

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СРЕДА

№4(14)
2015

Журнал издается с сентября 2012 г.

при поддержке Ассоциации общественных объединений
«Общественная палата Орловской области»

Выходит 4 раза в год

Подписка во всех отделениях связи
по объединенному каталогу «Пресса России» (индекс 29460)

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций.

Свидетельство о регистрации:

ПИ № ФС 77-51006 от 3 сентября 2012 г.

Учредитель:

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

Издатель:

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

При перепечатке ссылка на издание обязательна

Редакция журнала «Экономическая среда»:
302028, г. Орел, ул. Октябрьская, 12
Телефон: 8 (486) 434095 e-mail: economicsreda@mail.ru
© ОрелГИЭТ, 2015

Подписано в печать 28.12.2015г.
Заказ № 30. Формат 60x84¹/₈
Бумага писчая Гарнитура «TimesNewRoman»
Объем 25,0 п.л. Тираж 1000 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета
на полиграфической базе ОрелГИЭТ

Главный редактор:

Паршутина И.Г. доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

Редакционный совет:

Глотко А.В. доктор экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Горно-Алтайский государственный университет»

Карлина Е.П. доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Астраханский государственный технический университет»

Лазаренко А.Л. доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

Лочан С.А. доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Лыгина Н.И. доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

Рудакова О.В. доктор экономических наук, профессор
Орловский филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Сироткина Н.В. доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет»

Цёхла С.Ю. доктор экономических наук, профессор
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

Юрзинова И.Л. доктор экономических наук, профессор
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Ответственный редактор:

Савина А.Г. кандидат педагогических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

Литературный редактор:

Зайцева Н.Н. старший преподаватель
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

Технический редактор:

Смагина И.В. кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

Переводчик:

Лепешкина Г.Г. старший преподаватель
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

Самородова Е.М. Государственные учреждения и частные фирмы: общие черты и различия	6
Дрогавцева Е.В. Традиционные и инновационные методы подбора персонала на коммерческом предприятии	9
Плахова Л.В., Кожевникова В.Н. Финансовая политика предприятия как фактор роста конкурентоспособности	16
Орлова А.С. Оценка трудовых ресурсов предприятия	21
Сапегина С.С. Взаимосвязь стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии развития организации	25
Кузьмичев П.В., Арманшина Г.Р. Инновационное проектирование: концепция управления проектами	30
Скворцова Н.А., Сасова О.В., Хайлов А.В. Инновационные технологии предпринимательской деятельности	33
Волков Р.Е., Ксандопуло Г.Ю., Локтионова Э.А. Вероятностная оценка интеллектуальных активов предприятия	38
Петранцова Е.Б. Комплексная оценка эффективности деятельности организации на основе пятифакторной модели рентабельности активов	42
РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА	
Плахова Л.В., Гайдаржи А.И. Социально-экономическое развитие территории: методы и инструменты муниципального управления	46
Ноздрина С.Е. Специализация и приоритетные промышленные проекты регионов России	51
Ильдарова Е.А. Современные тенденции в формировании инвестиционного климата региона	56
Копылова Н.А., Алтынникова Л.А. Туристическое страхование в Российской Федерации и его особенности	60
Плахова Л.В., Новиков А.О. Современные проблемы инвестирования в промышленный комплекс регионов	63

МАРКЕТИНГ

Пьянов Р.Л. Базовые маркетинговые стратегии в системе стратегического планирования деятельности компаний	68
Саушкина Ю.А. Сегментирование рынка банковских услуг и инновационные продукты	72
Оболёшева А.А., Зимина Л.В. Эффективность интернет-рекламы: основные показатели, порядок расчётов, проблемы и тенденции	78
Хабалев С.А. История становления института связей с общественностью в России	83
Виленская Е.В. СМИ и культура речи	86

МЕНЕДЖМЕНТ

Легостаева С.А., Алехина Л. Л. Требования к качеству управления в новой версии стандарта ГОСТ Р ИСО 9001	90
Воронкова И.Е. Наука управления: основные школы	93
Плахова Л.В., Шкрабо Ю.П. Банкротство: приговор для бизнеса или инструмент антикризисного управления	97
Сухарева Н.Ю., Захаркина Н.В. Тенденции и перспективы рынка труда в России: федеральный и региональный уровень	103
Плахова Л.В., Щекотихина С.А. Построение системы стратегического планирования социально-экономического развития РФ	113
Соколова Н.Н., Хрычкова Н.И. Анализ практики кадрового менеджмента на предприятиях отрасли «Машиностроение и металлообработка»	117
Кирюхина В.С. Методы формирования корпоративной культуры	124
Воронкова И.Е. Ценностное сознание государственных служащих как особой социальной группы	127
Савин В.Ф. Планирование профессиональной карьеры	129
Галимова Г.Г. Фактор справедливости в политике регулирования социально – экономических отношений российского общества	136
Хрычкова Н.И. Построение новой концепции управления персоналом	139

