективному планированию

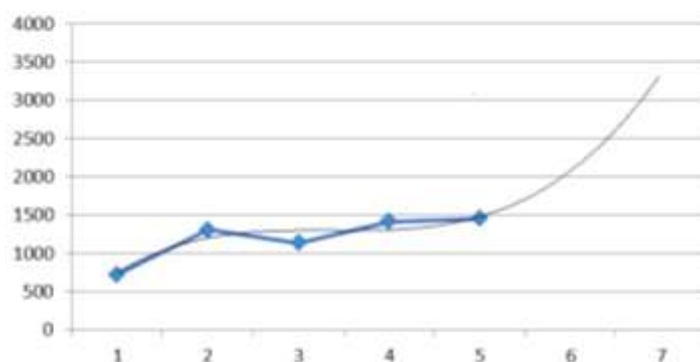
и управлению выращивания культур.

На основании прогнозных расчетов сделаем следующее заключение: с применением инновационных методов для развития растениеводческих культур можно достичь высокой доходности.

По сравнению с 2005 г. в 2013 г. ВВП этих культур повысится в 4 раза, в 2012 г. – в 3,6 раза. В 2013 г. по сравнению с 2009 г. ВВП зерновых и зернобобовых культур повысится в 3 раза.

2. Прогнозирование ВВП картофеля.

Согласно результатам таблицы 1 построим график, который представляется полиномом в третьей степени.



Выпишем:

$$x_{2p} = 43.067t^3 - 433.61t^2 + 1449.3t - 308.12 \quad (8)$$

С помощью компьютера определим неизвестные коэффициенты и ошибку $R^2=0,925$.

Легко убедиться, что $x_{2ф} \approx x_{2p}$.

Это значит, что выражением (8) можно пользоваться для практических расчетов.

С помощью формулы (8) произведем прогнозные расчеты: $x_{2p(2010)} = 2080,192$ (млн.сомов), $x_{2p(2011)} = 3362,071$ (млн.сомов), $x_{2p(2012)} = 5585,544$ (млн.сомов), $x_{2p(2013)} = 9009,013$ (млн.сомов). Ошибка аппроксимации будет равна $\varepsilon = 8,62\%$.

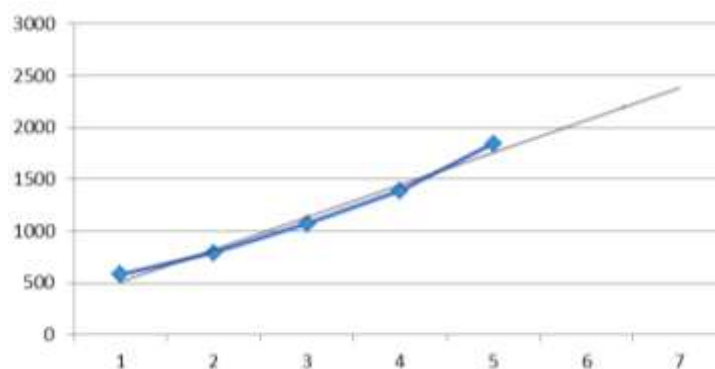
Из прогнозов видно, что ВВП картофеля в 2013 будет в 12,4 раза больше, чем в 2005 году, а по сравнению с 2009 г. – в 6,2 раза больше.

3. Прогнозирование ВВП овощей.

Согласно данным таблицы 1 для ВВП овощей построим соответствующий график в виде $x_{3p} = a_0 + a_1t$.

На основании метода наименьших квадратов определим a_0 и a_1 . Тогда расчетная формула относительно x_3 примет:

$$x_{3p} = 196,1 + 312,84t \quad (9)$$



Близость графика по данным x_3 и расчетной формулы будет $R^2=0,9895$.

На основании формулы (9) произведем прогнозные расчеты с 2010 г. по 2013 г.: $x_{3p(2010)} = 2073,14$ (млн.сомов), $x_{3p(2011)} = 2385,98$ (млн.сомов), $x_{3p(2012)} = 2698,82$ (млн.сомов), $x_{3p(2013)} = 3011,16$ (млн.сомов).

Ошибка аппроксимации равна 6,23%.

Согласно результатам прогнозирования мы убедились, что, если в 2010 г. объем ВВП овощей составил 2073,14 млн. сомов, то в 2013 г. – 3011,16 млн. сомов, т.е. в 2013 г. по сравнению с 2010 г. ВВП увеличится на 45,25%.

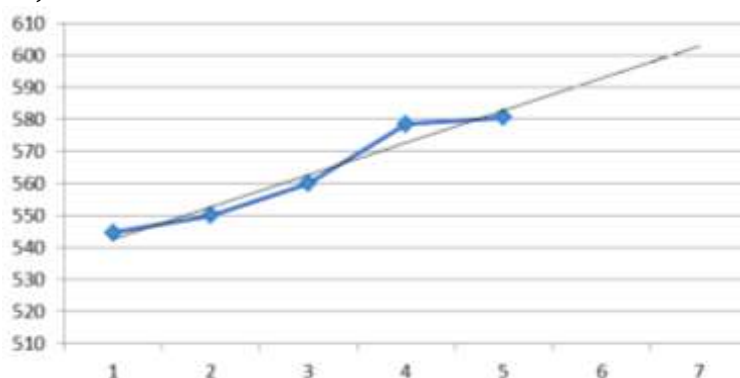
4. Рассмотрим теперь прогнозирование технических культур.

К техническим культурам относятся самые приоритетные культуры: хлопок и табак.

4.1. Прогнозирование валового выпуска хлопка.

Согласно значений x_4 , заданных в таблице 1, легко можно убедиться, что график представляет собой линейную трендовую модель.

По заданным значениям таблицы 1 с помощью компьютера построим график функции и отклонения от значения ломаной и прямой линии, что будет равно $R^2=0,97$.



Уравнение регрессии можно представить в виде:

$$x_{4p} = 532,62 + 10,06t \quad (10)$$

С помощью формулы (10) определим прогнозные расчеты хлопка-сырца на период с 2010 по 2013 г.: $x_{4p(2010)} = 592,98$ (млн.сомов), $x_{4p(2011)} = 603,04$ (млн.сомов), $x_{4p(2012)} = 613,1$ (млн.сомов), $x_{4p(2013)} = 623,16$ (млн.сомов).

Отсюда видно, что ВВП хлопка-сырца в 2013 г. по сравнению с 2005 г. увеличится на 14,83%.

4.2. Аналогично для табака прогнозируем ВВП: $x_{5p} = 216,79 + 36,75t$, а $R^2=0,96$. Прогнозные расчеты определяются: $x_{5p(2010)} = 437,29$ (млн.сомов), $x_{5p(2011)} = 474,04$ (млн.сомов), $x_{5p(2012)} = 510,79$ (млн.сомов), $x_{5p(2013)} = 547,54$ (млн.сомов). Ошибка аппроксимации равна 5,88%.

5. Для других растениеводческих культур проводятся аналогичные расчеты, которые показаны в таблице 2.

Виды культур	Расчетная формула	Прогнозные расчеты			
		2010	2011	2012	2013
Бахчевые культуры	$x_{6p} = 98,59 + 48,65t$	390,49	439,14	487,79	536,44
Плодово-ягодные	$x_{7p} = 469,56 + 194,64t$	1637,4	1832,04	2026,68	2221,32
Виноград	$x_{8p} = 7,09 + 10,15t$ $R = 0,91$	67,99	78,14	88,29	98,44
Прочие культуры	$x_{9p} = 15,32t^{0,2417}$ $R = 0,90$	2362,469823	2452,151559	2532,5848604	2605,718684

Полученная корреляционно-регрессионная модель показывает, как изменяется уровень валового внутреннего продукта при изменении всех рассмотренных факторов. Используя полученную модель, можно прогнозировать уровень валового внутреннего продукта на будущее.

Прогнозируемый экономический рост в период с 2010-2013 гг. будет обеспечиваться как и в период с 2005-2009 гг. за счет основных секторов экономики: зерновых и зернобобовых, картофеля, овощей, хлопка-сырца, табака, бахчевых, плодоягодных, винограда и прочих.

После определения прогнозных расчетов растениеводческой культуры определим прогнозирование объема валового выпуска продукции растениеводческой культуры: $y_{p(2010)} = 10749,58462$ (млн.сомов), $y_{p(2011)} = 11605,94775$ (млн.сомов), $y_{p(2012)} = 12625,09955$ (млн.сомов), $y_{p(2013)} = 13639,81826$ (млн.сомов).

Отсюда видно, что в 2013 г. по сравнению с 2005 г. объем ВВП увеличится в 2,08 раза, а по сравнению с 2009 г. – на 1,14 раза.

Такое повышение в сфере сельского хозяйства осуществляется в основном на основании четырех основных направлений инноваций: селекционно-генетические, производственно-технологические, организационно-управленческие, экономико-социально-экологические, которые все более конкретно выступают как факторы, реально воздействующие на развитие растениеводческих культур.

Анализ показывает, что ни один из существующих методов не может дать достаточной точности прогнозов на 15-20 лет. Применяемый в прогнозировании метод экстраполяции не дает точных результатов на

длительный срок прогноза, и тем самым погрешность накапливается. Этот метод дает положительные результаты тех или иных объектов на 5-7 лет.

Инновационная составляющая становится все более востребованной и неотъемлемой для подготовки прогнозов как всего народного хозяйства, так и его важнейших секторов АПК.

Кроме рассмотренного нами метода прогнозирования растениеводческой культуры прогнозируется также повышение доходности сельскохозяйственного производства, приближение уровня оплаты труда занятых на селе к среднему его размеру в народном хозяйстве, улучшение жилищных и социально-бытовых условий проживания, смягчение последствий демографического спада, некоторое увеличение средней ожидаемой продолжительности жизни сельского населения и улучшение качества трудовых ресурсов и ее эффективности.

Использованные источники:

1. Сельское хозяйство Кыргызской Республики 2005-2009 (годовая публикация). Бишкек, 2010 г.
2. Прогнозирование и планирование в условиях рынка. / Под ред. Т.Г. Морозовой. – М.: ЮНИТИ, 2000 г. – 318 с.
3. Маматурдиев Г.М. Прогнозирование и эффективность механизмов аграрного рынка в условиях Кыргызской Республики. Ош, 1998 г. 9,6 п.л.
4. Турдубаев С.К., Маматурдиев Г.М. Экономико-математический анализ и прогнозирование валового выпуска продукции сельского хозяйства в Кыргызстане. Свидетельство государственной патентной службы №1605 от 18 мая 2010 г.
5. Турдубаев С.К. Прогнозирование экономического роста АПК в Кыргызстане.//Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы социально-экономического развития в условиях модернизации», 3 марта 2011 г., Саратов. Часть 2, с. 205-213

*Уразаева И.А.
студент 4 курса*

*Баймурзина Л.И.
студент 4 курса*

*Сибайский институт (филиал)
Башкирского Государственного Университета
Российская Федерация, г. Сибай*

АКЦИЗ КАК ФАКТОР, СДЕРЖИВАЮЩИЙ ПОТРЕБЛЕНИЕ АЛКОГОЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С момента возникновения государства перед обществом стоял важнейший вопрос поиска источников формирования государственной казны. В ходе исторического развития государства методы изъятия доходов на его функционирование изменялись от натуральных сборов до денежных платежей, регулярно, принудительно, индивидуально,

безвозмездно взимаемых в прямой либо косвенной форме, получивших название налогов [2, 17].

Основная причина широкого распространения акцизов со времен глубокой древности и до наших дней обусловлена их ощутимыми фискальными выгодами и высокой скоростью их получения [2, стр. 20]. Алкогольные напитки в древности, как правило, не облагались налогом. Первое упоминание о пошлине с каждого «хмельного короба» встречается в договорной грамоте Новгорода с тверским князем Ярославом 1265 года. Подлинная «эра акцизов», начавшаяся в Европе примерно с XVII столетия, а в России – с XVIII, представляла собой достаточно пеструю картину их использования. В определенных ситуациях, когда достоинства «превосходили» недостатки, акцизы восхваляли, иногда, наоборот, считали крайне несправедливыми, разорительными для основного населения и потому практически неприемлемыми. Акцизное обложение распространено очень широко и в современной мировой налоговой практике, где применяется достаточно успешно [3, 21].

Акцизы (от лат. *assidere*, т.е. налагать, устанавливать) — это косвенные налоги, включаемые в цену товара и фактически оплачиваемые покупателями, хотя юридически плательщиками в казну выступают организации, производящие и реализующие товары.

Данный налог применяется в основном в отношении тех товаров, производство и реализация которых является сверхрентабельными. К тому же, у акцизов есть еще две важнейшие функции. Во-первых, данный налог направлен на сдерживание потребления вредных для здоровья населения продуктов, таких как алкоголь и табак. Во-вторых, с его помощью в ряде стран осуществляется перераспределение доходов наиболее богатой части населения путем введения акцизов на отдельные особо дорогие товары.

Как известно, ожидаемая продолжительность жизни - важный показатель благосостояния страны, наряду с валовым внутренним продуктом и уровнем жизни населения. Российская Федерация, приближаясь к группе развитых стран по валовым внутренним продуктам на душу населения, разительно отличается как по уровню, так и динамике ожидаемой продолжительности жизни. Так, ожидаемая продолжительность жизни мужчин в России снизилась с 1970-х годов и едва превышает 60 лет. Приведем примеры алкогольной статистики: 92 % россиян, употребляющих алкоголь, приобщились к спиртному в возрасте до 15 лет, а каждый третий – до 10 лет. Последние семь лет наша страна устойчиво занимает первое место по количеству больных алкоголизмом детей. Из 3 российских детей в возрасте от 13 до 16 лет – 2 регулярно выпивают.

Так как действующий запрет на продажу алкогольных напитков, включая пиво, лицам до 18 лет не работает, на наш взгляд надо изменить порядок лицензирования на торговлю алкоголем, ужесточить санкции за

продажу алкоголя несовершеннолетним и законодательно запретить изготовление и продажу слабоалкогольных коктейлей, включающих параллельно алкоголь и кофеиносодержащие добавки, как наносящих значительный вред, прежде всего здоровью подрастающего поколения. Предлагается уменьшить экономическую доступность алкоголя – поэтапно повышать акцизы на алкоголь, особенно на крепкие напитки, темпами, превышающими инфляцию. Для борьбы с нелегальным алкоголем предлагается ввести уголовную ответственность «за несанкционированное изготовление и оборот этилового спирта и спиртосодержащей продукции с объемной долей этилового спирта выше 15 %, кроме производства для личных целей», а также провести общенациональную информационную кампанию о вреде алкоголя.

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представляет данные о том, как россияне относятся к повышению акцизов на табак и алкоголь, к каким стратегиям будут прибегать в этом случае и к каким последствиям, по мнению опрошенных, приведет эта мера [4].

К идее повысить акцизы на алкогольную продукцию россияне относятся неоднозначно: одни одобряют ее (44 %), другие относятся негативно (46 %). Сторонники инициативы - это, прежде всего, высокообразованные (51 %), обеспеченные респонденты (52 %), а также те, кто никогда не употреблял алкоголь и не курил (по 54 %). Против повышения акцизов выступают, в основном, малообразованные (55 %), малообеспеченные россияне (51 %), а также россияне, регулярно употребляющие алкоголь (64 %) и выкуривающие в день пачку сигарет или больше (69 %).

В случае если акцизы на алкогольную продукцию действительно будут повышены, почти треть россиян, употребляющих спиртные напитки, готовы покупать тот же алкоголь и в том же количестве (30 %). Вторая по популярности стратегия - уменьшение объема употребления алкоголя (20 %). 15 % опрошенных в этой ситуации планируют перейти на алкоголь домашнего изготовления, а 12 % сообщают, что намерены употреблять более качественный алкоголь, так как разница в цене будет менее заметной. Тех, кто собирается перейти на более дешевые напитки, оказалось меньше (8 %).

Негативных последствий от повышения акцизов ожидают, в основном, респонденты, не регулярно употребляющие алкогольную и табачную продукцию. Так, они чаще остальных указывают на рост потребления некачественного алкоголя (56 %), распространению подпольной торговли (52% и 51 % соответственно), росту смертности (42 и 48 % соответственно). Те же, кто не употребляет алкоголь, более склонны прогнозировать сокращение заболеваний (13 %) и снижение доступности алкогольной продукции для несовершеннолетних.

Одной из проблем в области акцизного обложения и контроля за оборотом алкогольной продукции являются большие масштабы нелегального производства, приводящие к тому, что вне бюджетной системы продолжают оборачиваться значительные объемы денежных средств. По этой причине потери консолидированного бюджета Российской Федерации оцениваются на сумму порядка 50 млрд. руб. в год [4].

Основным вопросом является проблема фальсификации алкоголя, возникшая после введения Единой государственной автоматизированной информационной системы (ЕГАИС) и новых акцизных марок. Старые акцизные марки наносились на горлышко бутылки и часть пробки и при открывании повреждались. В 2011 году были приняты образцы новых федеральных специальных марок для спиртных напитков - федеральные специальные марки с надписями. Их клеят на боковую часть бутылки. Нелегальные производители алкоголя теперь собирают пустые бутылки с новыми акцизными марками и переклеивают их на подделки.

Акцизы выступают одним из немногих рычагов воздействия государства на экономические и социальные процессы, имеющие место в обществе, в то же время являются важным источником пополнения бюджета. Акциз должен обеспечить сдерживание потребления, то есть расти, так как ставка, а значит, цена на готовую продукцию сегодня – самый влиятельный фактор, который может сдерживать потребление.

Использованные источники:

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая). – М.: Издательство «Омега-Л», 2012.- 704с.
2. Лескова Н.Е. «Акцизное обложение ретроспективный взгляд» // Финансы, №4 – 2006 г.
3. Толкушкин А.В. История налогов в России. – М: Юристъ, 2009. – 204с.
4. Деловой журнал «Финансы» [электронный ресурс]: – режим свободного доступа. – <http://www.finansmag.ru/news/93980>

Утякаева Г.С.

студент

Никитина А.А., к.э.н., доцент

ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ

Россия, г. Уфа

РОЛЬ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО И ВЫПУСК СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

При организации учета по местам возникновения затрат и центрам ответственности в отраслях растениеводства необходимо учитывать особенности внутренней структуры управления сельскохозяйственного

предприятия, так как рациональность ее организации во многом определяет эффективность управления.

В отраслях растениеводства для учета и контроля производственных затрат в качестве места возникновения затрат целесообразно рассматривать структурное подразделение с обособлением в ней обрабатываемых площадей, где происходит первоначальное потребление производственных ресурсов и осуществляется производство растениеводческой продукции.

Центрами ответственности могут выступать структурные подразделения, отрасли растениеводства, растениеводство как сфера аграрного производства и сельскохозяйственное предприятие в целом, возглавляемые соответствующими руководителями.[2]

Для объективной оценки вклада каждого подразделения в эффективность видов деятельности организации учет должен обеспечить своевременное и полное оприходование продукции, достоверную оценку ее количества и качества, раздельный учет выхода продукции по видам и ассортименту, по структурным подразделениям.

Аналитический учет в растениеводстве строится таким образом, чтобы обеспечить раздельный учет затрат под урожай текущего года и под урожай будущих лет с разграничением затрат по видам выполняемых работ, по культурам.[3]

В настоящее время роль учета и анализа затрат объективно повышается, поскольку учетно-аналитическая информация обеспечивает систему управления необходимыми данными и позволяет принять эффективные управленческие решения в области затрат.

Детальный анализ затрат на производство и выпуск продукции представляет собой необходимый элемент управления производством и его составляющими элементами.

Важная роль в оценке и управлении себестоимостью отводится анализу затрат на производство продукции растениеводства.

Рассмотрим динамику производства продукции растениеводства за последние три года (таблица 1).

Таблица 1 Динамика затрат и производства продукции растениеводства

Показатель	2009 г.		2010 г.		2011 г.		Темп роста, %	
	затра- ты	выручка	затра- ты	выручка	затра- ты	выручка	затра- ты	выручк а
Озимые зерновые	7415	1663	7706	1169	9903	2582	133,55	155,26
Яровые зерновые	18740	16977	6964	9627	27359	16779	145,99	98,83
Зернобобовые	2005	130	427	-	1845	147	92,02	113,08
Подсолнечник	375	1525	1006	2860	2475	4534	660,00	297,31

Многолетние травы	942	-	2124	-	4300	-	456,48	-
Однолетние травы	1310	-	3394	-	5700	-	435,11	-

Из данных таблицы 1 видно, что объем затрат по озимым зерновым в 2011 г. по сравнению с 2009 г. увеличился на 33,55 %, при соответствующем увеличении выручки на 55,26 %, что говорит об увеличении прибыли приходящейся на 1 руб. затрат. По яровым зерновым также произошли изменения, выявлено увеличение объемов затрат на 45,99 % в 2011 г. по сравнению с 2009 г. при соответствующем снижении объема выручки на 1,17 %, что является отрицательным фактором, исходя из этого можно сделать вывод, что данный вид продукции является нерентабельным для ООО Агрофирма «Николаевская». В тоже время затраты по зернобобовым культурам за анализируемый период снизились на 7,98 %, при том что выручка увеличилась 13,08 %. Также в данном периоде произошло увеличение затрат по культуре подсолнечник на 560%, а выручка на 197,31 %, но при этом данная продукция является прибыльной для предприятия. Таким образом, можно сделать вывод, что увеличение затрат на продукцию растениеводства связано, с увеличением объемов производства продукции растениеводства и увеличением посевных площадей.