Кирюхина В.С.	
Факторы взаимосвязи корпоративной культуры и эффективности деятельности организации	145
Сухарева Н.Ю.	
Молодежный рынок труда в России: направления государственного регулирования	146
ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ	
Дегтярева Е.Н., Алтынникова Л.А.	
Негосударственный пенсионный фонд в России	152
Афанасьева А.В.	
Особенности инвестирования в активы в современных условиях	156
Головина В.А.	
Методика определения эффективности государственного финансового контроля за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ	160
Плахова Л.В., Горганова К.А.	
Мониторинг банковской деятельности	165
Макарова О.Д.	
IT-технологии в управлении банками	170
Веремьева Л.С.	
Использование факторного анализа для объективной оценки текущей ликвидности	174
МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА	
Плахова Л.В., Уланова А.А.	
Последствия введения взаимных санкций для экономики России и стран Запада	179
Головина В.А.	
О необходимости диверсификации экономики России	182
Шаникова И.В.	
Прогнозирование социально-экономического развития России: между кризисом и модернизацией	185
ТЕХНОЛОГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРЕДМЕТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Новикова Х.В., Степанова А.А.	
Роль средств образования в формировании здорового образа жизни студентов	190
Понкратова Е.Ю.	
Положение классических гимназий в системе образования Российской империи во второй половине XIX века	193
Новикова Х.В., Якушева М.Д.	
Влияние спорта на формирование личности	195
Новикова Х.В., Борзенкова Д.И.	
Роль семьи в физическом воспитании ребенка	198
УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ	202
ANNOTATIONS	206

**ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ,
ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ**

УДК 334.7

Самородова Е.М.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЧАСТНЫЕ ФИРМЫ:
ОБЩИЕ ЧЕРТЫ И РАЗЛИЧИЯ**

Современная смешанная экономика представлена соотношением двух секторов - частного и государственного. Предприятия государственного сектора обладают рядом характеристик, сближающих их с предприятиями частного сектора. Вместе с тем, государственные предприятия отличаются от частных по ряду параметров, что отражается на особенностях менеджмента государственного предприятия.

Ключевые слова: смешанная экономика, частный сектор, частный бизнес, государственный сектор, государственное предприятие, бюджетное предприятие, общественная корпорация, смешанное акционерное общество, менеджмент государственного предприятия.

Государственная компания, государственная корпорация, государственное предприятие (государственное предприятие) – организация любой организационно-правовой формы, основные средства которой находятся в государственной собственности (или же муниципальной), а руководители назначаются или нанимаются по контракту государственными органами.

Государственные предприятия различаются по целям, по характеру хозяйственной деятельности, по степени вмешательства государства, по степени хозяйственной самостоятельности. Условно все государственные предприятия можно классифицировать следующим образом:

- бюджетные;
- общественные или публичные корпорации;
- смешанные акционерные общества.

Бюджетные предприятия не имеют ни хозяйственной, ни юридической самостоятельности. Они входят в систему государственного управления. Все доходы и расходы проходят через государственный бюджет. Внешними источниками для финансирования деятельности они не пользуются. Руководители назначаются соответствующими органами и являются государственными служащими. Доля этих предприятий составляет 1-2 % от общего числа.

Общественные корпорации. Они существуют в форме акционерных обществ, все акции которых принадлежат государству. Общественные корпорации обязаны согласовывать свои планы с государством, а последнее должно осуществлять функции контроля. Управляющий назначается государством, но может и не являться государственным служащим. Эти предприятия могут привлекать заемные средства для финансирования своей деятельности. Свою деятельность осуществляют на коммерческой основе, но в соответствии с установленными государством для этого предприятия нормами и планами. Отчетность этих корпораций является публичной и регулярно публикуется.