Для принятия управленческих решений необходимо изучить факторы, оказывающие влияние на изменение объема производства продукции. Рассмотрим изменения размера себестоимости продукции в зависимости от изменения валовой прибыли и выручки от реализации продукции растениеводства (таблица 2).

Таблица 2 Исходные данные для факторного анализа изменения себестоимости от изменения размеров выручки

Показатель	2010 г.	2011 г.	Отклонение
Себестоимость	10641	13601	2960
Валовая прибыль	155	5907	5752
Выручка от реализации	10796	19508	8712

$$Пвал_0 = ВР_0 - С_0 = 10796 - 10641 = 155$$

$$Пвал_1 = ВР_1 - С_1 = 19508 - 13601 = 5907$$

$$\Delta Пвал = Пвал_1 - Пвал_0 = 5907 - 155 = 5752$$

$$Пвал_{усл1} = ВР_1 - С_0 = 19508 - 10641 = 8867$$

$$Пвал_2 = ВР_1 - С_1 = 19508 - 13601 = 5907$$

$$Пвал/ВР = 8867 - 155 = 8712$$

За счет увеличения валовой прибыли на 5752 руб. валовая прибыль увеличилась на 8712 руб.

$$Пвал/С = 5907 - 8867 = -2960$$

За счет увеличения себестоимости на 2960 руб. валовая прибыль увеличилась на 2960 руб.

$$\Delta \text{Пвал} = \text{Пвал} / \text{ВР} + \text{Пвал} / \text{С} = 8712 - 2960 = 5752$$

В процессе анализа также необходимо установить изменения в структуре посевов и рассчитать влияние этого фактора на сумму затрат, определить, насколько целесообразны те изменения, которые произошли в составе посевных площадей, с точки зрения уменьшения затрат на производство продукции (таблица 3).

Таблица 3 Расчет влияния структуры посевов на затраты
ООО Агрофирма «Николаевская»

Культура	Затраты на 1 га посева, руб.	Структура посевов, %			Изменение суммы затрат в среднем с 1 га, руб.
		2010 г.	2011 г.	Изменение	
Пшеница	9 362,14	51,9	50,6	-1,3	-1,3*9362,14=-12170,78
Ячмень	4 379,04	24,4	23,3	-1,1	-1,1*4 379,04=-4816,94
Горох	125,94	0,7	1,4	0,7	0,7 * 125,94=88,16
Овес	115,14	0,6	1,1	0,5	0,5 * 115,14= 57,57
Подсолнечник	4 047,36	22,4	23,6	1,2	1,2*4047,36=4856,83
Итого	18 029,62	100	100	-	-11 985,16

Результаты расчета показывают, что в 2011 г. в ООО Агрофирма «Николаевская» сумма затрат на производство с 1 га пшеницы и ячменя уменьшилась за счет изменения структуры посевов на 12 170,78 и 4 816,94 руб. соответственно. Из-за уменьшения посевной площади одной культуры и увеличения другой сумма затрат на производство ООО Агрофирма «Николаевская» в целом уменьшилась на 11 985,16 руб.

Управленческий анализ направлен на выявление внутренних ресурсов и возможностей предприятия, на оценку текущего состояния бизнеса, выявление стратегических проблем на пути к увеличению прибыли организации.

Важным источником резервов увеличения суммы прибыли сельскохозяйственного предприятия ООО Агрофирма «Николаевская» является оптимизация структуры производства продукции, т.е. увеличение доли тех зерновых культур, которые приносят большую прибыль предприятию.

В таблице 4 приведены сведения об ассортименте сельскохозяйственной продукции и возможных его изменениях.

Таблица 4 Структура продукции ООО Агрофирма «Николаевская»

Выпускаемая продукция	Отпускная цена за 1 ц, руб.	Затраты на 1 ц, руб.	Валовая прибыль, руб.	Удельный вес в общем объеме производства в 2011 г., %
Пшеница	490,4	482,6	7,8	37
Ячмень	978,2	976,1	2,1	12
Горох	727,3	713,4	13,9	23

Овес	857,1	849,8	7,3	13
Подсолнечник	998,5	981,7	16,8	15
Итого	-	4003,6	47,9	100

Одним из главных элементов системы управления деятельностью сельскохозяйственного предприятия является анализ качества выпускаемой продукции. В условиях рыночной экономики проводится анализ не только внутренней деятельности предприятия по вопросам качества, но и изучается рынок (цены, скидки, условия договоров, рыночная политика, каналы и методы сбыта, тенденции для производимой продукции), объективно анализируются имеющиеся на рынке конкурирующие товары, мировые достижения и направления развития производства данного вида продукции. При этом у предприятия появляется возможность оценить конкурентоспособность своих изделий и принять соответствующие меры по ее повышению.[1]

В настоящее время анализ качества продукции, услуг и затрат, выделяемых на эффективное управление качеством, считается наименее проработанным в методическом плане звеном анализа хозяйственной деятельности предприятия.

Цель анализа качества можно сформулировать как опережение конкурентов по качеству продукции при наименьших затратах с использованием методологий управления экономикой качества.

Анализ затрат на улучшение качества должен начинаться с общей оценки выполнения плана по числу намеченных мероприятий и выделенных на эти цели средств. При этом следует разграничить мероприятия, направленные на обеспечение качества продукции, и мероприятия по повышению надежности, долговечности и других качественных параметров выпускаемой продукции. В отчетном периоде могут быть внедрены сверхплановые (дополнительные) мероприятия, поэтому, по-видимому, правильная оценка результатов работы предприятия и его подразделений в этой области обеспечивается с учетом этих мероприятий.

В настоящее время в условиях сформировавшихся рыночных отношений роль учета и анализа затрат в управлении хозяйственной деятельностью значительно повысилась, поскольку учетно-аналитическая информация обеспечивает систему управления необходимыми данными и позволяет принять эффективные управленческие решения в области затрат.

Использованные источники:

1. Головина Т. А. Методика применения аналитических процедур для оценки затрат на производство и выпуск сельскохозяйственной продукции отрасли растениеводства с учетом показателей качества // Экономический анализ: теория и практика. - № 15. - 2009 г.;
2. Залевский В. А. Методика формирования учетно-аналитической системы затрат на производство в сельскохозяйственном предприятии для

повышения аналитичности управленческого учета и качества выпускаемой продукции // Управленческий учет. - N 7. - 2008 г.;

3. Учет затрат и калькуляции себестоимости продукции основного производства // Блог Молодого аналитика / <http://humeur.ru/page/uchet-zatrat-12-fevralja-2011-g>.

Фирстова М.А.
ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарёва»
Натальин А. А., к.э.н.
доц. кафедры «Финансы и кредит»
Россия, г.Саранск

СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАТИВНОЙ СЛУЖБЫ АПК В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ

Путь к внедрению инноваций в агропромышленном комплексе лежит через создание информационно-консультативных служб (ИКС), которые, как сказал первый заместитель Председателя Правительства - министр сельского хозяйства и продовольствия РМ Владимир Сидоров, придут со временем даже на смену существующим сейчас в районах республики органам управления АПК. «Но в составе этих служб должны быть действительно высококомпетентные специалисты, которые будут не только консультировать, но и сопровождать внедрение в производство своих идей, а в конечном счете - нести ответственность за практические результаты».

В современных условиях, когда прирост производства сельскохозяйственной продукции связан с трудностями, когда идет жесткая конкуренция среди производителей сельхозпродукции, как внутри страны, так и между странами, когда идет массовое разорение сельхозпроизводителей, работающих неэффективно, особая роль возлагается на сельскохозяйственную информационно-консультационную службу. Задача службы - содействовать решению проблем сельских товаропроизводителей путем интеграции образования, аграрной науки в производство, обеспечить взаимодействие с организациями, влияющими на развитие аграрного сектора[3].

Повышение эффективности сельскохозяйственного производства возможно на основе принятия оптимальных управленческих решений, внедрения новой техники и прогрессивных технологий.

Одной из основных функций является идентификация для целей ИКС законченных научных разработок. Она начинается с составления реестра разработок и описания их реальной значимости. Оценка инноваций проводится по нескольким параметрам и в заключении составляется паспорт разработки. Ранжированный по значимости список разработок с паспортами заносится в базу данных и становится доступным для сельхозпроизводителей

Задачи руководителей консультационной службы различного уровня в основном одинаковы. Прежде всего - это эффективная деятельность подведомственной организации, правильная постановка и выполнение задач, поставленных перед ней.

Основная роль ИКС в сельскохозяйственном производстве состоит в оказании помощи фермерам принимать лучшие решения, которые помогут им наилучшим способом достичь собственных целей. Для эффективного развития производства сельские товаропроизводители должны принимать оптимальные управленческие решения.

Функции информационно-консультационной службы национального (федерального) и регионального уровня имеют определенные различия.

Для ИКС регионального уровня характерны следующие направления деятельности [3]:

1. Участие в разработке программ, имеющих общенациональную значимость, в том числе путем подготовки законодательных актов в области аграрной политики.

2. Координация региональных программ функционирования ИКС.

3. Научно-методическое обеспечение деятельности службы, в том числе разработка и распространение в регионах материалов и документов, касающихся целей, задач, стратегии.

4. Взаимодействие с НИИ и вузами в определении направлений научных исследований с целью ориентирования их на решение проблем сельских производителей, а также обзоров по состоянию и перспективам развития отрасли. Для ИКС регионального уровня перечень основных функций во многом схож с функциями национального центра, но с привязкой к региону. Из региона в национальный центр передается информация о проблемах сельских товаропроизводителей.

Одной из важнейших задач развития агропромышленного комплекса Республики Мордовия является создание эффективной, гибкой и восприимчивой к нововведениям социально ориентированной рыночной системы хозяйствования. При этом надо учитывать принципиальные особенности современного сельского хозяйства, среди которых - небольшие размеры производства, что не позволяет конкретному товаропроизводителю проводить научные исследования за счет внутренних ресурсов, внедрять научно-технические разработки, как это можно делать на крупных промышленных предприятиях. Отсюда вытекает необходимость создания специальной системы обеспечивающей доведение научно-технических разработок, и любой другой информации до сельскохозяйственных товаропроизводителей. Если учесть, что основным фактором, обеспечивающим принятие эффективных управленческих решений в рыночных условиях, как на уровне руководителя предприятия, так и на уровне областных и республиканских органов управления АПК в целом, является своевременная и достоверная информация, то актуальным является

рациональная организация информационно-консультационной службы в системе управления производством [4].

В мире накоплен огромный опыт организации такого «активного продвижения» сельскохозяйственных знаний в условиях рыночной экономики. Службы типа «экстеншн» (extension - продвижение) существуют практически во всех западных странах в форме, соответствующей национальным традициям организации сельскохозяйственного производства. С 1994 года в России реализуется проект ARIS (Agriculture Reform Implementation Support - поддержка сельскохозяйственных реформ). Проект был создан для облегчения перехода сельского хозяйства нашей страны к условиям рыночной экономики. Он предусматривает четыре основных направления:

- развитие рыночной инфраструктуры, прежде всего национальной системы информации о рынке, спросе и предложении;
- создание и распространение сети информационно-консультационных служб и обеспечение их необходимой информацией;
- развитие индустрии семеноводства, поддержка организаций, занимающихся семеноводством, улучшение работы по сортоиспытаниям;
- организация оптовых рынков сельскохозяйственных продуктов.

Наибольший интерес представляет информационно-консультационная служба (ИКС) АПК, основная задача которой - развитие конкурентоспособности аграрного сектора путем оказания информационной помощи сельским товаропроизводителям в принятии обоснованных экономических решений. Функции ИКС АПК:

- содействие сельским товаропроизводителям в выявлении и формулировании их проблем, анализе вариантов и обоснованности выбора решений, повышении мотивации к реализации принятых решений, оценке их результатов и обмену информацией с другими сельскими производителями;
- предоставление объективной и постоянно обновляющейся информации по различным аспектам производства, переработки и сбыта сельскохозяйственной продукции, включая новые технологии и методы ведения хозяйства;
- консультирование по эффективному планированию и управлению хозяйством, финансовому и инвестиционному анализу, оптимизации использования ресурсов, учету экологических требований;
- обеспечение обратной связи органов управления и научно-исследовательских институтов с сельскими товаропроизводителями с целью выработки эффективных мер государственной аграрной политики;
- интеграция знаний и информации из различных (в том числе международных) источников, ориентация аграрной науки на проведение прикладных исследований по проблемам сельских товаропроизводителей с целью выработки практических рекомендаций;

- инициирование изменений в методах ведения хозяйства, содействие распространению инноваций в аграрном секторе.

Информационно-консультационную службу АПК Республики Мордовия необходимо создать на базе республиканского и районных управлений сельского хозяйства. Функции организации и координации ее деятельности, сбора и распространения информации, внедрения новейших компьютерных технологий необходимо возложить на отдел информационно-консультационного обеспечения республиканского управления и информационно-консультационные пункты в составе районных управлений. Оперативное консультирование, организацию и проведение семинаров, других учебных мероприятий, ярмарок и выставок должны обеспечивать специалисты отраслевых отделов этих управлений.

Выбор такой организационной модели построения ИКС обусловлен тем, что существующая система управления располагает высококвалифицированными специалистами, хорошо знающими положение дел в сельском хозяйстве республики, имеющими опыт практической работы, способными оказать товаропроизводителям помощь в решении практических вопросов.

В компетенцию информационно-консультационной службы Республики Мордовия должно входить[4]:

- консультирование по организационно-экономическим, правовым и технологическим вопросам;
- пропаганда нововведений, научно-технических, правовых и экономических знаний (проведение выставок, семинаров и т.д.);
- издание и распространение методической и научно-практической литературы, выпуск радио-, и видеоматериалов, плакатов и т.п.;
- формирование и пополнение банка данных по применимым в республике прогрессивным технологиям, научно-техническим, организационно-экономическим и правовым знаниям;
- разработка бизнес-планов развития предприятий;
- консультирование по бухгалтерскому учету на предприятии, оценка финансовой деятельности, организационно-экономические исследования и разработки;
- изучение и обобщение российского и мирового опыта развития аграрного сектора экономики, разработка рекомендаций по его использованию в республике.

В республике накоплены научные знания по растениеводству, животноводству, защите растений, химизации и т.д. Однако существующая практика проведения исследований и использования их результатов препятствует эффективному распространению научных знаний. Во-первых, традиционно сложившаяся отраслевая структура аграрной науки не ориентирована на комплексное использование научных знаний. Во-вторых, аграрная наука практически не располагает ни одной открытой и

общедоступной базой данных и знаний. В-третьих, уровень обеспечения средствами вычислительной техники крайне неудовлетворителен, практически отсутствуют средства автоматизации сбора и передачи информации. В-четвертых, интеллектуальные информационные ресурсы аграрной науки мало структурированы для использования ЭВМ. В-пятых, не разработаны экономический и правовой механизмы использования наукоемкой продукции.

В информационно-консультационной службе должны формироваться базы данных, структуризация которых во многом определяется спецификой решаемых задач. Наиболее целесообразным считаем выделение следующих групп баз данных:

- законодательные и нормативно-правовые документы;
- статистическая информация и аналитические материалы, полученные по результатам статистической обработки данных;
- результаты аналитических исследований информационно-консультационной службы;
- результаты социологических или экспертных исследований, которые проводятся по инициативе ИКС или предоставлены ей в порядке обмена информацией;
- справочные данные и картотеки;
- оперативная информация, содержащая материалы центральной и региональной прессы, телерадиовещания и др.

Тематическая структуризация данных проводится уже в рамках этих или иных групп информации, что определяется непосредственными информационными потребностями пользователей конкретных информационно-аналитических центров.

По мере развития ИКС и обмена информацией между научно-исследовательскими институтами, опытными агропромышленными производствами и обслуживающими организациями должно быть организовано централизованное накопление научно-технической и коммерческой информации в виде банков знаний и банков данных, доступных любому пользователю.

Кроме того, должны быть созданы маркетинговые банки, концентрирующие информацию рынка продукции животноводства и растениеводства, скота, семян и посадочного материала, техники и оборудования, эксплуатационных и строительных материалов, удобрений и средств защиты и т.п., по динамике сезонных изменений цен на продукцию и услуги, текущих возможностей партнеров и т.д.[1].

Новой для нашей системы управления является информация о конъюнктуре рынка. Оценка конъюнктуры рынка включает информацию о динамике соотношения спроса и предложения по видам продукции (как факторов, определяющих уровень цен и их сезонные колебания). Изменение его в различные периоды года и в зависимости от объемов запасов

сельскохозяйственного сырья у производителей, на перерабатывающих предприятиях, запасов конечной продукции у переработчиков, в сфере оптовой и розничной торговли, а также государственных запасов (интервенционных, страховых). Информация о качестве продукции, в частности ассортимент и качественные свойства продукции перерабатывающей промышленности.

Таким образом, многочисленные реорганизации в управлении АПК привели к нарушению связей в информационной сети республики. В настоящее время большая часть информации, распространяемой Министерством сельского хозяйства и продовольствия поступает к пользователям по двум каналам. Первый – информация рассылается Министерством в таких количествах, чтобы довести ее лишь до районов; далее районные управления доставляют полученную информацию до предприятий. Второй – связь с районными агропромышленными комплексами и предприятиями по телефону. Так как субъектам хозяйствования крайне необходима своевременная и регулярная информация о ситуации на рынках сбыта продукции, о ценах, правовая и законодательная информация было бы реальным предположить возможность создания единой сети информационного обслуживания производителей сельскохозяйственной продукции Мордовии.

В ИКС нуждается также вся инфраструктура агропромышленного комплекса. Естественно, что при этом для каждого звена требуется свой состав информации и необходимые методы ее доведения.

Исключительно важна эта служба для научных и образовательных организаций. Для них она – надежный канал доведения своих научно-технических разработок непосредственно до сельхозтоваропроизводителей. Следует учесть, что служба должна привлекать к консультационной деятельности наиболее квалифицированных работников этих организаций. Благодаря этому научные и вузовские организации станут ближе к запросам производства, ради удовлетворения которых они собственно и созданы.

Использованные источники:

1. Алексанов Д.С. Развитие информационно-консультационной службы АПК России: вклад проекта АРИС // Аграрная Россия. - 2007. - № 5. - С.15-17.
2. Информационно-консультационная служба в сельском хозяйстве. Уч. пособие/ В.А. Стороженко, Р.И. Словцов, Л.М. Голенева и др.; Под общей ред. проф. В.А. Стороженко. – М.: Уч. - изд. отдел центра «Земля России», 2008. – 103 с
3. Основы организации и функционирования информационно-консультационной службы в АПК./Учеб. пособие /Под ред. В.М. Кошелева. – М.: Норма, 2011. – 127 с.
4. Якимова О. Ю. Формирование системы информационного обеспечения управления АПК в Республике Мордовия // Фундаментальные исследования. – 2004. – № 3 – С. 52-56

Фирстова М.А.
ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарёва»
Натальин А. А., к.э.н.
доц. кафедры «Финансы и кредит»
Россия, г.Саранск

РАЗВИТИЕ СТРАХОВАНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ

1 января 2012 года вступил в силу новый Федеральный закон о сельскохозяйственном страховании с государственной поддержкой[6].

В настоящее время страхование в сельском хозяйстве осуществляется по трём направлениям:

- страхование урожая сельскохозяйственных культур с государственной поддержкой;
- страхование урожая многолетних культур с государственной поддержкой;
- страхование сельскохозяйственных животных[6].

Реализация новых подходов позволит снизить стоимость страхования за счет обеспечения более массового спроса на эту услугу. А увеличение площади застрахованных земель позволит увеличить и финансовую устойчивость сельхозтоваропроизводителей. Это, в свою очередь, позволит существенно сократить расходы государства при возникновении всевозможных чрезвычайных ситуаций, вызванных негативными погодными явлениями [5].

Необходимо обратить внимание на две главные особенности нового Закона об агростраховании. Первая – с 2012 года аграрии будут платить только половину стоимости страховых полисов, а вторую половину страховым компаниям будет компенсировать государство в рамках утвержденного плана страхования на соответствующий год. Вторая и очень важная особенность – с 2013 года государственной поддержкой будут охвачены и договоры страхования сельскохозяйственных животных. Это абсолютное новшество, поскольку до настоящего времени такого в российском АПК просто не было. Одновременно со вступлением в силу нового закона об агростраховании будут внесены и ряд существенных изменений и в закон о развитии сельского хозяйства. Так, Правительству России будет предоставлено право субсидирования сельхозтоваропроизводителей по отдельным направлениям только при наличии у них договоров страхования урожаев, оформленных в соответствии с новым законодательством о сельскохозяйственном страховании.

Это решение позволит сделать шаг к существенному расширению рынка агрострахования. Но просто расширить рынок агрострахования – этого мало. Необходимо сделать все возможное, чтобы уйти от так называемых «серых» схем страхования, когда недобросовестные страховщики навязывают аграриям такие условия страхования, при которых

в выигрыше остаются далеко не сами крестьяне. Проще говоря, по таким «серым» договорам даже при наступлении страхового случая сельхозпредприятие не просто не получает ни копейки, но и несет существенные убытки, кроме тех, которые уже нанесены стихийным бедствием [5].

До сих пор непросто складываются отношения сельхозпроизводителей и с крупными, давно зарекомендовавшими себя страховыми компаниями. Нередко из-за невнимательности руководителей агропредприятий при наступлении страхового случая предприятие не может получить страховые выплаты. Одна из главных причин – неумение аграриев правильно пользоваться теми правилами, которые заложены в договорах, заключаемых со страховыми компаниями.

АПК Мордовии — в зоне рискованного сельхозпроизводства, для которой предусмотрена господдержка при страховании от ущербов природного характера.

На страховом рынке республики представлены 46 страховых компаний. Но это не головные офисы, а филиалы страховых компаний, зарегистрированных в других регионах. По этой причине мордовские страховщики не могут активно участвовать в формировании инвестиционной политики региона. Этот фактор тормозит также принятие на месте оперативных решений. А вот в соседних регионах страховых компаний больше, и среди их изобилия немало таких, кому не нужно согласовывать принятие решений на стороне. Между тем, от быстроты принятия решений по конкретным страховым случаям напрямую зависит уровень продажи страховых услуг. За прошлый год на одного жителя республики было оказано страховых услуг на 3,5 тыс. рублей, что вдвое меньше общероссийского показателя и далеко не лучший результат в ПФО.

Рассмотрим рынок сельскохозяйственного страхования, осуществляемого с государственной поддержкой, Республики Мордовия. На территории субъекта на 1 января 2012 г. действовало 11 страховых компаний, имеющих в своем страховом портфеле договоры по агрострахованию (самые крупные из них ООО «Росгосстрах», ООО «СК СОГАЗ-Агро», ОАО СК «Росно», ОАО «Ингосстрах»). Все они являются филиалами, представительствами и агентствами страховых компаний других регионов. На территории РМ, к сожалению, не действует ни одна региональная страховая компания, это при том, что за последние годы образовались такие агрохолдинги, как ООО «Агрофирма «Мордовзерноресурс», ОАО «Агрофирма «Норов», ООО «Агросоюз», ОАО «Мордовское агропромышленное объединение», ЗАО «Талина».

Всего в 2011 году в Мордовии было заключено 174 договора на страхование урожая, при этом количество договоров в сравнении с предыдущим годом возросло на 37. Со 104 до 109 увеличилось и число хозяйств, заключивших подлежащие субсидированию договоры

страхования. На 6,5% повысили свои обязательства по договорам сельхозстрахования страховщики, на 61% увеличился объем собранных страховых платежей. На этом фоне заставляют задуматься показатели страховых выплат, которые свидетельствуют о невысокой эффективности существующей системы агрострахования. В 2011 году страховщики выплатили по страховым случаям 391,5 млн. рублей, тогда как фактический ущерб сельхозпредприятий за этот период составил 3,2 млрд. рублей. Доля страховых выплат в общем размере фактического ущерба оказалась всего 12,1%, от стоимости застрахованного урожая — 31%. Самое низкое страховое возмещение в 2011 году выплатили ОАО «Военно-страховая компания» (ВСК) и ОАО «Росно» (менее 10% от страховой стоимости посевов и менее 0,7 тыс. руб. на 1 га). Кроме того, у ВСК самый высокий размер безусловной франшизы по страхованию с господдержкой (25%). (Франшиза — оговоренные в договоре страхования условия, освобождающие страховщика от возмещения убытков, не превышающих определенную величину ущерба).

Стоит отметить ООО «Росгосстрах», ОСаО «Ингосстрах» и ЗАО «МАКС», где страховые выплаты составили в среднем 5 тыс. рублей на 1 га посевной площади.

С 2007 по 2011 год неуклонно росла сумма уплаченной страховой премии (с 22,2 млн. руб. до 107,9 млн. руб., или в 4,9 раза).

Анализ договоров страхования показывает, что агрострахование, включая страхование урожая сельхозкультур, все еще остается очень дорогой, но далеко не всегда выгодной для сельхозпредприятий страховой услугой. Средний страховой тариф по итогам 2010 года составил 7,3%, а максимальное его значение установлено на уровне 12,3%. Многие сельхозпредприятия прибегают к агрострахованию лишь как к вынужденной мере. Например, чтобы получить кредит. Без страхового полиса банки займа не предоставят, и руководители сельхозпредприятий вынуждены принимать все условия страховщиков. Последние, в свою очередь, предпочитают взять объекты на страхование с минимальной ответственностью и по максимальной цене за свою услугу.

Практически все договоры сельхозстрахования содержат условия, препятствующие получению страховых выплат или ограничивающие их размер. Пользуясь недоработками страхового законодательства, страховые компании активно навязывают крайне невыгодные условия страхования. Это могут быть: высокие ставки страховой премии страховщикам; наличие безусловной франшизы; определение гибели (утраты) урожая как гибели (утраты) не менее 80% урожая; необоснованно высокий размер первого взноса страховой премии; нечеткое определение страховых случаев; отсутствие четкого порядка и сроков обращения сельхозпроизводителей к страховщику при наступлении страхового случая, а также эффективных мер ответственности последнего за необоснованный отказ в выплате страхового

возмещения. Это, кстати, вызывает большое недоверие страхователей к страховым компаниям.

Это далеко не весь «джентльменский набор» уловок, позволяющих страховщикам «играть в одни ворота». Как сказал Владимир Путин, и «в Правительство РФ поступает информация, что ряд страховых компаний не выполняет своих обязательств, под разными предлогами не возмещается ущерб, нанесённый засухой, «замыливаются» деньги, людей гоняют по инстанциям, и так далее». Бороться с этим нужно, чем, по словам В.В. Путина, Правительство обязательно будет заниматься: «Если будет необходимость, будем привлекать и правоохранительные органы, но, вы, наверное, знаете, что у нескольких страховых компаний лицензии уже отобраны. Страховой бизнес, который лишь паразитирует на мерах государственной поддержки и не выполняет взятые на себя обязательства, — такой страховой бизнес никому не нужен».

В Республике Мордовия застраховано около 14,51 % посевных площадей (по ПФО данный показатель составляет 16,64 %), или 102,839 тыс. га из 708,91 тыс. га, что не замедлило отразиться на общей сумме субсидий — 46, 93 млн. руб. На первом месте по предоставленным субсидиям в ПФО стоит Республика Татарстан (769,22 млн. руб.), на последнем - Кировская область (4,52 млн. руб.).

Объем собранной страховой премии по страхованию сельхозпосевов, приходящейся в среднем на 1 страховую компанию в РМ в 2009 г. составил 7 615,03 тыс. руб., данный показатель в среднем по ПФО — 94 730,03 тыс. руб., а по РФ — 143 505,50 тыс. руб.

В общем, проведенный анализ говорит о том, что в целом по Российской Федерации сегодня страхуют менее 20 % потенциальных рисков против 90-95% в большинстве развитых стран. При этом размеры страхования в агропромышленном секторе экономики существенно уступают рынку «городского» страхования. Чем же вызвана данная ситуация в этом секторе страховой отрасли?

Причин, на наш взгляд несколько.

Первая и совершенно очевидная причина состоит в низкой платежеспособности потенциальных сельскохозяйственных страхователей и дороговизне действующего механизма страхования. И даже с учетом государственной поддержки размер взносов оказывается «неподъемным» для многих сельхозтоваропроизводителей.

Во-вторых, недоверие со стороны потенциальных страхователей к страховым компаниям. С одной стороны, данная причина кроется в недобросовестной работе некоторых страховых компаний, которые подпортили репутацию всего рынка страхования агропромышленных рисков; а с другой — многие сельхозпредприятия не до конца понимают сущность страховой защиты, и как следствие, на этапе заключения договора

страхования возникает неправильное толкование уровня приобретаемой защиты, что приводит к разочарованию на этапе урегулирования убытка.

В-третьих, действующие тарифы по страхованию урожая не оптимальны.

Даже платежеспособные и финансовоустойчивые сельхозпредприятия порой не в состоянии оплатить страховой взнос.

В-четвертых, слабый надзор за осуществлением сельхозстрахования. В частности, до сих пор отсутствует действенный контроль за использованием страховых резервов и бюджетных средств в рамках сельскохозяйственного страхования; за достоверностью сведений, указанных в договорах страхования; за правильностью расчетов страховых взносов и обоснованностью возмещений[1].

И еще одной из основных причин недостаточной эффективности системы агрострахования можно назвать излишнюю забюрократизированность и медлительность программ страхования урожая с поддержкой государства. Поэтому, агропроизводитель не всегда в срок и в полном объеме может получить необходимые ему денежные средства в форме субсидий, что затрудняет сельскохозяйственный кругооборот.

В сложившейся ситуации важнейшей задачей является увеличение числа хозяйств, участвующих в сельскохозяйственном страховании. Так как многие сельхозпроизводители не пользуются страховыми услугами из-за своей низкой платежеспособности и высокой цены страхового продукта, то достичь решения этой задачи можно, прежде всего, снижением их затрат на уплату страховых взносов [3]. В частности, если программу страхования с государственной поддержкой распространять лишь на ограниченный перечень сельхозкультур и страховых рисков. Такой подход за счет его низкой затратности должен обеспечить страховой защитой подавляющее большинство хозяйств.

Использованные источники:

- 1 Алиев Б. Х., Махдиева Ю. М. Совершенствование законодательного регулирования сельскохозяйственного страхования: региональные аспекты / Б. Х. Алиев, Ю. М. Махдиева // Экономика и управление. – 2009. – №12 (105). – С.63-67
- 2 Алиева З. Б. Агрострахование как важный фактор системы управления рисками в агропромышленном комплексе / З. Б. Алиева // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. - №13 (148). – С. 40-44.
- 3 Воловик Ю. Государственная поддержка – основа агрострахования / Ю. Воловик // АПК: экономика, управление. – 2010. - №1. – С. 42-47.
- 4 Курцев И. В. Нужны новые подходы и решения (к вопросу о развитии системы сельскохозяйственного страхования) / И. В. Курцев // Страховое дело. – 2010. - №3– С. 56-60
- 5 Развитие агрострахования тормозят кабальные условия страховщиков // Известия Мордовии. – 07.04.2011

6 Электронный каталог Федерального агентства по государственной поддержке в сфере агропромышленного производства [Электронный ресурс]:

Страхования база данных содержит общую информацию о деятельности ФАГПССАП, основные статистические данные и новости. – Режим доступа: <http://www.fagps.ru> – Загл. с экрана.

Фокина С. К., аспирант

*Оренбургский государственный педагогический университет
Россия, г. Оренбург*

«ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТА ВУЗА»

В современной педагогике главная задача трактуется как создание условий для становления индивидуальности, а основной составляющей её подключение воспитуемого к отечественной и мировой культуре.

Осуществляя военно- патриотическое воспитание студентов мы учитываем положение о том, что в развитие патриота выполняет важные функции : развивающую, интегративную, коммуникативную деятельность.

Деятельность- это активное взаимодействие человека со средой, в процессе которой достигаются сознательно поставленные цели. Рассмотрим компоненты деятельности, так как их учёт важен в проектировании и организации опытно-экспериментальной работы. Можно выделить в общей структуре деятельности её элементы: цель деятельности, мотивы деятельности, действия и навыки, психические акты, выраженные в результатах деятельности.

Движущей силой человеческой деятельности выступают потребности. Деятельность человека является процессом , поэтому в ней можно выделить несколько этапов:

постановка цели деятельности, её мотивация, планирование деятельности участников процесса деятельности, выполнение конкретной деятельности , проверка результатов деятельности, исправление обнаруженных ошибок, сопоставление полученных результатов с целью деятельности, оценка их результатов. По мнению А.Н. Леонтьева, деятельность имеет кольцевую структуру.

Процесс воспитания –это целенаправленная, систематически организованная деятельность взаимодействия педагогов и воспитуемых, направленная на решение конкретных воспитательных задач.

Важнейшей задачей в нашей стране в современных условиях является задача воспитания патриотизма у подрастающего поколения.

Принимая во внимание понятие «патриотизм», мы определяем патриотическое воспитание как скоординированный совместный процесс деятельности государственных и общественных организаций по

формированию у граждан высокого патриотического долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины.

Воспитание патриотизма студентов в военном вузе совпадает с главной целью воспитания в Законе РФ «Об образовании»: воспитание свободного и ответственного человека, сочетающего профессиональную и гражданскую компетентность и ответственность, способность жить и работать в проблемных ситуациях сложного мира, внутреннюю устойчивость и цельность с развитым нравственным сознанием.

Основные задачи военно-патриотического воспитания у студента военного вуза определены приказами министра обороны «О совершенствовании системы воспитательной работы в ВС РФ» и «О совершенствовании системы военного образования в Министерстве обороны РФ»:

- формирование научного мировоззрения военнослужащих, основу которого составляют профессионализм, нравственность и приверженность закону;
- развитие положительной мотивации в службе, творческого отношения к выполнению своих служебных обязанностей, добросовестности и активности в решении практических задач;
- гармоничное, целостно-ориентированное развитие каждого военнослужащего на единой основе его возможностей и требований военной службы;
- овладение общечеловеческими ценностями, историческим опытом и патриотическими традициями Отечества, Вооруженных Сил и своей воинской чести, укрепление нравственно-психологического потенциала и потребности приумножать лучшие достижения;
- обеспечение высокой культуры общения и взаимоотношений в воинском коллективе, уважение к закону, уставным нормам жизни в воинской части, а также сплочение воинского коллектива;
- активизация роли воспитания в едином и целостном укладе воинского труда и повседневной жизни.

Чтобы процесс военно-патриотического воспитания студента проходил с максимальной эффективностью, ученые считают, необходимо создание определённых педагогических условий при реализации всех функций процесса воспитания патриотизма у студентов военного вуза, в первую очередь: обеспечение стимулирования мотивации студентов военного вуза к профессии российского офицера. Стимул – это объективный фактор, роль которого определяется не материальной природой, а значением для осуществления конкретного вида деятельности, то есть воспитания патриотизма. Объективное существование стимула будет возможным, если побуждение вызываемое им, будет воспринято сознанием и эмоционально-волевой сферой субъекта деятельности и правильно им оценено. Под стимулами в педагогическом процессе понимались специфические педагогические средства, способные выполнять побудительные функции по

отношению к внутренним движущим силам развития личности. Стимулы и мотивы возникают тогда, когда:

- есть предмет удовлетворения потребности;
- определена цель деятельности военно-патриотического воспитания;
- известны средства, при помощи которых эта цель может быть реализована;
- человек владеет навыками использования этих средств;
- у человека есть уверенность в успехе.

Таким образом, человек побуждается к активной воспитательной деятельности по овладению предметом потребности.

Мотивация обеспечивает переход к самовоспитанию патриотизма.

Во вторых, содержание воспитания патриотизма студента строится на героических традициях Российских Вооруженных Сил и общечеловеческих ценностях.

Включение в процесс военно- патриотического воспитания студента вуза такого педагогического условия как воспитание патриотизма на примерах героического прошлого нашего Отечества и общечеловеческих ценностях было обусловлено тем, что в нашем Отечестве воины издревле пользовались неизменной любовью народа, а трудная и опасная профессия Родину защищать всегда считалась одной из самых благородных.

В-третьих, готовность преподавателя к применению гуманистических технологий в военно-патриотическом воспитании студентов вуза.

Понятие «образовательная технология» в современной литературе раскрывается в двух значениях:

- как система практического, процессуально-действенного применения теоретических выводов для практического построения образовательного процесса с целью достижения желаемых результатов и реализации предполагаемых педагогических замыслов;
- как область знаний о закономерностях и логике построения , проектирования образовательных процессов, где выделяется прикладной характер данных знаний, их интеграция на основе выделения типа решаемой педагогической задачи.

В обоих случаях речь идёт о поиске наиболее эффективных условий и способов организации процессов образования для решения определенных педагогических задач.

В зависимости от установок образовательные технологии могут быть ориентированы или на повышение эффективности результатов деятельности людей, или на создание условий для удовлетворения личных потребностей людей в организации, раскрытия их потенциальных возможностей в конкретных видах деятельности.

Эффективными педагогическими условиями также являются: целенаправленное использование воспитательных возможностей содержания учебных предметов и межпредметных связей, форм, и методов организации учебно-воспитательного процесса; последовательность и взаимодействие

воспитательных влияний в учебном и внеучебном процессе; учет социального этнокультурного опыта студента; включение их в разнообразную по содержанию, формам и видам сознательной деятельности, имеющую военно-патриотическую направленность.

Цель патриотического воспитания- воспитание убежденного патриота, любящего Родину, преданного Отечеству, готового служить ему и защищать его интересы.

Закономерностями военно-патриотического воспитания:

- зависимость патриотического воспитания от конкретно-исторической и социально-экономической ситуации в стране и потребностей развивающегося общества;

- зависимость эффективности патриотического воспитания от качества знаний студента, степени включения их в различные виды деятельности, единства патриотических знаний и поведения.

Таким образом, военно-патриотическое воспитание – это составная часть патриотического воспитания учащихся, представляющая собой целенаправленный управляемый процесс их личностного развития на основе боевых традиций своего народа, формирования их готовности к выполнению задач по обеспечению защиты Отечества и овладению необходимыми для этого знаниями, навыками и умениями.

Однако усилий только лишь образовательных учреждений в этом деле недостаточно. Необходима совместная с ними систематическая и целенаправленная деятельность государственных органов, общественных объединений и организаций, воинских частей и учреждений, религиозных объединений по формированию у подрастающего поколения высокого патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству, готовности и способности к выполнению гражданского долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины, службы в Вооружённых Силах.

Поэтому первоочередной задачей становится разработка государственной программы, целью которой является организация научно-обоснованной управленческой деятельности по созданию условий для эффективного военно-патриотического воспитания студентов.

Основу концепции военно-патриотического воспитания студента должна составить национальная гордость. Каждый учащийся должен гордиться своим именем Россиянина, чувствовать, что он живет в великой стране и понимать, что его предназначение – служить великому общему делу во благо процветания своей Родины и её народа.

Эффективность военно-патриотического воспитания студента зависит, прежде всего, от того, насколько оно соответствует объективно действующим законам и закономерностям.

Использованные источники:

1. Актуальные проблемы военно-патриотического воспитания // Армия в современном обществе. М.: ВПА, 2007.

2. Военно-патриотическое воспитание студентов в педагогических институтах. Сб. научн. трудов. М., 2006.
3. Военно-патриотическое воспитание студентов в педагогических институтах / Отв. ред. Розин В. В. М., 2006.
4. Военно-патриотическое воспитание студентов педагогического вуза: Методические рекомендации / Сост. А. А. Черкасов. Киров: КГПИ, 2007 .
5. Военно-патриотическое воспитание студентов: Методические рекомендации / Ред. совет К. А. Куликович и др. Минск, 2006.
6. Воспитание патриотизма: сущность, содержание, рекомендации. М.: ГУВР ВС РФ. - 2008.
7. Воспитательная работа в Вооружённых Силах Российской Федерации. Учебно-методическое пособие под ред. И. А. Липского. М.: ВУ, 2005.

*Цуканова О.А.
ст. преподаватель
Ачинский филиал ФГАОУ ВПО «Сибирский
федеральный университет»
Россия, г. Ачинск*

ОСОБЕННОСТИ НОРМОТВОРЧЕСТВА КАК СОЦИАЛЬНО- ФИЛОСОФСКАЯ ПРОБЛЕМА

В статье исследуются философско-методологические аспекты формирования социальных норм в системе различных типов общества, поскольку социальная нормотворческая деятельность обладает специфическими чертами, характерными для данного типа общества.

Проблема нормотворчества детерминирована несоответствием задач общества и государства возможностям, ресурсам, которыми это общество располагало. Цели, которые ставило перед собой Российское государство, были по плечу лишь крупной европейской стране. Возможностями же последней Россия по-прежнему не обладала. Ей не удалось в предшествующий период накопить экономические достижения и богатства, сопоставимые с западноевропейскими. Россия не получила тех преимуществ, которые Западной Европе дали Великие географические открытия. Страна не прошла через Ренессанс и Реформацию, которые на Западе способствовали формированию индивидуализма и духа предпринимательства. В связи с этим единственным способом решения проблем ускорения развития называется «напряжение всех сил страны, ухудшение жизни народа, обострение социальных противоречий, т.е. использование экстенсивных, а не интенсивных рычагов мобилизации ресурсов, приводящее к известной архаизации социального устройства, росту значения неэкономического принуждения и эксплуатации феодального типа.

Оптимальной методологией исследования нормотворческого процесса является, по нашему мнению, двухпроектный подход, когда анализ ведется

исходя из принципиальных отличий коллективистского и индивидуалистического обществ. В качестве нормативных среди других выносятся стандарт социальности. Мы исходим из двух характеристик социальности (типов общественного устройства) – индивидуализма и коллективизма, где индивидуалистический стандарт социальности предполагает общественную деятельность в соответствии со стандартами конкуренции, плюрализма и т.д., а коллективистский стандарт социальности ориентирует на стандарт сотрудничества, совершенствование и гармонизацию общественных отношений. Именно на этом основании происходит нормотворческий процесс.

Принципы нормотворчества базируются на определенном типе теоретизирования, который в свою очередь детерминирует их иерархию и содержание [5, с. 89]. Однако не только нормотворческие механизмы, но и сам нормотворческий процесс должны соответствовать тому типу общества, в котором она разрабатывается. В этом контексте метафизический подход к нормотворчеству имеет частный характер, являясь репрезентацией – никак не соотносимой с объективной реальностью логической конструкцией, представляющую действительность в соответствии с частными – индивидуальными, групповыми, классовыми и т.п. интересами.

В данном проекте принципиальную роль играют либеральные идеи. Либерализм представляет собой эгоцентричное «Я» с соответствующей борьбой за индивидуальный социальный статус, прежде всего экономический. Основанная на таком базисе теория права, как и весь нормотворческий процесс соответствует реалистской методологической традиции.

Принципиальное значение для понимания сущности нормотворческого процесса имеет понятие «свобода». Согласно метафизической концепции, свобода – это самореализация воли человека наперекор всему, что ее ограничивает, это технологически оформленное преодоление ограниченности свободы. Цивилизация – это то, что обуздывает свободу волеизъявления, подавляет его силой своих институциональных оформлений. В контексте данной концепции свобода находится, так сказать, в ведении «разума» и проявляется в способности человека действовать в соответствии со своими целями. Рассуждая об основах образования человеческих общностей, Кант писал: «Свобода каждого ограничивается условиями, при которых она может сосуществовать со свободой каждого другого по единому всеобщему закону и где, следовательно, общая воля создает законное внешнее принуждение» [4, с. 167].

Для нормотворческого процесса в коллективистском обществе принципиальную роль играет понятие «соборность». Соборное государство не может верховенствовать над духовной властью, чтобы не выхолостить нормы права, не подорвать значение моральных, нравственных,

идеологических, религиозных и иных норм, упразднить последние, не разрушить институциональной гармонии коллективистского общества [8, с. 14]. «Если западный дискурс мышления конструирует в целом репрезентативные схемы, наполненные надуманными содержательными нагрузками (например, комплекс Эдипа... и пр.), то в русской христианско-богословской традиции и философии выражается реальная диалектика сознательного и бессознательного, подтверждающая себя на каждом шагу человеческой активности. Эта диалектика сопутствует сложной динамике развития духовного мира личности, заключающейся в восхождении от неосознанности к сознательности...» [1, с. 28].

Моральное принуждение, в отличие от принуждения права и вообще внешней власти, философ считает принуждением внутренним, исходящим из собственного «Я» (с внешней стороны свободного). Однако принуждение более ясно осознается, приближаясь по своему психологическому эффекту к принуждению внешнему, когда существует резкое разногласие между моральным, повелевающим «Я» и эмпирическим, подчиняющимся «Я». Также С.Л.Франк различает в обоих случаях и сам психологический механизм морального принуждения, отводя существенную роль моральному инстинкту как нравственно-побуждающему началу [7, с. 45-46].

В моральной сфере И.А.Ильин видит также корни правосознания. В лучшем случае оно трактуется этимологически как сознание или осознание существующего в обществе права, как осмысленное отражение свода законов или как отсутствие способности ориентироваться в сложной системе правовых норм в случае неразвитого правосознания. Философ осуществляет более глубокий подход к анализу правосознания, связывая его с нравственной категорией совести, со стремлением к совершенству [3, с. 218-222].

Н.А.Бердяев затрагивает вопрос симбиоза основных регуляторов человеческого поведения, выделяя три этапа – этику закона, искупления и творчества. Конфликт цивилизованного и социализованного человека с его подсознательным Н.А.Бердяев считает основным. Внешняя сторона жизни человека не всегда является показателем истинного положения дел. Если даже человек находится в гармонии с нормами цивилизации и социальности, это не значит, что они овладели всей его сущностью. Однако Н.Бердяев неоднозначно определяет соотношение глубинного и поверхностного «Я» с социальным в человеке. Поверхностное «Я» он связывает с социализированным, рационализированным, цивилизованным, что не есть личность в человеке. Таким образом, не все в личности подчинено процессу социализации. Социализация человека не распространяется на глубину личности, в частности, на его ее совесть. Социальная муштровка не всегда означает оформление личности. Вполне социализированный и цивилизованный человек может быть совершенно безличным, не замечая

этого. Личность лишь частично актуализирована, очень многое остается в скрытом состоянии [2, с. 31].

Говоря о нравственности, многие отечественные мыслители связывают ее с разумной свободой или нравственной необходимостью и исключают свободу иррациональную, основанную на безусловном или произвольном выборе, который в определенном смысле можно понимать как проявление правового закона. Только последовательными актами сознательной веры человек входит в действительное соотношение с областью истинно сущего. Всеединная идея (В.С.Соловьев) может окончательно реализоваться или воплотиться только в полноте совершенных индивидуальностей, где нормотворческий процесс имеет свою специфику.

В коллективистском обществе отношения между государством и гражданским обществом формировались в соответствии с принципами диалектической модели мира. В диалектическом значении государство включено в систему других социальных институтов по принципу институционального единства человеческого мира, что является свидетельством всеобщей связи явлений. Превосходство норм права над другими социальными нормами

В условиях коллективистского общества единство человеческого мира представлено совокупностью взаимно предполагающих друг друга и находящихся завершение друг в друге социальных норм, институтов, раскрываемых мерами совершенства. Индивидуалистическое общество предполагает единство человеческого мир в качестве реализации свободы воли, индивидуальной свободы, приоритет норм прав над всеми другими социальными нормами и социальными институтами, обеспечивающими успехи правотворчества, правопослушания, правоприменения и правоисполнения. При этом личность формируется в условиях соответствующего аспекта единства человеческого мира. И, следовательно, в одном случае личность предстает как более или менее совершенная личность, а в другом – как более или менее свободная личность. В обоих случаях личность выступает как способ существования соответствующих определенному аспекту единства человеческого мира наличных общественных отношений, поскольку человек с момента своего рождения застает определенный тип общества, формируется как личность в условиях существующих, сформировавшихся до его рождения общественных отношений. И, следовательно, человек изначально формируется по линии становления в качествах свободной личности или по линии становления в качествах совершенной личности [6, с. 27-28].

Какими бы разнообразными, часто взаимоисключающими ни были формы морали, какими бы относительными ни становились научные истины в наше время, как бы ни менялись исторические системы ценностей, остается неустранимым регулятивное значение в развитии общественной жизни таких базовых ценностей культуры, как Истина, Добро и Красота.

При этом константой научно-философского дискурса остается положение, что нравственная практика обществ выше этического (теоретического) познания любых моральных норм, ибо обладает достоинством не только всеобщности (для человеческого поведения), но и непосредственной действительности (для практического состояния общества).

Между двумя концепциями (совершенство как конечный идеал и бесконечное совершенствование) обнаруживается фундаментальное различие. Если концепция совершенства как конечного идеала – это обычная западная концепция неореалистского толка, то концепция бесконечного совершенствования – это диалектическая отечественная концепция, веками отработывавшаяся в нашей стране в русском национальном сознании.

Характеристики социальной деятельности той или иной эпохи остаются неизменными, поскольку ее потенциал определяется конкретной нормотворческой базой. Однако смена социальных ориентиров предполагает изменение соответствующих социальных норм, в плане корректировки их в нужном направлении, однако этот процесс предполагает отбрасывание нехарактерных для данного типа общества социальных норм. Весь комплекс подобной практики предполагает не только четко отрегулированный нормотворческий механизм, но и постоянная сверка его с запросами конкретного общества.

Таким образом, все социальные институты обладают специфическими чертами, характерными для данного типа общества, и имеет отличительные черты отражающиеся в деятельности социальных институтов, исходя из конкретного нормативного содержания. Социальная нормотворческая деятельность обладает специфическими чертами, характерными для конкретного типа общества.

Использованные источники:

1. Бармашова Т.И. Нил Сорский о диалектике сознательного и бессознательного в духовном развитии личности / Т.И.Бармашова // Теория и история. – 2004. – №3. С. 28.
2. Бердяев Н.А. Самопознание / Н.А.Бердяев. – М., 1999. С. 31.
3. Ильин И.А. Путь духовного обновления / И.А.Ильин // Собр. соч. Т. 1. М. 1993. С. 218-222.
4. Кант И. Религия в пределах только разума / И.Кант // Трактаты и письма. М.: Наука, 1980. С. 167.
5. Морозова О.Ф. Типология социального управления и методология / О.Ф.Морозова // Теория и история. – 2004. – №3. С. 89.
6. Фомина Н.В. Аристократическое оформление государства и личности / Н.В.Фомина // Теория и история. – 2004. – №2. С. 27-28.
7. Франк С.Л. Фр. Ницше и этика «любви к дальнему» / С.Л.Франк // Сочинения. М., 1990.. С. 45-46.
8. Чуринов Н.М. О государстве и идеологии / Н.М.Чуринов // Теория и

*Шарафиева Г. А.
студент УГАТУ, г. Уфа
Россия, г. Уфа*

ЭНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТ И ЭНЕРГОАУДИТ КАК СПОСОБ СНИЖЕНИЯ ЭНЕРГОЕМКОСТИ ВВП

В последнее время термин энергосбережение все больше и больше проникает в сознание специалистов, связанных с промышленным производством, преобразованием энергии различных видов. Это не удивительно. Непрерывный рост тарифов на топливно-энергетические ресурсы, связанный как с объективным (истощение запасов ископаемого топлива), так и с субъективными (наличие монополизма топливодобывающих и энергогенерирующих компаний) причинами, приводит к значительному увеличению энергетической составляющей в себестоимости продукции.

Эффективность использования энергии на производстве в разных странах мира приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Эффективность использования энергии на производстве в разных странах мира[1. с. 15]

Страны	Энергоемкость ВВП, т.у.т/1000 долл. США
Россия	0,79
Канада	0,44
Финляндия	0,39
США	0,37
Швеция	0,33
Норвегия	0,31
Франция	0,27
Великобритания	0,26
Германия	0,26
Япония	0,24
Италия	0,2
Дания	0,2
МИР	0,34

Если сравнить эффективность использования энергии на производстве в России, Канаде, Дании, Норвегии, Финляндии, находящихся на одном климатическом поясе, то можно сделать вывод, что энергоемкость ВВП РФ остается на недопустимо высоком уровне даже с учетом суровых климатических условий на большей части территории страны. А высокая доля энергетических затрат в себестоимости продукции является

одной из важнейших причин низкой конкурентоспособности отечественной продукции.

Следовательно, потенциал России в сфере сбережения энергоресурсов чрезвычайно велик. Эксперты считают, что в некоторых отраслях промышленности России можно добиться четырех, а то и пятикратного увеличения показателей энергетической эффективности. В подобных условиях мероприятия в сфере энергосбережения не столько оправданы, сколько — необходимы. Энергосбережение сегодня является одной из приоритетных задач экономики.

Согласно ГОСТ Р 51387–99 «Энергосбережение»: Энергосбережение — комплекс мер по реализации правовых, организационных, научных, производственных, технических и экономических мер, направленных на эффективное (рациональное) использование (и экономное расходование) топливно-энергетических ресурсов и на вовлечение в хозяйственный оборот возобновляемых источников энергии.

В повышении эффективности энергосбережения на предприятии большое значение имеет не только внедрение нового оборудования, передовой технологии, совершенствование и модернизация существующего оборудования, широкое использование всех местных и вторичных ресурсов, но и правильно организованное управление энергопотреблением, то есть энергоменеджмент и энергоаудит.

Энергетический менеджмент представляет собой совокупность технических и организационных мероприятий, направленных на повышение эффективности использования энергоресурсов и являющейся частью общей структуры управления предприятием.

Основными функциями энергоменеджмента являются:

- взаимодействие с энергопотребителями предприятия и взаимодействие с энергоснабжающими организациями;
- обработка и предоставление информации об энергопотреблении по отдельным структурным подразделениям (производствам, цехам, участкам);
- подготовка предложений по энергосбережению;
- запуск энергосберегающих проектов и управление ими;
- проведение разъяснительно-воспитательной работы со всеми работниками о важности и необходимости энергосбережения.

Основным инструментом энергетического менеджмента является энергетический аудит. Энергетический аудит — это обследование предприятия с целью сбора информации об источниках энергии, ее удельном потреблении на единицу выпускаемой продукции, разработка рекомендаций и технических решений по снижению энергетических затрат.

Проведение энергоаудита необходимо для любой организации, которая хотела бы контролировать энергозатраты и затраты на коммунальные услуги. Результатом аудита является детальное изучение того, как энергия заку-

пается, распределяется и используется. По данным его проведения выявляется возможность экономии энергоресурсов.

Обязательному энергетическому аудиту подлежат субъекты хозяйствования с годовым суммарным потреблением ТЭР более 1,5 тыс. т у. т.

В г. Уфе одним из таких предприятий является ФГУП «Уфимское Приборостроительное Производственное Объединение». Был рассмотрен проект создания на предприятии службы энергоменеджмента, в обязанности которой входит планирование и организация энергопотребления. Для ФГУП «УППО» возможное размещение службы состоит во включении ее в отдел главного энергетика. Выявлено, что в первый год успешной реализации мероприятий по снижению энергетических затрат предприятия экономия достигает 2,61 млн. руб.

Таким образом, при выполнении вышеприведенных аспектов энергосбережения на отечественных предприятиях ожидается значительный экономический эффект. Правильно организованное управление энергопотреблением обеспечит сокращение энергоемкости ВВП.

Использованные источники:

1. Дахин С. В. Энергосбережение в теплоэнергетике и теп-лотехнологиях: учеб. пособие / Воронеж: ГОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет», 2010. –182 с

*Шарафиева Г. А.
студент УГАТУ
Россия, г. Уфа*

ОСОБЕННОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОПТОВОМ РЫНКЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ И МОЩНОСТИ

Оптовый рынок электрической энергии и мощности (ОРЭМ) – сфера обращения особых товаров — электрической энергии и мощности в рамках Единой энергетической системы России.

Рынок электроэнергии принципиально отличается от рынков других товаров в силу технологической специфики отрасли. Это обусловлено специфическими свойствами товара, основными из которых являются :

- совпадение во времени процессов производства и потребления электроэнергии и равенство объема выработанной и потреблённой электроэнергии в каждый момент времени;
- невозможность запасаания электроэнергии в достаточных в масштабе энергосистемы количествах;
- невозможность заранее точно оговорить объемы генерации и потребления электроэнергии;
- невозможность с физической точки зрения определить, кто произвёл электроэнергию, использованную тем или иным потребителем.

К технологическим особенностям отрасли также относится параллельная работа всех электростанций в рамках единой электрической

сети страны по единому диспетчерскому графику нагрузки. Основным свойством нагрузки потребителей энергосистемы является ее изменчивость во времени – в разрезе суток, недели, сезонов, – что обуславливает необходимость наличия в составе энергосистемы электростанций различных типов для покрытия базисной, пиковой и полупиковой зон графиков нагрузок. При этом участие различных типов электростанций в покрытии графика нагрузки определяется маневренностью оборудования электростанций.

Из специфических свойств отрасли вытекает специфичность конкуренции в сфере производства электроэнергии.

Однородность по всем параметрам электроэнергии как продукции генерирующих компаний, являясь необходимым условием параллельной работы электростанций в рамках одной электрической сети, лишает потребителей возможности каким-либо образом выделить энергию отдельных электростанций в общем объеме энергии. Это приводит к обезличенности продукции в электроэнергетической отрасли, вследствие чего неценовая конкуренция в сфере генерации энергии отсутствует и формируется ценовой характер конкуренции.

Ценовой характер конкуренции генерирующих компаний (складывающейся из конкуренции входящих в их состав электростанций) при работе по единому диспетчерскому графику определяется, при прочих равных условиях, текущими затратами (постоянными и переменными) на производство единицы электрической и тепловой энергии.

В процессе производства электроэнергии конкуренция основывается на взаимном сравнении себестоимости производства электроэнергии на отдельных энергетических агрегатах (блоках) и электростанциях в целом, а также на параметрах и характеристиках электрической сети.

Существенное влияние на себестоимость производства электроэнергии на электростанциях оказывает структура топливного баланса электростанции (виды и марки топлива, удельный расход топлива на агрегатах, цена на используемое топливо), возрастная структура и техническое состояние оборудования. При прочих равных условиях эти факторы будут определяющими для уровня конкурентоспособности электростанций и генерирующей компании в целом.

Цены на топливо являются одним из основных факторов, формирующих конкурентоспособность генерирующей компании, поскольку они оказывают наибольшее влияние на величину издержек генерирующей компании – расходы на топливо составляют основную часть себестоимости производимой генерирующими компаниями продукции (электро- и тепловой энергии). С учетом прогнозируемого роста цен на топливо этот фактор приобретает особенное значение.

Возрастной состав оборудования для различных электростанций (а как следствие, и генерирующих компаний) сильно разнится и оказывает влияние

на выбор стратегии поведения генерирующей компании. Большой удельный вес в структуре оборудования генерирующей компании старого, физически и морально изношенного оборудования, будет увеличивать расходы компании на поддержание этого оборудования в рабочем состоянии и его эксплуатацию. Вследствие использования устаревших технологий, присущих такому оборудованию, будут увеличиваться расходы на топливо (в связи со снижением экономичности агрегатов и соответственным увеличением расходов топлива) по сравнению с более современными агрегатами.

Основным фактором, влияющим на конкурентоспособность генерирующей компании, является себестоимость производимой этой компанией продукции (электро- и тепловой энергии). Себестоимость производства электроэнергии в данном случае может выступать как обобщающий показатель, поскольку увязывает в себе и затраты генерирующей компании на топливо, и расходы на поддержание оборудования в рабочем состоянии, и расходы на обновление генерирующих мощностей и вывод из эксплуатации изношенного оборудования. При этом себестоимость производства электроэнергии является показателем, в общем случае характеризующим успешность генерирующей компании по сравнению с конкурирующими компаниями.

Шахова О. В.

преподаватель

*Филиал АНО ВПО «Кубанский институт
международного предпринимательства и*

менеджмента» в г. Кропоткине

Российская Федерация, г. Кропоткин

ФРАНЧАЙЗИНГ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Франчайзинг - это лицензия на использование товарного знака и технологии с взаимными обязательствами и льготами по ведению бизнеса между франчайзером (передающая фирма) и франчайзи (получающая фирма или частный предприниматель), предоставляемая за определенную компенсацию и оформленная в соответствии с законом о товарных знаках.

Франчайзинг - это такая организация бизнеса, в которой компания (франчайзер) передает независимому человеку или компании (франчайзи) право на продажу продукта и услуг этой компании. Франчайзи обязуется продавать этот продукт или услуги по заранее определенным законам и правилам ведения бизнеса, которые устанавливает франчайзер. В обмен на осуществление всех этих правил франчайзи получает разрешение использовать имя компании, ее репутацию, продукт и услуги, маркетинговые технологии, экспертизу и механизмы поддержки [1, с. 102]. В большинстве случаев франчайзи ежемесячно выплачивает франчайзеру роялти: периодические платежи составляют 5-6% от объема продаж.

Существует несколько схем франчайзинга. К первой относится выдача партнеру мастер-франшизы (или генеральной франшизы). При такой схеме франчайзи получает право не только открывать магазины торговой марки, но также выдавать франшизу на обговоренной в договоре территории. По такой схеме в России развиваются, например, компании MEXX, Naf-Naf, Springfield, «Росинтер» («Ростикс КФС», «Планета суши», «Иль Патио»), «Глория Джинс кафе» и др.

При второй схеме на российский рынок самостоятельно выходит материнская компания, занимающаяся развитием сети, к примеру, в столичных городах (Москва и Санкт-Петербург), развитие же сети в регионах осуществляет по франчайзингу. В данном случае речь может идти также и о российских компаниях, которые открывают магазины в столице самостоятельно, а в регионах развиваются по схеме франчайзинга. Яркие представители этого типа - Savage, Depeche Mode, SELA, Finn Flair.

Для третьего типа характерно присутствие в России представителя (или человека в стране происхождения марки, курирующего Россию), который отвечает за поиск потенциальных партнеров и осуществляет контроль над их деятельностью. При этом решения принимаются на уровне материнской компании. Этот пусть выбрали Mango, Terranova.

Альтернативой франчайзинговой сети является корпоративная, жестко управляемая из одного центра. Для развития такой сети требуются инвестиции самой компании, а изыскание денежных средств процесс сложный. Минусом корпоративной сети является и то, что все риски, сопровождающие открытие новых точек, сходятся в управляющую компанию. К тому же сотрудники центральной компании вынуждены заниматься повседневными проблемами каждой точки, а это, учитывая немалые расстояния между точками, процесс трудоемкий и финансово затратный.

Франчайзинг решает часть вышеперечисленных проблем. Финансовая проблема снимается благодаря тому, что каждая точка инвестируется из средств предпринимателя, который покупает франшизу. Риски ложатся так же на предпринимателя. Благодаря тому, что инвестиции поступают из разных источников, скорость развития сети значительно увеличивается. Большое преимущество франчайзинга заключается в том, что головная компания не занимается повседневными проблемами торговых точек. К тому же владельцы точек (купившие франшизу) будут заботиться о прибыльности предприятия гораздо больше, чем наемные управляющие. Нужно отметить, что снабжение точки товаром осуществляет руководящая компания, упрощая этим работу франчайзи. При любой компании, работающей по схеме франчайзинга, существуют учебные центры, где владельцам точек передаются все секреты бизнеса, ноу-хау, которые планируется внедрять на местах.

Предприниматель, обладающий франшизой, получает уникальную возможность начать дело, не имея практически никакого предпринимательского опыта. Некоторые франчайзеры в США даже пишут, что опыт нежелателен. Если потенциальный покупатель франшизы - новичок в выбранном бизнесе, ему будет проще внедрить на своем предприятии жесткую схему стандартов сети. Причем на протяжении всего срока действия договора он может получать помощь консультантов головной компании по всем возникающим вопросам.

Говоря о недостатках франчайзинговой системы для предпринимателя, можно отметить два момента.

Во-первых, необходимость инвестировать собственные средства.

Во-вторых, ограничение предпринимательской свободы стандартами системы. Поэтому если, в силу особенностей характера, предприниматель жаждет вести дело по собственному усмотрению, ему лучше отказаться от работы по схеме франчайзинга. В противном случае конфликты между франчайзи и франчайзером неизбежны.

Однако есть и определенные трудности и риски для франчайзера. Сложно найти партнера, который удовлетворял бы всем требованиям. Не менее сложным является и процесс осуществления контроля над деятельностью партнера. Одной из причин, по которой ряд международных брендов развивается самостоятельно, является боязнь возможного ухудшения репутации бренда, «воровства» технологии организации бизнеса.

Анализируя текущую ситуацию, можно прогнозировать, что российский рынок франшиз стоит на пороге взрывного роста. В последние годы количество франчайзеров и франчайзи в России практически не менялось, а большинство программ по развитию франшиз существовало только на бумаге. Но изменения в законодательстве и региональная экспансия крупных компаний могут привести к тому, что количество франшиз начнет увеличиваться на 25–30% ежегодно.

Отношения между владельцем франшизы и франчайзи регулируется статьей 54 Гражданского кодекса (ГК) «Коммерческая концессия». В главе не были четко указаны виды платежей франчайзи, случаи солидарной ответственности, возможность расторжения договоров франчайзинга. Все это тормозило развитие рынка. Но в июле 2011 года Госдума утвердила поправки в эту статью ГК. Сейчас отечественное законодательство в этом вопросе стало соответствовать принятым на Западе стандартам. Кроме того отменена государственная регистрация для договоров о коммерческой концессии.

Рынок франшиз стремительно восстанавливается после кризиса. По разным оценкам, франшиз в России от 300 до 900. По оценке маркетинговой компании NeoAnalytics, в настоящее время в России реально работают 400–500 франчайзеров и 6700–7500 франчайзи. В кризисный 2009 год падение рынка франшиз было существенным, около 45%, но затем он начал

восстанавливаться. Во время кризиса многие люди потеряли работу и начали изучать возможность открыть собственный бизнес. Но малое предпринимательство в нашей стране - вещь рискованная, поэтому многие стали изучать предложения о покупке франшиз. В 2011 году прогнозируется рост числа франчайзеров и франчайзи примерно на 15–25 % [2, с.104-105].

Использованные источники:

1. Ягудин С. Ю. Венчурное предпринимательство. Франчайзинг: Учебно-методический комплекс - М.: Издательство Центр ЕАОИ. 2008. - 272 с.
2. Марчук И. В ожидании взрыва. Секрет фирмы. - 2011. - № 9. -130 с.

*Шигапова А. Ю., студент
Казанский (Приволжский) Федеральный Университет
Институт Экономики и Финансов
Российская Федерация, г.Казань*

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ОЦЕНКИ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННОМ БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ И СОГЛАСНО МСФО

Дебиторская задолженность должна быть не только обоснованно экономически и юридически классифицирована в учете, но и правильно оценена. От того как оценена дебиторская задолженность зависит эффективность управления дебиторской задолженностью на предприятии и, соответственно, общее финансовое благополучие компании.

Согласно документу «Концепция бухгалтерского учета в рыночной экономике России» для оценки имущества, кредиторской задолженности, доходов и расходов, то есть определения, в какой сумме должен быть признан тот или иной объект в бухгалтерской отчетности, могут быть использованы следующие методы:

– фактическая (первоначальная) стоимость (себестоимость), то есть сумма денежных средств или их эквивалентов, уплаченная или начисленная при приобретении или производстве объекта (или при учете кредиторской задолженности);

– текущая (восстановительная) стоимость (себестоимость), то есть сумма денежных средств или их эквивалентов, которая должна быть уплачена в настоящее время в случае необходимости замены какого-либо объекта;

– текущая рыночная стоимость (стоимость реализации), то есть сумма денежных средств или их эквивалентов, которая может быть получена в результате продажи объекта или при наступлении срока его ликвидации.

Фактическая стоимость дебиторской задолженности равна ее величине на день возникновения обязательства в соответствии с условиями договора.

Текущая оценка обязательства – это его дисконтированная величина или текущая стоимость будущего платежа. Как правило, уровнем дисконта краткосрочной дебиторской задолженности пренебрегают в силу его

незначительного размера. А оценку долгосрочной задолженности осуществляют при помощи формулы сложных процентов или дисконтирования первоначальной суммы.

Рыночная оценка обязательства учитывает множество факторов, среди которых основным является возможность реального взыскания долга.

В основу применяемых видов оценки имущества, установленных концепцией бухгалтерского учета в стране, заложены принципы международных стандартов финансовой отчетности. В соответствии с международными стандартами доходы от продаж, а соответственно и дебиторская задолженность учитываются в суммах, в получении которых существует достаточная определенность.

Помимо видов оценки, регламентированных «Концепцией бухгалтерского учета в рыночной экономике России», иногда выделяют еще правовую и экспертную виды оценок.

Экспертная оценка дебиторской задолженности проводится аудиторами и риэлторами, т.е. внешними пользователями бухгалтерской информации. Необходимость в экспертной оценке возникает в случае банкротства организации, а также при получении специального аудиторского задания, связанного с оценкой долга.

Правовая оценка задолженности осуществляется судебными инстанциями. Ее значение во многом зависит от документального подтверждения суммы долга и степени его доказательности. Так, оценка дебиторской задолженности, подвергающейся аресту, производится исходя из ее рыночной стоимости на момент спроса. При этом нужно учитывать финансовое состояние компании дебитора, наличие обеспечения по задолженности и другие факторы.

Дебиторская задолженность покупателя тесно взаимосвязана с выручкой от продаж – в бухгалтерском учете дебиторская задолженность признается в оценке выручки от продаж и на дату отражения этой выручки. Согласно п.6.1. Приказа Минфина РФ №32н величина дебиторской задолженности определяется исходя из цены, установленной договором между организацией и покупателем (заказчиком). Требования нормативных актов, регламентирующих порядок бухгалтерского учета дебиторской задолженности, соответствуют нормам статей 485 и 424 Гражданского кодекса Российской Федерации, согласно которым покупатель обязан оплатить товар по цене, предусмотренной договором купли-продажи, либо если цена не предусмотрена в договоре и не может быть установлена исходя из условий договора, по цене, которая в сравнимых обстоятельствах обычно взимается за аналогичные товары, работы, услуги.

Согласно Международным стандартам финансовой отчетности для признания дебиторской задолженности в учете используются общие критерии признания активов и обязательств. Чтобы актив или обязательство

были признаны таковыми, необходимо одновременное соответствие следующим критериям:

- существует высокая вероятность получения (оттока) экономических выгод, связанных сданным активом (обязательством);
- стоимость актива или обязательства может быть надежно оценена.

При этом вероятность поступления или, напротив, выбытия экономических выгод оценивается руководством компании самостоятельно.

Ни для кого не секрет, что реформирование бухгалтерского учета в Российской Федерации происходит в направлении максимально возможного использования положений МСФО, что вызвано желанием как внутренних, так и внешних пользователей отчетности в прозрачности данных. Так, в соответствии с международными стандартами в российской системе учета предусмотрен следующий метод оценки дебиторской задолженности – чистая реализуемая стоимость. По ней понимают сумму наличных денежных средств и их эквивалентов, на которую данный продукт может быть обменян на рынке, то есть цена продажи за вычетом торговых издержек. Применительно к дебиторской задолженности – это сумма денежных средств и их эквивалентов, которая реально может быть получена в результате ее погашения. Нередко авторы определяют данную категорию как первоначальную стоимость дебиторской задолженности за минусом резерва по сомнительным долгам.

Согласно международным стандартам финансовой отчетности предусматриваются следующие методы оценки дебиторской задолженности: по справедливой и дисконтированную.

Справедливая стоимость – та сумма, на которую можно обменять актив или урегулировать обязательство при совершении сделки между хорошо осведомленными, желающими совершить такую сделку и независимыми друг от друга сторонами.

Считается, что при первоначальном признании дебиторская задолженность оценивается по справедливой стоимости (по стоимости сделки), включая затраты по совершению сделки, которые напрямую связаны с приобретением или выпуском финансового актива. То есть справедливая стоимость – это и есть сумма сделки, оплата которой осуществляется без отсрочки платежа, иными словами это сумма выручки, возникающая от операции, определяется договором между компанией и покупателем или пользователем актива.

В случае же отсрочки платежа справедливая стоимость встречного предоставления может быть меньше полученной или ожидаемой к получению номинальной суммы денежных средств. В таком случае согласно МСФО требуется дисконтирование номинальной величины (справедливой стоимости) при оценке дебиторской задолженности по определенной процентной ставке.

Рассмотрим на условном числовом примере методику расчета дисконтированной стоимости дебиторской задолженности. В основе методики лежит определение приведенной стоимости будущего потока денег, которая рассчитывается с использованием формулы сложных процентов. Формула имеет следующий вид (формула (1.1)):

$$N_0 = \frac{N}{(1+r)^n}, \quad (1.1)$$

где: N_0 – дисконтированная стоимость дебиторской задолженности;
 r – ставка дисконтирования (ставка рефинансирования);
 n – период погашения дебиторской задолженности.

Снижение стоимости дебиторской задолженности на практике может проходить и за счет инфляции, поэтому для расчета дисконтированной величины задолженности часто используют известные подходы анализа покупательной способности денежной единицы. В качестве основного показателя снижения номинальных цен используем индекс цен, который рассчитывается по следующей формуле (1.2):

$$k_{pc} = \frac{1}{I_p}, \quad (1.2)$$

где: I_p – индекс цен;
 k_{pc} – коэффициент падения покупательной способности денежной единицы.

В результате, для расчета дисконтированной стоимости преобразуем формулу следующим образом:

$$N_0 = N * k_{pc}. \quad (1.3)$$

Пример 1. Средний период погашения дебиторской задолженности в компании составляет 13 месяцев. Годовой темп инфляции составил за 2011 год примерно 5%. Дисконтированная стоимость дебиторской задолженности примет вид:

$$\begin{aligned} I_p &= \left(1 + \frac{0,05}{12}\right)^{13} = 1,0512; \\ k_{cp} &= \frac{1}{1,0512} = 0,9513; \\ N_0 &= 10000 * 0,9513 = 9513; \\ \Delta N &= 10000 - 9513 = 487. \end{aligned}$$

Таким образом, потери составляют 48,7 денежных единиц с каждой тысячи.

На основе формулы сложных процентов можно оценить экономию от сокращения периода погашения задолженности. Предположим, что в связи с эффективной политикой взыскания денежных средств, произошло сокращение периода погашения на 5 месяцев. Снижение потерь от сокращения периода погашения:

$$I_p = \left(1 + \frac{0,05}{12}\right)^8 = 1,0338;$$

$$k_{cp} = \frac{1}{1,0338} = 0,9673;$$

$$N_0 = 10000 * 0,9673 = 9673;$$

$$\Delta = 0,9673 - 0,9513 = 0,016.$$

Таким образом, снижение потерь составило 16 денежных единиц с одной тысячи.

По результатам изучения способов оценки дебиторской задолженности можно сделать вывод, что существует достаточное количество вариантов оценивания задолженности в учете и выбор конкретного варианта зависит от целей и ожиданий от полученной информации.

Использованные источники:

1. Концепция бухгалтерского учета в рыночной экономике России [Электронный ресурс]: одобрена методологическим советом по бухгалтерскому учету при Минфине РФ от 29.12.1997г. // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».
2. Международные стандарты финансовой отчетности IAS 18 [Электронный ресурс] // www.askeri.ru.
3. Международные стандарты финансовой отчетности IAS 39 [Электронный ресурс] // www.askeri.ru.

Шиндряева И.В.
старший преподаватель
Волгоградский государственный
социально-педагогический университет
Россия, г. Волгоград

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СПО: АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Среднее профессиональное образование (СПО) - средний уровень профессионального образования. В соответствии с типовым Положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования образовательное учреждение также называется термином ссуз (среднее специальное учебное заведение).

В системе среднего специального образования России в последние годы появилось несколько проблем:

- низкий приток абитуриентов, что приводит к снижению, а по некоторым специальностям, отсутствию конкурса при поступлении граждан в образовательное учреждение, поэтому приходится обучать студентов с низким базовым уровнем знаний;
- снижение количества студентов, обучающихся по направлениям работодателей, что приводит к недостатку мест прохождения студентами преддипломных практик и, в конечном итоге, низкой закрепляемости выпускников;
- недостаточное качество профессионального образования в учебных заведениях, что приводит к низкой конкурентоспособности выпускников на бирже профессионального труда;
- нежелание работодателей принимать на практику студентов и на работу молодых специалистов без опыта практической деятельности, что ведет к увеличению числа выпускников, зарегистрированных в центрах занятости населения.

Для создания условий обеспечения качества обучения необходима слаженная система управления качеством образовательного процесса.

Система управления качеством относится к деятельности внутри организации, направленной на удовлетворение требований потребителей к качеству. В образовании - это переход к комплексной оценке деятельности ссузов, совмещающей процедуры лицензирования, аттестации и государственной аккредитации на базе утвержденного перечня показателей деятельности ссузов, включающего, в частности, и показатели наличия и эффективности внутриссузовских систем управления качеством образования.

Система менеджмента качества усиливает конкуренцию между ссузами на рынке образовательных услуг и рынке труда, что приводит к необходимости ориентации на потребителя и повышения качества предоставляемых образовательных услуг. Помимо этого - интернационализация образования и необходимость гармонизации российского образования с другими системами образования (в рамках Болонской декларации) позволяет привлечь дополнительных внутренних потребителей и даже выйти на международные рынки образовательных услуг [1].

Таким образом, ориентация на потребителя является одним из основных принципов менеджмента качества. Именно в расчете на потребителя образовательная организация СПО должна определять цель своей деятельности и ставить задачи для ее достижения.

Как видно из рисунка 1 потребители образовательных услуг ссуза могут быть:

- внешние (общество, работодатели);

– внутренние (работники, студенты).

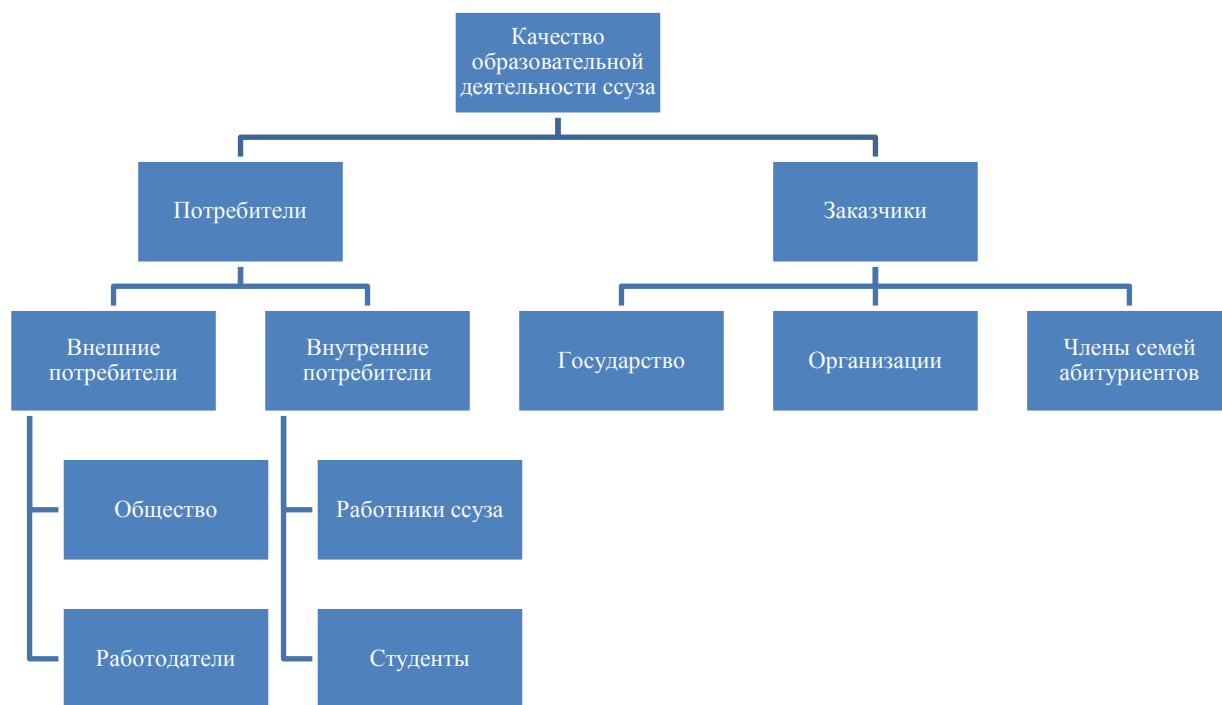


Рис. 1. Классификация потребителей ссузов

Ссуз должен контролировать информацию об удовлетворенности или неудовлетворенности своих внутренних и внешних потребителей. Такой контроль рассматривается как один из важнейших источников информации для оценки работы СМК, ее результативности и эффективности [2].

Следует установить методологию получения и применения этой информации. Такая информация может быть получена, например, путем анкетирования студентов через определенные промежутки времени или по окончании определенных дисциплин, а также путем анкетирования выпускников ссуза (рисунок 2)

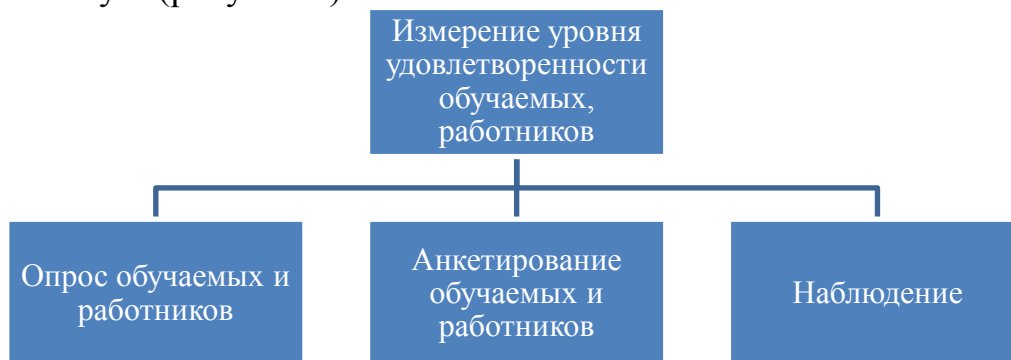


Рис. 2. Методы измерения уровня удовлетворенности обучаемых, работников

Анкетирование может применяться также и для внешней оценки качества подготовки выпускников ссуза со стороны предприятий-работодателей (рисунок 3)



Рис. 3. Методы измерения уровня удовлетворенности работодателей

Для проведения анкетирования каждой группы потребителей должны быть разработаны соответствующие анкеты. Таким образом, ориентация на потребителей начинается со сбора информации о существующих потребностях и ожиданиях потребителей различных групп, тенденциях их развития и прогнозирования этих тенденций.

С другой стороны, необходимо развивать систему сбора и анализа информации о результатах деятельности ссуза, включая информацию об удовлетворенности студентов и выпускников полученным образованием и своим трудоустройством, информацию об удовлетворенности работодателей выпускниками и результатами их работы, жалобы и претензии на качество их подготовки и т. п. Такая оценка удовлетворенности потребителей является необходимой для выполнения корректирующих действий в образовательных процессах в ссузе и внесения изменений в планы развития методов управления организацией, образовательные программы и технологии обучения.

В условиях применения принципов менеджмента качества такая информация должна поступать систематически из многих источников и интегрироваться в процесс, позволяющий получить точные и обоснованные выводы относительно потребностей и желаний как конкретного потребителя, так и рынка образовательных услуг и рабочей силы в целом.

Использованные источники:

1. Алешина Ю.Ю., Сидорин В.В. Показатели для оценки уровня удовлетворенности потребителей в образовательном учреждении // Сборник методических материалов, статей и тезисов участников форума гарантии профессионального образования. М.: Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2009. С. 33–47.
2. Черемухина Ю.Ю. Анализ требований потребителей – основа улучшения

в системе менеджмента качества вуза // Сборник статей XIV Международной научно-методической конференции «Университетское образование». Пенза: Пензенский государственный университет, 2010. С. 500-504.

*Щербакова Т.А., д.э.н., доцент каф. Менеджмента и ГиМУ
Таганрогский институт управления и экономики
Россия, г.Таганрог*

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА ТАГАНРОГА

Современная российская деловая среда не является благоприятной для привлечения инвестиций в реальную экономику. Инвестиционные ресурсы распределяются между регионами крайне неравномерно, в основном концентрируясь в крупных мегаполисах и богатых природными ресурсами регионах. Остальные регионы и большая часть перерабатывающих отраслей России не имеют возможности использовать инвестиционный потенциал.

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем обстоятельством, что, несмотря на наличие многочисленных работ по данному вопросу современное состояние инвестиционной системы указывает на существующие проблемы, как в методологии исследования, так и в методологии управления системой, с учетом взаимосвязей элементов разных ее иерархических уровней, необходимости комплексного изучения не только инвестиционных, экономических, финансовых, но и интеллектуальных, социальных, структурных и других характеристик системы.

Целью исследования являлась разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием инвестиционной деятельности предприятий и организаций (на примере г.Таганрога).

Для достижения цели были поставлены следующие задачи: изучить теоретические основы государственной и муниципальной инвестиционной политики; выявить методы анализа и управления инвестиционной деятельностью предприятий и организаций муниципального образования; провести оценку и осуществить прогнозирование перспектив развития муниципальной инвестиционной системы на примере г. Таганрога.

Решение поставленных задач позволило сделать следующие выводы.

Инвестиции — любой вид имущества и имущественных прав, вкладываемый в объекты инвестиционной деятельности ради извлечения прибыли или получения иного положительного эффекта.

Обоснованная классификация инвестиций позволяет учитывать и анализировать уровень их использования, а также принимать соответствующие решения как на макро-, так и на микроуровне. Анализ структуры инвестиций имеет большое значение, ибо позволяет выявить

тенденции в использовании инвестиций и разработать эффективную инвестиционную политику.

Сущность государственной и муниципальной инвестиционной политики можно определить как целенаправленную, научно обоснованную деятельность государственных и местных органов власти по привлечению и оптимальному использованию инвестиционных ресурсов в целях устойчивого социально-экономического развития и повышения качества жизни населения государства и муниципального образования (города).

Расчет инвестиций в основной капитал по муниципальному образованию по полному кругу предприятий осуществляется в соответствии с Указаниями по составлению сводной текущей отчетности по строительной и инвестиционной деятельности, утвержденными Госкомстатом России. Он рассчитывается с помощью показателей: инвестиции в основной капитал крупных и средних предприятий; инвестиции в основной капитал по предприятиям, с численностью до 15 чел., не являющихся субъектами малого предпринимательства; инвестиции в основной капитал малых предприятий; инвестиции в основной капитал индивидуальных застройщиков; инвестиции в основной капитал по неформальной экономической деятельности [1,2,3].

Результаты прогноза используются для составления рекомендаций и предложений по корректировке стратегии инвестиционной политики Российской Федерации с учетом особенностей развития входящих в нее субъектов, а также разработки в прогнозном периоде комплекса мер по финансовому оздоровлению предприятий региона, повышению их ликвидности и снижению задолженности, решению проблем неплатежей, вытеснению из взаиморасчетов бартера и денежных суррогатов. Конкретные мероприятия муниципальной инвестиционной политики должны отражать создание условий, стимулирующих инвестиционную деятельность в муниципальном образовании.

Инвестиционная привлекательность Таганрога обусловлена его конкурентными преимуществами, к которым относятся: выгодное географическое положение; мощный многоотраслевой промышленный потенциал; развитая транспортная сеть; обеспеченность трудовыми ресурсами высокой квалификации; развитая образовательная система и высокий научный потенциал города; наличие свободных земельных участков, определенных как промышленные и коммунальные зоны, площадки для строительства жилья, объектов общественного назначения; наличие водных ресурсов; широкие внешнеэкономические связи; высокая туристическая привлекательность; стабильная общественно-политическая ситуация и высокая активность населения.

Важнейшим стратегическим приоритетом для города в настоящее время является повышение инвестиционной активности, т.е. интенсивности привлечения инвестиций в основной капитал предприятий и организаций и

жилищное строительство для создания новых рабочих мест, модернизации городской среды и улучшения ситуации на рынке жилья, а также создание правового поля, позволяющего позиционировать Таганрог, как территорию, благоприятную для развития бизнеса.

Прогноз социально-экономического развития по разделу «Инвестиции» на период до 2013 года формировался с учетом оценки влияния последствий мирового кризиса, эффекта от реализации мер, направленных на повышение устойчивости экономики в условиях кризиса, основных тенденций развития. Сложные экономические условия вследствие влияния мирового кризиса привели к сокращению инвестиционной активности на территории города Таганрога в большинстве видов экономической деятельности, что повлияло на ослабление динамики инвестиций в основной капитал.

В соответствии с проведенным анализом инвестиционной системы в г. Таганроге, методов и инструментов ее регулирования были выявлены следующие факты, свидетельствующие о неэффективном муниципальном управлении инвестиционным развитием предприятий и организаций:

1. Неэффективный порядок формирования инвестиционной программы в г. Таганроге, не внедренность в практику формирования программ разработки активных прогнозов, а следовательно, отсутствие механизма взаимосвязи целевых и управляющих факторов инвестиционной системы города;

2. Невостребованность в течение пяти лет (2008-2012 г.г.) механизма финансовой поддержки инвестиционных проектов, который предусматривает льготу по налогу на землю, в соответствии с Решением №198 от 01.06.10 об утверждении Положения «О муниципальной поддержке инвестиционной деятельности на территории муниципального образования «Город Таганрог» и внесении изменений в Решение Городской Думы города Таганрога от 29.09.2005 №108 «О земельном налоге».

3. Нереализованность ряда стратегически важных инвестиционных проектов и предложений г. Таганрога.

Решение данных проблем позволит создать качественно новую эффективную систему управления развитием инвестиционной деятельности предприятий и организаций города.

Разработанный активный прогноз инвестиционного и социально-экономического развития города, посредством реализации проекта «Реконструкция и модернизация аэродромного комплекса «Таганрог – Южный» подтверждает актуальность разработки мер администрацией города по реализации ряда стратегически важных инвестиционных проектов города.

Внедрение качественно новых механизмов управления будет способствовать: уменьшению безработицы; возможности трудоустройства молодых специалистов; увеличению бюджетных поступлений; увеличению

средней заработной платы; формированию благоприятного инвестиционного климата и имиджа города Таганрога.

Использованные источники:

1. Методология когнитивного анализа региональной структурно-инвестиционной системы. –Таганрог: Издательство ИП Кравцова В.А. «Танаис», 2007.-10 п.л.
2. Щербакова Т.А. Методология исследования и управления структурно-инвестиционной системой региона. –Вологда-Молочное: ИЦ ВГМХА, 2008. -5,125 п.л.
3. Щербакова Т.А., Агапова Т.Н. Управление региональной структурно-инвестиционной системой: концепция, теория, методология. –Таганрог: Издательство ИП Кравцова В.А. «Танаис», 2010.-28,125 п.л. /14,1 п.л.

*Щербакова Т.А., д.э.н., доцент
каф. Менеджмента и ГиМУ*

Мажуга Е.А.

студент группы УЗС-28

*Таганрогский институт управления и экономики
Россия, г.Таганрог*

ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ТАГАНРОГА

Таганрог - портовый город, основанный Петром I в 1698 году как крепость и порт на мысу Таганий Рог. Занимая центральное положение в зоне Северного побережья Таганрогского залива Азовского моря, город обладает благоприятным климатом, богатыми природными ресурсами, неповторимым и разнообразным архитектурным колоритом, славной историей и развитым экономическим потенциалом. Таганрог - второй по величине город в Ростовской области, численность населения - свыше 250 тысяч человек, на сегодняшний день является крупным индустриальным, научным и культурно-историческим центром, а также одним из ведущих морских портов Юга России. Динамичному социально-экономическому развитию города способствует не только стабильная работа крупных промышленных предприятий, но и выгодное географическое расположение, и развитая транспортная инфраструктура: железнодорожные сообщения между центральными и западными районами страны, республиками и областями Северного Кавказа, Украиной, Грузией, Азербайджаном и др., наличие морского порта, собственного аэропорта, осуществляющего рейсы «Таганрог-Москва», автотрассы федерального значения.

Немаловажной статьей доходов бюджета города Таганрога должен стать туризм. Благодаря своему местоположению, климатическим условиям, историческому и культурному наследию город имеет большую инвестиционную привлекательность и обширные перспективы для развития туризма. В настоящее время приоритетными направлениями

государственного регулирования туристской деятельности являются поддержка и развитие внутреннего, въездного, социального и самостоятельного туризма. Для развития всех направлений внутреннего и въездного туризма в Таганроге имеются все предпосылки и основания.

Прежде всего, город Таганрог является культурно-историческим центром Юга России - культурной столицей Дона, на его территории насчитывается 316 памятников архитектуры, истории и культуры, в том числе - 167 областного и 14 федерального значения. Таганрог - родина великого писателя Антона Павловича Чехова. Имя А.П.Чехова - это мощный культурный и туристский брэнд, который способствует развитию культурного, познавательного и делового туризма. В целях сохранения памятных мест, связанных с именем А. П. Чехова и других памятников истории и культуры в Таганроге, в 80-х годах XX века был создан Таганрогский государственный литературный и историко-архитектурный музей-заповедник, включающий в себя семь действующих музеев: музей «Лавка Чеховых»; музей «Домик Чеховых»; Литературный музей А.П.Чехова (гимназия); Историко-краеведческий музей (Дворец Алфераки); музей «Градостроительство и быт»; музей А.А.Дурова; музей И.Д.Василенко.

Сегодня музей-заповедник не только административное объединение, но и комплексная система показа памятников истории и культуры, экспозиций, где историческая и чеховская тематика представляют единую картину истории развития города и края. Коллекции музея-заповедника, формировавшиеся в течение многих десятилетий, имеющие историческую, научную, художественную ценность, отражают культурные традиции города, жизнь и деятельность, творчество известных людей, являющихся гордостью города и страны. В городе есть прекрасный Таганрогский художественный музей, основанный в 1898 году, ранее известный как Таганрогская картинная галерея.

Сегодня в его фондах более шести тысяч экспонатов иконописи, живописи, графики, скульптуры, декоративно-прикладного искусства. Наиболее ценной частью этого собрания являются картины русских художников XVIII—XX веков: А. Антропова, Ф. Рокотова, Г. Семирадского, И. Айвазовского, В. Тропинина, И. Шишкина, А. Саврасова, И. Репина, В. Сурикова, В. Верещагина, К. Маковского, И. Левитана, К. Коровина, Н. Богданова-Бельского и многих других. К 150-летию со дня рождения А.П.Чехова в Таганроге установлены скульптурные композиции по мотивам чеховских произведений, на территории гостиничного комплекса «Приазовье» был открыт еще один памятник Антону Павловичу Чехову и заложен небольшой вишневый сад.

В городе Таганроге родились, жили или бывали такие известные люди как Чехов, Пушкин и Маяковский, Чайковский и Мусоргский, писатели Паустовский и Василенко, художники Куинджи и Савицкий, революционеры Гарибальди и Шмидт, выдающиеся полководцы и

общественные деятели, народная артистка Советского Союза Ф.Г. Раневская, один из основателей цирковой династии в России А.А. Дуров, создатели уникальных архитектурных памятников в Таганроге К. Ландерон, Ф. Боффо, А.Штакеншнейдер, Ф.Шехтель и другие. Такое богатое историческое наследие способствует развитию культурно-исторического и познавательного туризма.

Проведение в городе чеховских фестивалей должно стать основой для развития событийного туризма. Уже стали традиционными такие фестивали как: Международный театральный фестиваль «На родине Чехова»; Международный конкурс детского рисунка «А.П.Чехов и герои его произведений»; Чеховский книжный фестиваль; Кинофестиваль «На родине А.П.Чехова».

Все это бесспорно увеличивает туристскую привлекательность Таганрога. Развитию же культурно-исторического и археологического туризма может способствовать тот факт, что в Таганроге на территории, прилегающей к Пушкинской набережной, ведутся раскопки силами немецких и русских археологов, предположительно самой северной греческой колонии Кремны, которую упоминал в своих сочинениях Геродот. Археологические находки датировались VI в. до н. э., а также более поздним периодом - VIII-X и XII-XIII веками. Таганрогская земля таит в себе еще немало сюрпризов истории и археологии. Ученые предполагают, что именно в Приазовье и на Таганрогском полуострове в частности, когда-то располагался один из центров формирования древнерусского государства.

Основой туристского развития нашего города остается пляжный туризм. Город располагается на побережье Таганрогского залива теплого Азовского моря, имеет благоприятные климатические условия, длительный летний период, изобилие овощей и фруктов, невысокие цены на весь спектр товаров и услуг - все эти условия делают все более привлекательным Таганрог для развития пляжного, оздоровительного и самодельного туризма. В курортно-рекреационной зоне города к услугам горожан и туристов имеется пять благоустроенных пляжей: пляж «Елисеевский», пляж «Солнечный», пляж «Медуза», пляж «Центральный», пляж «Приморский». На территориях пляжей отдыхающим предоставляются дополнительные услуги: торговли сувенирной продукцией и продовольственными товарами, общественного питания, проката пляжного и спортивного инвентаря. На побережье помимо пляжей действует аквапарк «Лазурный», картинг, яхт-клуб. Готовятся к вводу в эксплуатацию еще два пляжа на набережной ресторано-гостиничного комплекса «Приазовье» и санатория-профилактория «Тополь».

В Таганроге проводится ряд спортивных мероприятий, в числе которых наиболее значимыми являются ежегодные Всероссийские соревнования по парусному спорту (парусная регата), Шахматный турнир имени международного арбитра В.Я.Дворковича, соревнования по

пляжному волейболу, футбольные и баскетбольные матчи. На территории города работают Дворцы спорта, стадионы, ледовые катки, теннисные корты, бассейны. Все это создает условия для развития спортивного туризма.

Открытие в 2010 году в канун 65-летия Победы в Великой Отечественной войне частного Таганрогского военно-исторического музея поможет развитию в Таганроге такого направления познавательного туризма как военно-исторический туризм. В основу экспозиции музея легли военные реликвии 1850-1955 годов, особое место среди которых занимают реликвии времен Великой Отечественной войны.

Большая деловая и научная активность города способствует развитию таких видов делового туризма как бизнес-туризм, конгресс-туризм. Для проведения конгрессных мероприятий в городе имеются просторные конференц-и конгресс-залы.

На сегодняшний день город Таганрог обладает уже достаточно сформированной туристской инфраструктурой. На территории города располагается 20 гостиниц (Таблица 1) и аналогичных средств размещения на 609 номеров (976 мест), 4 санатория- профилактория. За 2009 год гостиницы города и аналогичные средства размещения смогли принять 31 436 человек организованных туристов, из них 1356 - иностранные граждане, 907 - граждане СНГ [1].

Таблица 1

Количество гостиниц

	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.(9мес.)
Гостиницы, всего	15	16	18	20

За последние годы в Таганроге в рамках развития туристской инфраструктуры и курортно-рекреационной зоны города реализуются три крупных инвестиционных проекта: реконструкция гостиничного туристско-оздоровительного комплекса «Таганрог»; реконструкция гостинично-оздоровительного комплекса «Темиринда»; строительство гостинично-оздоровительного комплекса «Адрия».

В Таганроге хорошо развита открытая сеть предприятий общественного питания. Она насчитывает 334 предприятия общественного питания на 9 463 посадочных места: 15 ресторанов, 69 кафе, 13 баров, 102 закусочных и др. Из них основная часть располагается в местах отдыха туристов: 12 ресторанов, 10 баров, 36 кафе и 5 клубов.

В Таганроге работают 32 туристские фирмы, из них 7 занимаются внутренним и въездным туризмом (Таблица 2) [1].

Турфирмы

	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.(9мес.)
Турфирмы, всего	15	22	31	32

К 150-летию А.П.Чехова туристскими фирмами разработано несколько экскурсий по данной тематике: «По чеховским местам»; «Чеховский Таганрог» (обзорная по местам, связанным с именем А.П.Чехова); «Чеховские места города Таганрога».

К 65-летию Победы в Великой Отечественной войне разработаны экскурсии на военную тематику: «Таганрог в годы войны»; «Миусские рубежи»; «Герои таганрогского подполья, с посещением мемориала в Петрушиной балке»; «Твои освободители, Таганрог, с посещением Петрушиной балки и Самбекских высот».

Туристы могут ознакомиться с городом по таким экскурсиям как: Обзорная по городу с посещением картинной галереи; «Купеческий город»; «Александр I и Таганрог»; «Островок Италии в Таганроге»; «Архитектурный Таганрог»; «Петровские памятные места»; «Православная культура и Таганрог»; «Дорога жизни к храму»; Обзорная экскурсия по Таганрогу «Город у Азовского моря»; «Таганрог художественный»; «Таганрог до нашей эры» (посещение раскопок древнегреческого города Кремны) и другие.

Наряду с перечисленными условиями, способствующими развитию туризма в городе Таганроге, имеются и некоторые проблемы, препятствующие выполнению этой задачи:

- небольшое количество гостиниц среднего класса;
- недостаточно высокий уровень обслуживания;
- недостаточный ассортимент сервисных услуг в местах проживания;
- небольшое количество предприятий быстрого питания, столовых с доступными ценами;
- недостаточный уровень благоустройства города в местах отдыха туристов;
- малая известность города Таганрога и его туристского потенциала на Российском и зарубежном туристских рынках.

Решение обозначенных проблем позволит разработать предложения и создать благоприятные условия для развития внутреннего и въездного туризма, улучшить состояние туристской инфраструктуры города, повысить инвестиционную и туристскую привлекательность Таганрога.

На основе анализа туристско-рекреационного потенциала города, нами был проведен SWOT - анализ проблем развития и выявлено состояние отрасли в Таганроге (Таблица 3).

Из проведённого SWOT-анализа можно сделать следующие выводы: в проблеме развития г. Таганрога как туристско-рекреационного комплекса

преобладают слабые стороны (плохое состояние экологии в городе; отсутствие стратегии продвижения Таганрога как туристского центра;

Таблица 3

SWOT - анализ проблем развития туристско-рекреационного комплекса города Таганрога

Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Трудности
- легкая транспортная доступность; - достопримечательности (сохранившийся исторический центр, памятники, уникальные музеи); - признанная культурная значимость. - тесная связь истории города с жизнью и деятельностью выдающихся личностей России; - близость российско-украинской границы; - расположение города на морском побережье; - благоприятный климат; - относительно невысокий уровень цен на туристские услуги и продукты питания по сравнению с курортами Черноморского побережья и Кавказских минеральных вод.	- неразвитость туристской инфраструктуры; - город не является раскрученной туристской дестинацией и нет известного бренда; - завышенные цены на проживание в средствах размещения и отсутствие в городе гостиниц туристского класса; - невысокий уровень обслуживания, небольшой ассортимент предлагаемых услуг; - отсутствие стратегии продвижения Таганрога как туристского центра; - низкий уровень благоустройства исторического центра; - плохое состояние экологии в городе.	- привлечение инвестиционных ресурсов в объекты ТРК города из федерального, областного и местного бюджетов; - внедрение инновационных экологических проектов промышленными предприятиями г. Таганрога, направленных на снижение загрязнения окружающей среды от их функционирования; - организация мероприятий по улучшению экологического состояния прибрежной полосы Таганрогского залива Азовского моря в местах стихийного отдыха; - организация мероприятий по берегоукреплению прибрежной полосы Таганрогского залива Азовского моря; - реализация инвестиционного проекта по строительству объекта «Станция приемки и сортировки твердых бытовых отходов в г. Таганроге»; - размещение информационных материалов о туристической привлекательности г. Таганрога в российских и зарубежных СМИ; - содействие Администрации г. Таганрога предприятиям и организациям в международных туристических выставках, проводимых на территории России и за рубежом; - организация мероприятий по повышению уровня профессиональной подготовки и переподготовки кадров индустрии ТРК; - содействие развитию культурно-исторического, рекреационного туризма, создание особой экономической зоны на южном побережье Таганрогского залива Азовского моря.	- конкуренция популярных городов-курортов Азово-Черноморского бассейна и Кавказских минеральных вод; - недостаток информации о городе, его туристском потенциале и туристских достопримечательностях сокращает число его потенциальных посетителей; - недостаток собственных финансовых ресурсов, необходимых для реставрации достопримечательностей и зданий "фона исторической застройки"; - долгое время не проводилась реставрация памятников истории и культуры, являющихся объектами туристского показа, что привело их к частичной или полной утрате; - отсутствие работы по привлечению инвесторов.

недостаточная оснащенность ряда гостиниц для обслуживания туристов; завышенные цены на проживание в средствах размещения и отсутствие в

городе гостиниц туристского класса и т.д.), но, проанализировав возможности и трудности можно с уверенностью сказать, что при правильно скоординированных и своевременных мерах (таких как снижение негативного воздействия твёрдых бытовых отходов на окружающую среду; создание имиджевой рекламно-информационной кампании и т.д.) в г. Таганроге будет в достаточной мере развита система управления туристической отраслью.

Использованные источники:

1. Официальный сайт Администрации г. Таганрога <<http://www.taganrog.ru>>.
2. Щербакова Т.А., Агапова Т.Н. Управление региональной структурно-инвестиционной системой: концепция, теория, методология. – Таганрог: Издательство ИП Кравцова В.А. «Танаис», 2010.-28,125 п.л. /14,1 п.л.

*Щербакова Т.А., д.э.н., доцент
каф. Менеджмента и ГиМУ*

Филонова Е.А.

студент группы УЗС-28

Федяев С.В.

студент группы У-17

*Таганрогский институт управления и экономики
Россия, г. Таганрог*

**АНАЛИЗ ИТОГОВ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА ПЕРИОД с 2009 по 2011 гг. И ПРОГНОЗ
РАЗВИТИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПЕРИОД ДО 2014 ГГ.**

Ростовская область обладает рядом конкурентных преимуществ, которые создают предпосылки для привлечения инвестиций и успешного поступательного развития.

Богатая сырьевая база для перерабатывающей промышленности, широкий спектр минерально-сырьевых ресурсов, наличие высококвалифицированной и активной рабочей силы, динамично формирующаяся инфраструктура рыночных институтов (банки, страховые, инвестиционные компании, лизинговые компании и др.), наличие нормативно-правовой базы, обеспечивающей инвестиционную привлекательность области, высокий потребительский спрос и стабильная социально-политическая ситуация также являются основными предпосылками для привлечения инвестиций.

Иностранные инвестиции на территории области пользуются полной и безусловной правовой защитой. Иностранные инвесторы вправе вкладывать капитал во все отрасли экономики, заниматься всеми видами деятельности, за исключением отраслей и производств, видов деятельности и территорий области, на инвестирование в которые вводятся ограничения, установленные законодательством РФ.

В течение последних лет Ростовская область признается одним из самых открытых для внешних инвестиций российских регионов.

В первом полугодии 2011 года в эксплуатацию было введено 6 объектов из числа приоритетных проектов Ростовской области, включенных в «100 Губернаторских инвестиционных проектов» с инвестиционными вложениями на сумму 10 349,0 млн. рублей, которые позволили создать рабочие места для 2 130 жителей области [1].

Также в результате реализации инвестиционных проектов обеспечено:

- увеличение производственной мощности промышленного комплекса до 30,2 тыс. тонн мяса индейки в живом весе в год (ООО «Евродон») на территории Октябрьского района;

- строительство промышленного комплекса по производству инкубационного яйца индейки на 6,2 млн. шт. в год (ООО «Урс-Дон») на территории Усть-Донецкого района;

- строительство площадки №2 для выращивания цыплят-бройлеров (ООО «Птицефабрика «Задонская») для получения дополнительно более чем 15 тыс. тонн мяса цыплят-бройлеров в живом весе в год на территории Семикаракорского района;

- строительство элеваторного комплекса ОАО «Миллеровский МЭЗ» мощностью единовременного хранения 64 тыс. тонн (ОАО «Астон») на территории Миллеровского района;

- строительство маслоэкстракционного завода ТЭЦ мощностью 6 МВт, реализуемого (ОАО «Астон») на территории Морозовского района;

- создание современного, высокотехнологичного животноводческого комплекса по производству и реализации свинины беконного качества производственной мощностью 106 тыс. голов в год (ООО «Русская свинина, Миллерово») на территории Миллеровского района[1].

Министерством регионального развития РФ на основании оценки ситуации в реальном секторе экономики, инвестиционной привлекательности, социальной и бюджетной сферах Ростовская область отнесена во вторую группу регионов со средним уровнем развития. Таких регионов в России 22. Среди них: г. Москва, Московская, Липецкая, Астраханская области, Республики Адыгея, Татарстан и другие.

В 2010 году в области темпы роста валового регионального продукта по сравнению с 2009 годом увеличены на 6,4 %, что выше, чем прирост ВВП в России (на 4%). Рост обеспечен за счет опережающего развития обрабатывающих производств.

В 2011 году в экономике области предполагалось сохранение устойчивых темпов развития, но, несмотря на восстановление донской экономики по многим показателям, Ростовская область по-прежнему не смогла выбраться из инвестиционной ямы.

Ведущее место в экономике области сохраняется за промышленным производством. Рост его объемов в 2012 году предполагается на 6%, 2013

году - на 6,4% и 2014 году - на 7,6% к предшествующему году. В целом область рассчитывает увеличить объем производства в 2014 году к 2010 году на 33,8% при среднероссийском прогнозе роста на 18,3%.

Прирост числа малых и средних предприятий в 2012-2014 годах прогнозируется на уровне 2,2-2,6% в год, к концу 2014 г их количество в области должно достигнуть 56,7 тысячи. Численность регистрируемых безработных в 2012-2014 годах будет удерживаться в пределах 1% экономически активного населения (по итогам восьми месяцев 2011 года - 1,1%).

В числе крупных предприятий, которые область рассчитывает ввести в действие в предстоящие три года, в прогнозе названы угольная шахта "Быстрианская 1,2", "Гардиан Стекло Ростов" (флоат-стекло), цементное производство в ОАО "Лафарж Цемент", а также мясоперерабатывающие мощности ОАО "Батайское" и ЗАО "Русская свинина", промкомплекс по выращиванию и переработке мяса утки ООО "Донстар".

На 2014 год намечен ввод в эксплуатацию на Ростовской АЭС третьего энергоблока мощностью 1 тысяча мегаватт, на Новочеркасской ГРЭС - девятого энергоблока мощностью 330 мегаватт[1].

Главное богатство области – ее почвенные ресурсы. Область расположена на обыкновенных, южных черноземах и каштановых почвах. В общей структуре земли черноземы занимают 64,2 % при средней толщине плодородного слоя 40 – 80 см. Агропромышленный комплекс области – одна из важнейших составляющих экономики региона. В сельском хозяйстве занято 13,7 % от численности занятых в экономике. По площади сельхозугодий и площади посевов зерновых культур область занимает 2-е место в Российской Федерации. Около 60 % валовой продукции сельского хозяйства области производится в отрасли растениеводства. В сельском хозяйстве по прогнозам на 2012 рост производства валового производства во всех категориях хозяйств составит 2,1-2,7%. Достижениям будет способствовать реализация программы развития сельского хозяйства. Однако, по оценке минсельхозпрода области, к 2014 году по сравнению с 2010 годом сельское хозяйство вырастет на 14,9%, при этом в России рост данного показателя составит 19,9%. По сути, сегодня это единственная отрасль в прогнозе, которая будет развиваться неопережающими темпами.

Жилищное строительство остается одним из приоритетных направлений инвестиционной политики. По объемам вводимого жилья Ростовская область входит в десятку регионов-лидеров в Российской Федерации (6 место) и занимает 2 место в ЮФО.

В 2010 году было введено в эксплуатацию 1,8 млн. кв. метров жилья или 100,2 % к 2009 году, годовая программа ввода жилья выполнена в полном объеме. По результатам семи месяцев в 2011 г. со слов министра экономического развития Владимира Бартеньева: «инвестиции в строительство уменьшились почти на 6% и достигли цифры в 35 млрд.

рублей. При этом ввод жилья увеличился в целом на 6%, но более 70% по-прежнему приходится на индивидуальную застройку»[1].

Ростовская область входит в первую десятку субъектов Российской Федерации по величине формируемого розничного товарооборота (8-ое место). Темпы роста оборота розничной торговли в 2010 году выше среднероссийских - 109,6 % против 104,4 %.

Ростовская область входит в число субъектов Российской Федерации с наиболее благоприятными условиями для развития сетевой торговли. Такие крупные сети как Метро, Ашан, X-5 Retail Group, ЗАО «Тандер», О'Кей, Лента, Леруа Мерлен, Икея, Касторама, Медиа Маркт, а также ряд других компаний уже вышли на ростовский рынок, и многие из них планируют продолжать активное развитие.

Уровень зарегистрированной безработицы в области (1,3 %) ниже, чем в России (2,4 %). При обсуждении итогов социально-экономического развития области за семь месяцев 2011 года было отмечено низкие темпы роста средней зарплаты по области. Согласно статистике, среднемесячная зарплата в области выросла менее чем на 10% и не дотянула до 15 500 рублей.

На развитие экономики и социальной сферы Ростовской области в январе-сентябре 2011 года по полному кругу организаций использовано 93 275 млн. рублей инвестиций в основной капитал в фактически действующих ценах. Индекс физического объема инвестиций в основной капитал составил 85% к соответствующему периоду предыдущего года.

В соответствии с официальной информацией Администрации Ростовской области объем инвестиций благодаря созданным условиям к 2014 году должен увеличиться на 87% от объема 2011 года – до 365 млрд. рублей. 13 октября 2011 Правительством Ростовской области был одобрен целевой вариант прогноза социально-экономического развития области на 2012-2014 годы, ориентированный по поручению губернатора Василия Голубева на ускорение роста экономики региона[1].

Этот вариант прогноза, "отражает более быстрое восстановление экономики на основе роста эффективности бизнеса, активного инвестирования в обновление производственных мощностей предприятий за счет всех источников финансирования при замедляющейся инфляции потребительских цен", - сказал на заседании областного правительства министр экономического развития Ростовской области Владимир Бартенев. По его словам, параметры данного прогноза стали основой для разработки бюджета области на 2012 год и плановый период 2013 и 2014 годов.

Областные власти намерены увеличить активность в привлечении инвестиций, в том числе за счет реализации программы "100 губернаторских проектов", в которую в настоящее время включено 62 перспективных инвестиционных проекта с общим объемом инвестиций 338 миллиардов рублей и созданием более 35 тысяч новых рабочих мест.

По оценке облминэкономразвития, инвестиционную привлекательность области улучшит реализация проекта строительства мультимодального транспортно-логистического узла "Ростовский универсальный порт" (основной инвестор - ОАО "Азово-Донское пароходство", общая стоимость проекта - около 20 миллиардов рублей). Строительство этого порта ведется с 2006 года и должно завершиться в 2015 году с выходом в 2016 году на проектную мощность перевалки 16 миллионов тонн в год.

По прогнозам администрации, объем инвестиций в действующих ценах должен увеличиться со 195 млрд. рублей в 2011 году до 365 млрд. в 2014 году. При прогнозировании учитывались бюджетные послания президента РФ на 2012-2014 годы, а также учтены тенденции развития области и социальной сферы в прошлом году, а также предложения муниципалитетов и министерств[1].

Использованные источники:

- 1.Официальный сайт Администрации Ростовской области <<http://www.donland.ru>>.
2. Щербакова Т.А., Агапова Т.Н. Управление региональной структурно-инвестиционной системой: концепция, теория, методология. –Таганрог: Издательство ИП Кравцова В.А. «Танаис», 2010.-28,125 п.л. /14,1 п.л.

*Щербакова Т.А., д.э.н., доцент
каф. Менеджмента и ГиМУ
Шаховая А.Н.
студент группы УЗС-28
Золотарев К.А.
студент группы УЗ-16*

*Таганрогский институт управления и экономики
Россия, г.Таганрог*

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ГОРОДА ТАГАНРОГА

Таганрог - второй по величине город в Ростовской области, расположенный на северном побережье Таганрогского залива Азовского моря. Удаленность его от устья реки Дон, с одной стороны, и от границы с Украиной, с другой стороны, составляет порядка 50 км, удаленность от Москвы - 950 км, от Ростова-на-Дону - 60 км. Площадь города - 80 кв. км, население - более 250 тысяч человек [1].

В городе располагается железнодорожный узел, состоящий из одной пассажирской и двух грузовых станций, имеется два осуществляющих пассажирские и грузовые перевозки аэродрома, два автовокзала пригородного и междугородного сообщений, международный морской порт грузопассажирского назначения.

Через город проходит железная дорога, соединяющая центр Европейской части России с Северо-Кавказским регионом и Украиной. Имеются две электрифицированные железнодорожные ветки большой

пропускной способности (до 160 млн. тонн грузов в год) от Таганрога через Украину до Москвы, а также Таганрог - Ростов - Воронеж - Москва. Основные станции федерального значения - Таганрог- I, Марцево.

Наличие в городе развитой системы автотранспортных предприятий, близость основных автомобильных дорог позволяют мобильно решать вопросы доставки грузов по назначению. Автомобильное шоссе соединяет город с Украиной, с Центральными и Восточными регионами России, странами Средней Азии и Закавказья. Категории автомобильных дорог, проходящих через территорию (федерального, регионального значения): Киев - Харьков - Донецк - Таганрог - Ростов-на-Дону - Волгоград (М21/Е40), Одесса - Херсон - Николаев - Бердянск - Мариуполь - Таганрог - Ростов-на-Дону (М23).

Воздушное сообщение соединяет Таганрог с центром России, ближним и дальним зарубежьем. Имеется две взлетно-посадочные полосы, способные принимать все имеющиеся типы самолетов и аэродром для гидроаэропланов. Воздушное сообщение осуществляется через аэропорт «Таганрог - Южный» - второй после Ростова-на-Дону гражданский аэропорт в Ростовской области.

Морскими путями город связан с портами Азово-Черноморского и Волго-Балтийского бассейнов. Таганрогский морской торговый порт (ОАО «ТМТП») является одним из самых крупных портов области и единственным по статусу международным. Порт располагает всеми необходимыми техническими средствами для переработки навалочных и генеральных грузов широкой номенклатуры. Специализация - перевалка высокотехнологичных и высокотарифных грузов. В порту обеспечивается круглогодичная навигация за счет использования двух ледоколов - портового и линейного.

Таганрог располагает благоприятными условиями для развития. Наличие в городе развитой научно-образовательной базы и многоотраслевого научно-промышленного комплекса, активная политика органов власти и местного сообщества по поддержке данного сектора экономики, успехи малых и средних предприятий и налаживание кооперации между крупным и малым бизнесом дают возможность городу развивать высокотехнологические отрасли.

Географически Таганрог находится в центре богатейших сельскохозяйственных районов России и Украины, где выращиваются зерновые культуры, подсолнечник, овощи, фрукты, производится мясо и молоко в промышленных объемах. Хорошо развитая инфраструктура города создает благоприятные условия для развития здесь промышленности по переработке, хранению, упаковке и распределению сельскохозяйственной продукции.

Сбалансированная структура образования (традиционное радиотехническое направление органично дополнено подготовкой по

финансово-экономическим, юридическим и другим специальностям) предоставляет городу преимущества в развитии как в масштабах области, так и в стране в целом. На территории Таганрога подготовку высококвалифицированных специалистов осуществляют Таганрогский институт управления и экономики, Таганрогский Технологический институт Южного федерального университета, Таганрогский государственный педагогический институт, 5 филиалов ВУЗов других территорий, 8 колледжей и др.

Из вышеприведенного анализа следует сделать вывод, что инвестиционная привлекательность Таганрога обусловлена его конкурентными преимуществами, к которым относятся: выгодное географическое положение; мощный многоотраслевой промышленный потенциал; развитая транспортная сеть; обеспеченность трудовыми ресурсами высокой квалификации; развитая образовательная система и высокий научный потенциал города; наличие свободных земельных участков, определенных как промышленные и коммунальные зоны, площадки для строительства жилья, объектов общественного назначения; наличие водных ресурсов; широкие внешнеэкономические связи; высокая туристическая привлекательность; стабильная общественно-политическая ситуация и высокая активность населения.

Важнейшим стратегическим приоритетом для города в настоящее время является повышение инвестиционной активности, т.е. интенсивности привлечения инвестиций в основной капитал организаций и жилищное строительство для создания новых рабочих мест, модернизации городской среды и улучшения ситуации на рынке жилья, а также создание правового поля, позволяющего позиционировать Таганрог, как территорию, благоприятную для развития бизнеса [2].

Основными задачами инвестиционной политики Таганрога являются:

- создание благоприятного инвестиционного климата на территории города;
- обеспечение участия Таганрога в федеральных, региональных инвестиционных программах, конкурсах на гранты в различных областях;
- осуществление постоянного мониторинга инвестиционной деятельности на территории города;
- мобилизация инвестиционных ресурсов Таганрога и обеспечение их эффективного использования путем формирования инвестиционной программы для реализации приоритетных и социально значимых направлений развития города;
- формирование инвестиционного имиджа Таганрога.

В рамках комплексного подхода по формированию инвестиционной привлекательности и создания благоприятных условий для инвесторов, в целях привлечения частных инвестиций Администрацией города Таганрога сформированы реестры инвестиционных проектов, площадок и предложений

города Таганрога, которые размещаются на официальном сайте Администрации города Таганрога. По состоянию на 17.11.2011 реестры включают 29 инвестиционных площадок, 33 инвестиционных проекта и 12 инвестиционных предложений [1].

Разработан инвестиционный паспорт города Таганрога, содержащий актуальную информацию об инвестиционной привлекательности города и предприятиях, осуществляющих деятельность на его территории.

На территории города Таганрога действует Комиссия по сопровождению и реализации инвестиционных проектов, создан Совет по инвестициям при Мэре города Таганрога. Продолжается работа по формированию муниципальных инвестиционных площадок и включению их в реестр.

Разработана инвестиционная программа города Таганрога на 2012 год, общий объем финансирования Программы за счет бюджетных средств – 803641,2 тыс. руб., в том числе [1]:

- финансирование объектов строительства и реконструкции за счет средств областного бюджета - 436022,2 тыс. руб.;

- финансирование объектов строительства и реконструкции за счет средств местного бюджета – 367619,0 тыс. руб.

Общий объем финансирования инвестиционных проектов согласно Реестру инвестиционных проектов крупных и средних предприятий города Таганрога – 3 009 700 тыс. руб.

В целях развития инвестиционного потенциала действует Положение «О муниципальной поддержке инвестиционной деятельности на территории муниципального образования «Город Таганрог» (Решение Городской Думы города Таганрога от 01.06.2010 №198) [1].

Внесены изменения в Решение Городской Думы города Таганрога от 29.09.2005 №108 «О земельном налоге», регламентирующем условия и формы муниципальной поддержки инвестиционной деятельности на территории города и устанавливающего гарантии равной защиты прав инвесторов. Одной из основных форм поддержки, предусмотренных в данном нормативном акте, является предоставление льготы по земельному налогу в размере 25% ставки налога субъектам инвестиционной деятельности, осуществляющим реализацию инвестиционных проектов на территории города Таганрога.

Разработан проект долгосрочной целевой программы о создании благоприятных условий для привлечения инвестиций на территории города Таганрога на 2012 – 2015 годы.

В соответствии с указанным решением Городской Думы субъектам инвестиционной деятельности на территории Таганрога муниципальная поддержка оказывается в следующих формах:

- предоставление муниципальных гарантий по инвестиционным проектам;

- предоставление льгот по местным налогам инвесторам, осуществляющим реализацию инвестиционных проектов (льгота предоставляется по земельному налогу в размере 25% ставки налога);
- субсидирование процентной ставки по привлеченным кредитам (займам) субъектами малого и среднего предпринимательства на инвестиционные цели;
- содействие во включении в федеральные целевые программы, в федеральную адресную инвестиционную программу социально значимых и наиболее эффективных инвестиционных проектов;
- содействие в получении технической и методической помощи, грантов и кредитных ресурсов;
- организация семинаров, конференций по проблемам осуществления инвестиционной деятельности, ярмарок инвестиционных проектов;
- распространение информации о субъектах и объектах инвестиционной деятельности;
- иная организационная поддержка в пределах полномочий органов местного самоуправления.
- постановление Администрации города Таганрога от 22.03.2011 №866 "О создании Совета по инвестициям при Мэре города Таганрога" .

Итак, Администрацией города внедрен широкий перечень мероприятий по управлению инвестиционным процессом, но для анализа эффективности проводимой инвестиционной политики муниципальным образованием необходимо рассмотреть динамику показателей инвестиций в основной капитал за последние пять лет.

Использованные источники:

1. Официальный сайт Администрации г. Таганрога <<http://www.taganrog.ru>>.
2. Щербакова Т.А., Агапова Т.Н. Управление региональной структурно-инвестиционной системой: концепция, теория, методология. – Таганрог: Издательство ИП Кравцова В.А. «Танаис», 2010.-28,125 п.л. /14,1 п.л.

*Щербакова Т.А., д.э.н., доцент
каф. Менеджмента и ГиМУ*

*Таганрогский институт управления и экономики
Россия, г. Таганрог*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННЫМ КОМПЛЕКСОМ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ТАГАНРОГА

Туристско-рекреационный комплекс является одним из важнейших блоков сферы жизнедеятельности общества.

Развитие данного комплекса невозможно без четко выстроенной системы эффективного управления, что обуславливает необходимость формирования и реализации активной действенной туристской политики.

В отечественной литературе проблемы выбора и принятия управленческих решений по развитию сферы туризма стали объектом исследования сравнительно недавно и относятся к числу мало разработанных.

Актуальность исследования обусловлена тем обстоятельством, что, не смотря на наличие многочисленных работ по вопросам управления туристско-рекреационным комплексом муниципального образования, современное состояние последних указывает на существующие проблемы, как в методах исследования, так и в методах управления. Имеются узкие места в использовании инструментов обработки многогранной совокупности показателей, характеризующих эффективность управления туристско-рекреационным комплексом муниципального образования.

Целью исследования являлась разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления туристско-рекреационным комплексом города Таганрога в рамках обеспечения его социально-экономического развития.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Раскрыть теоретические основы функционирования туристско-рекреационного комплекса на уровне муниципального образования;
2. Проанализировать методы исследования и управления туристско-рекреационной отраслью муниципального образования;
3. Дать анализ и разработать рекомендации по совершенствованию системы управления рассматриваемым комплексом города Таганрога.

Решение первой поставленной задачи позволило достичь следующих результатов. А именно, был раскрыт понятийный аппарат процесса функционирования и развития туристско-рекреационного комплекса муниципального образования. В частности, были рассмотрены следующие определения: туристско-рекреационный комплекс, потенциал и продукт; а так же система управления туристско-рекреационного комплекса муниципального образования.

Решение второй поставленной задачи позволило систематизировать методы исследования и управления Комплексом, выявить направления государственной и муниципальной политики в сфере развития туризма.

Следует отметить, что классические методы исследования и принятия решений не вскрывают глубинную взаимосвязь факторов процесса, и не дают возможности находить решения, которые могли бы обеспечить наиболее эффективное функционирование и развитие данного сектора экономики. Исследование закономерностей функционирования, развития комплекса и управления им невозможно произвести единственным методом, необходима комплексная методика - система методов. Поэтому для этих целей мы предлагаем применять *когнитивный подход* [1].

Достоинством когнитивного подхода является возможность наполнения его другими методами исследования, такими как SWOT-анализ; статистический анализ, экспертное прогнозирование и другими.

Государственная и муниципальная политика РФ в сфере развития ТРК сосредоточена в следующих нормативно-правовых актах: Федеральный Закон N 132 "Об основах туристской деятельности в Российской Федерации" от 24 ноября 1996 г.; Постановление правительства N 644 от 2 августа 2011 г. «О Федеральной целевой программе «Развитие внутреннего и въездного туризма в РФ»; Постановление Администрации Ростовской области от 16.09.2010 № 187 «Об утверждении Областной долгосрочной целевой программы развития туризма в Ростовской области на 2011 – 2013 годы»; Постановление Администрации г. Таганрога от 21.12.2010 № 5773 "Об утверждении Долгосрочной целевой программы развития туризма в городе Таганроге на 2011-2013 годы".

Анализ государственной и муниципальной политики развития туризма позволил сделать следующие выводы:

- администрацией Ростовской области утверждена Областная долгосрочная целевая программа развития туризма в Ростовской области на 2011 – 2013 годы». В данной программе предусматривается финансовая и организационная поддержка субъектам Ростовской области. Администрация Ростовской области рекомендует муниципальным образованиям разработать подобные долгосрочные целевые программы в сфере развития туризма и внедрить наиболее востребованные формы поддержки;

- анализ долгосрочных целевых программ развития туризма отражает их неэффективность, так как в практику разработки данных программ не включается формирование активных прогнозов, а, следовательно, отсутствует механизм взаимосвязи целевых и управляющих факторов развития туристско-рекреационного комплекса;

- анализ программ, а также туристско-рекреационного потенциала г. Таганрога позволяют заявить о том, что программы развития туризма включают лишь рассредоточенные мероприятия по созданию туристско-рекреационного имиджа города, а не затрагивают решения актуальных

Таблица 1

SWOT - анализ проблем развития туристско-рекреационного комплекса города Таганрога

Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Трудности
- легкая транспортная доступность; - достопримечательности (сохранившийся исторический центр, памятники, уникальные музеи);	- неразвитость туристской инфраструктуры; - город не является раскрученной туристской дестинацией и нет	- привлечение инвестиционных ресурсов в объекты ТРК города из федерального, областного и местного бюджетов; -внедрение инновационных экологических проектов промышленными	- конкуренция популярных городов-курортов Азово-Черноморского бассейна и Кавказских минеральных вод; - недостаток информации

- признанная культурная значимость; - тесная связь истории города с жизнью и деятельностью выдающихся личностей России; - близость российско-украинской границы; - расположение города на морском побережье; - благоприятный климат; - относительно невысокий уровень цен на туристские услуги и продукты питания по сравнению с курортами Черноморского побережья и Кавказских минеральных вод.	- известного бренда; - завышенные цены на проживание в средствах размещения и отсутствие в городе гостиниц туристского класса; - невысокий уровень обслуживания, небольшой ассортимент предлагаемых услуг; - отсутствие стратегии продвижения Таганрога как туристского центра; - низкий уровень благоустройства исторического центра; - плохое состояние экологии в городе.	- предприятиями г. Таганрога, направленными на снижение загрязнения окружающей среды от их функционирования; - организация мероприятий по улучшению экологического состояния прибрежной полосы Таганрогского залива Азовского моря в местах стихийного отдыха; - организация мероприятий по берегоукреплению прибрежной полосы Таганрогского залива Азовского моря; - реализация инвестиционного проекта по строительству объекта «Станция приемки и сортировки твердых бытовых отходов в г. Таганроге»; - размещение информационных материалов о туристической привлекательности г. Таганрога в российских и зарубежных СМИ; - содействие Администрации г. Таганрога предприятиям и организациям в международных туристических выставках, проводимых на территории России и за рубежом; - организация мероприятий по повышению уровня профессиональной подготовки и переподготовки кадров индустрии ТРК; - содействие развитию культурно-исторического, рекреационного туризма, создание особой экономической зоны на южном побережье Таганрогского залива Азовского моря.	- о городе, его туристском потенциале и туристских достопримечательностях сокращает число его потенциальных посетителей; - недостаток собственных финансовых ресурсов, необходимых для реставрации достопримечательностей и зданий "фона исторической застройки"; - долгое время не проводилась реставрация памятников истории и культуры, являющихся объектами туристского показа, что привело их к частичной или полной утрате; - отсутствие работы по привлечению инвесторов.

проблем развития ТРК, в частности не решены такие проблемы как берегоукрепление, экологическая загрязненность и т.д.

Решение третьей поставленной задачи позволило достичь следующих результатов.

На основе систематизированной информации о развитии ТР потенциала г. Таганрога, на основе SWOT - анализа проблем развития отрасли (Таблица 1) нами были разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления.

К основным выявленным мероприятиям следует отнести: и привлечение инвестиционных ресурсов в объекты ТРК города из всех уровней бюджетов; и внедрение инновационных экологических проектов

промышленными предприятиями г. Таганрога, направленных на снижение загрязнения окружающей среды от их функционирования; и реализация инвестиционного проекта по строительству объекта «Станция приемки и сортировки твердых бытовых отходов в г. Таганроге» и ряд других.

Для обоснования наших рекомендаций, мы разработали *когнитивную карту* процесса функционирования и развития ТРК г. Таганрога, посредством внедрения в процесс такого управляющего фактора как - реализация инвестиционного проекта «Станция приемки и сортировки твердых бытовых отходов».

Когнитивное моделирование данного процесса позволило нам сделать следующие выводы:

1. Совершенствование системы управления ТРК МО, должно осуществляться по средством когнитивного подхода, на основе расчетов эффективности внедряемых управленческих мероприятий;

2. Реализация инвестиционного проекта «Станция приемки и сортировки твердых бытовых отходов» послужит поступательному туристско-рекреационному и социально-экономическому развитию нашего города.

Использованные источники:

1. Щербакова Т.А., Агапова Т.Н. Управление региональной структурно-инвестиционной системой: концепция, теория, методология. – Таганрог: Издательство ИП Кравцова В.А. «Танаис», 2010.-28,125 п.л. /14,1 п.л.

Оглавление:

<i>Агафонов А.А., СОЗДАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА В РОССИИ: ПОТЕНЦИАЛ, ПРОБЛЕМЫ, ВЛИЯНИЕ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СТРАНЫ</i>	<i>3</i>
<i>Агошкова А. Н., ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНО-ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ.....</i>	<i>6</i>
<i>Агошкова Н. Е., ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК.....</i>	<i>14</i>
<i>Агошкова Н. Е., ИНТРАПРЕНЁРСТВО КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК</i>	<i>21</i>
<i>Айрапетян А.Б., МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ</i>	<i>29</i>
<i>Бабела В.А., ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ ДЛЯ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....</i>	<i>34</i>
<i>Белоногов А.В., ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ НАЛОГА НА РОСКОШЬ.....</i>	<i>36</i>
<i>Бесчастнова Н.В., Фарносова А.Г., ПОДГОТОВКА И АТТЕСТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ РАБОТАЮЩИХ НА ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТАХ.....</i>	<i>40</i>
<i>Богатенкова Е.Ю., СУЩНОСТЬ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ</i>	<i>42</i>
<i>Бокарева В.Б., СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДОЙ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА.....</i>	<i>52</i>
<i>Бокарева В.Б., ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ МАЛЫМ БИЗНЕСОМ</i>	<i>58</i>
<i>Бокарева В.Б., МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МАЛЫМ БИЗНЕСОМ.....</i>	<i>68</i>
<i>Бурангулова Г. О., Васенин Д. Н., ПРОБЛЕМЫ ВЪЕЗДНОГО ТУРИЗМА В РОССИИ</i>	<i>74</i>
<i>Валиева А.И., Запольских Ю.А., КРЕДИТОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА</i>	<i>77</i>
<i>Вахитова Д.Х., АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ И ДИНАМИКИ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ НА ПРИМЕРЕ СПК «АУРГАЗЫ» АУРГАЗИНСКОГО РАЙОНА</i>	<i>79</i>
<i>Гирфанов А.Ф., Балашов Е.В., УПРАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ПРИРОДНЫМИ РЕСУРСАМИ</i>	<i>83</i>

<i>Дудник Д. В.</i> , ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, КАК СОСТАВНОЙ ЧАСТИ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА	87
<i>Емельянова Г.А.</i> , АНАЛИЗ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ	89
<i>Ефремова А.Ю., Косолапов И.Н.</i> , ПРОГНОЗИРОВАНИЕ УРОЖАЙНОСТИ И ВНЕСЕНИЯ УДОБРЕНИЙ С УЧЕТОМ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРЕДПОСЫЛОК МЕТОДА НАИМЕНЬШИХ КВАДРАТОВ	95
<i>Жогова С.С.</i> , ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ.....	96
<i>Иманова М.Г.</i> , ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В РАМКАХ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА	100
<i>Исаченко Н.Н.</i> , АНОМИЯ КАК НЕСОВЕРШЕНСТВО ОБЩЕСТВА.....	107
<i>Кабашова Е.В.</i> , ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ СТАРЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ КАК ИНДИКАТОР КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....	110
<i>Кабашова Е.В.</i> , СТАТИСТИКА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА	114
<i>Карпина Е.Е.</i> , ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГА.....	117
<i>Карпина Е.Е.</i> , СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГА.....	119
<i>Кириллова К.В.</i> , ПРОГРАММЫ ЛОЯЛЬНОСТИ: ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ И ВОЗМОЖНЫЕ ЦЕЛИ	121
<i>Ковалева Е.Н.</i> , ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	126
<i>Кондратьева Н.М.</i> , ИНВЕСТИЦИИ В НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ АКТИВЫ КАК ОСНОВА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	128
<i>Коптяева Н.А.</i> , ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ	134
<i>Коровина Ю.С., Зуева Л.Г.</i> , ПУТИ ДОСТИЖЕНИЯ ГАРМОНИЧНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА	137
<i>Кудряшова К.В., Сосина Ю.А.</i> , СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПТИЦЕВОДСТВА В УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	141

<i>Куликова Ю.П., МЕЖДУНАРОДНЫЕ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ</i>	<i>143</i>
<i>Лазарева И.В., НЕДОИМКА ПО НАЛОГАМ И СБОРАМ. ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЕЕ ВЗЫСКАНИЯ</i>	<i>147</i>
<i>Липская О.Г., Пацукевич О.В., ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА СВОБОДЫ</i>	<i>152</i>
<i>Максеева О.Ф., К ВОПРОСУ О ЗДОРОВОМ ОБРАЗЕ ЖИЗНИ КАК УСЛОВИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА.....</i>	<i>157</i>
<i>Михайлова А.В., ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ВИДЫ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ОТБОРЕ И НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА</i>	<i>159</i>
<i>Михайлова А.В., КОМПЕТЕНЦИИ ПРИ ОТБОРЕ И НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....</i>	<i>164</i>
<i>Михайлова А.В., Попова Л.Н., ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ</i>	<i>172</i>
<i>Михайлова А.В., Попова Л.Н., АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В ГУП «АЭРОПОРТ ЯКУТСК».....</i>	<i>186</i>
<i>Михайлова А.В., Попова Л.Н., ВЗАИМОСВЯЗЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....</i>	<i>203</i>
<i>Михайлова А.В., Попова Л.Н., ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ГОУ ВПО ЯКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНЖЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ</i>	<i>209</i>
<i>Михайлова А.В., Попова Л.Н., РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКОЙ, ПЕРЕПОДГОТОВКОЙ КАДРОВ</i>	<i>229</i>
<i>Михайлова А.В., Попова Л.Н., ПУТИ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.....</i>	<i>240</i>
<i>Михайлова А.В., Попова Л.Н., АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ЯКУТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА</i>	<i>251</i>
<i>Михайлова А.В., АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ.....</i>	<i>264</i>
<i>Мясникова М. В., ГИБКИЙ РЕЖИМ ТРУДА: НОВОЕ ПОНИМАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ</i>	<i>273</i>

<i>Негодаева О.Б.</i> , РИСК КАК РЕШАЮЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПОСТСОВЕТСКОГО ОБЩЕСТВА.....	276
<i>Немирова Г. И., Ильсаев З.А.</i> , ТАМОЖЕННЫЕ ПЛАТЕЖИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИИ.....	284
<i>Никитина О.А., Слободяник Т.М.</i> , О ПРИМЕНЕНИИ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	293
<i>Носова Т.А.</i> , ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕНТРАЛЬНЫМ БАНКОМ ВАЛЮТНОЙ ПОЛИТИКИ В ПОСКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД.....	298
<i>Нурбаев Т.С.</i> , ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ	302
<i>Нурбаев Т.С.</i> , ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ РЕАЛЬНЫХ ОПЦИОНОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ ДИВЕРСИФИЦИРОВАННОЙ КОМПАНИИ	309
<i>Привалова И.Н.</i> , РОЛЬ КОНЦЕПЦИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ И МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ В ФОРМИРОВАНИИ ВУЗА БУДУЩЕГО.....	318
<i>Примакова Д.М.</i> , ПРОБЛЕМА СЫРЬЕВОЙ СТРУКТУРЫ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ.....	337
<i>Приходько Ф.С.</i> , НАУКА И РЕЛИГИЯ В КОНТЕКСТЕ КЛАССИЧЕСКОЙ И ПОСТКЛАССИЧЕСКОЙ РАЦИОНАЛЬНОСТИ	339
<i>Прокофьева Н.Ф., Зарипова Г.М.</i> , ДИВИДЕНДНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ	344
<i>Прокофьева Н.Ф., Зарипова Г.М.</i> , УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ	347
<i>Свекровкина Е.А., Панфилова Т.М.</i> , ПРОБЛЕМЫ ВВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	350
<i>Серкина Я.И.</i> , ПРЕИМУЩЕСТВА ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ВУЗА.....	352
<i>Сидельникова Н.Ю., Назаров В.А., Рязанцева М.А., Кузьмина Я.В., Даначева М.Н.</i> , СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СТОЛИЧНОГО МЕГАПОЛИСА, ВЛИЯЮЩИЕ НА АДАПТАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ УЧАЩИХСЯ, РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП.....	354
<i>Ситникова А.Ю.</i> , ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БРОКЕРСКОЙ КОМПАНИИ И ЕЕ ИНВЕСТОРОВ.....	359

<i>Скрипниченко М. В.</i> , СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТНК.....	370
<i>Скрипниченко М.В.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКИХ КОРПОРАЦИЯХ	373
<i>Слюнина В.А.</i> , СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ	376
<i>Токтоназарова Ч.М., Джумабекова Б.Н.</i> , ИНТЕРАКТИВНЫЕ ПОДХОДЫ В ОБУЧЕНИИ СОВРЕМЕННЫХ ЮРИСТОВ	382
<i>Турдубаев С.К.</i> , ОПТИМИЗАЦИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ УРОВНЯ ВАЛОВОГО ВНУТРЕННЕГО ПРОДУКТА РАСТЕНИЕВОДЧЕСКИХ КУЛЬТУР ОШСКОЙ ОБЛАСТИ.....	390
<i>Уразаева И.А., Баймурзина Л.И.</i> , АКЦИЗ КАК ФАКТОР, СДЕРЖИВАЮЩИЙ ПОТРЕБЛЕНИЕ АЛКОГОЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	396
<i>Утякаева Г.С., Никитина А.А.</i> , РОЛЬ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО И ВЫПУСК СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ	399
<i>Фирстова М.А., Натальин А. А.</i> , СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАТИВНОЙ СЛУЖБЫ АПК В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ...	404
<i>Фирстова М.А., Натальин А. А.</i> , РАЗВИТИЕ СТРАХОВАНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ	410
<i>Фокина С. К.</i> , ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТА ВУЗА.....	416
<i>Цуканова О.А.</i> , ОСОБЕННОСТИ НОРМОТВОРЧЕСТВА КАК СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКАЯ ПРОБЛЕМА	419
<i>Шарафиева Г. А.</i> , ЭНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТ И ЭНЕРГОАУДИТ КАК СПОСОБ СНИЖЕНИЯ ЭНЕРГОЕМКОСТИ ВВП.....	424
<i>Шарафиева Г. А.</i> , ОСОБЕННОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОПТОВОМ РЫНКЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ И МОЩНОСТИ	426
<i>Шахова О. В.</i> , ФРАНЧАЙЗИНГ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА ...	428
<i>Шигапова А. Ю.</i> , ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ОЦЕНКИ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННОМ БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ И СОГЛАСНО МСФО	431
<i>Шиндряева И.В.</i> , СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В СИСТЕМЕ СПО: АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ.....	435

<i>Щербакова Т.А., СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА ТАГАНРОГА</i>	<i>439</i>
<i>Щербакова Т.А., Мажуга Е.А., ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ТАГАНРОГА.....</i>	<i>442</i>
<i>Щербакова Т.А., Филонова Е.А., Федяев С.В., АНАЛИЗ ИТОГОВ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА ПЕРИОД с 2009 по 2011 гг. И ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПЕРИОД ДО 2014 ГГ.....</i>	<i>448</i>
<i>Щербакова Т.А., Шаховая А.Н., Золотарев К.А., АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ГОРОДА ТАГАНРОГА</i>	<i>452</i>
<i>Щербакова Т.А., СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННЫМ КОМПЛЕКСОМ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ТАГАНРОГА.....</i>	<i>456</i>