Смешанные акционерные общества. Акции этих предприятий принадлежат и государству, и частным лицам. Деятельность осуществляется в соответствии с законом «Об акционерных обществах». Эти предприятия юридически самостоятельны. Капитал формируется за счет заемных средств. Эти акционерные общества выплачивают дивиденды, публикуют отчетность. Однако в отличие от обыкновенных акционерных обществ, смешанные государственно-частные АО пользуются привилегиями со стороны государства (например, государство гарантирует поставки сырья и сбыт).

Экономическое положение государственных предприятий отличается от частных. Деятельность государственных предприятий определяется государственными структурами. В их деятельности просматриваются как рыночные, так и нерыночные мотивы. Государственные предприятия менее конкурентоспособны, реализуют свою продукцию по твердым ценам, пользуются финансовыми льготами со стороны государства. Частное же предприятие обычно живет только за счет собственных средств. Обычно на государственных предприятиях создаются более приемлемые условия труда, в отличие от частных. Однако это не решает проблем, связанных с мотивацией работников. В целом государственные предприятия менее эффективны по сравнению с частными: низкая производительность, высокая капиталоемкость, низкая прибыль, более значительные издержки, невосприимчивость к инновациям, чересчур раздутый управленческий аппарат.

Государственные предприятия и частные фирмы имеют очевидные сходства:

1. Используется иерархический принцип организации деятельности. И предприятия, и фирмы состоят из ряда отдельных лиц и органов, связанных друг и с другом системой долгосрочных контактов и жесткими рамками их внутренних взаимоотношений.

2. Сотрудникам обеспечивается постоянная сфера деятельности.

3. Осуществляются меры контроля за деятельностью сотрудников (ведение отчетности, проверки и контроля со стороны руководства).

4. Легкая адаптация к изменяющимся ситуациям на основе должностных распоряжений, обращений к подчиненным по всем ступеням иерархической лестницы.

5. По мере расширения как государственного предприятия, так и частной фирмы нарастает вероятность ошибок при передаче информации.

6. По мере расширения организация вынуждена тратить все возрастающие средства на разнообразные проверки, у работников увеличивается апатия и бездеятельность, что уменьшает эффективность работы организации в целом.

Государственные предприятия и частные фирмы имеют и ряд существенных различий:

1. Организация системы контроля.

В любой иерархической структуре деятельность подчиненных контролируется на всех уровнях, чтобы убедиться в добросовестном исполнении обязанностей.

В частной фирме за эффективность ее работы отвечают владельцы. Они выбирают совет директоров, который контролирует деятельность управляющих, хотя и управляющие и члены Совета сами далеки от совершенства (недобросовестны, учитывают свои личные интересы).

В государственном предприятии аналогом Совета директоров является выборный законодательный орган.

Не отрицая несовершенство контроля в частной фирме, отметим, что контроль за деятельностью государственного предприятия со стороны избирателя еще хуже. Во-первых, профессиональные знания каждого кандидата, несущего функцию контроля оцениваются в совокупности с его взглядами на ряд других проблем и могут в случае его выборов не играть решающей роли. Во-вторых, акционеры могут передать свой голос тому, кто действительно заинтересован в эффективной работе фирмы. Избиратель таких возможностей лишен.

2. Организация конкуренции. В сумме конкуренция в частном секторе значительно сильнее, чем в государственном.

3. Личные интересы.

Во-первых, привилегии руководителя государственного предприятия зависят от того, насколько крупным предприятием он руководит, вследствие чего государственные учреждения растут очень быстро.

Во-вторых, срабатывает «эффект вращающихся дверей», т.е. циклическая ротация руководителей частных фирм в родственные им государственные организации и обратно. Служба в государственном секторе может рассматриваться лишь как вложение в человеческий капитал, которое может быть возвращено только тогда, когда его обладатель поменяет государ-

ственную службу на работу в частной фирме.

В-третьих, бюрократы стараются избежать любого риска, особенно в инновационных вопросах, вследствие чего их действия приходят в противоречие с общественными интересами.

Из-за названных причин в обществе возрастает интерес к разгосударствлению экономики и приватизации собственности. Разгосударствление – это процесс снятия с государства излишних функций по управлению экономикой и передача этих функций в частный сектор. В ходе разгосударствления вертикальные связи заменяются горизонтальными (рыночные отношения), повышается эффективность менеджмента, что проявляется в растущей результативности деятельности предприятия. Речь идет не только о приватизации как элементе процесса разгосударствления, но и о коммерциализации деятельности государственных предприятий и создании смешанных государственно-частных структур.

Однако лежащий почти на поверхности общий вывод о целесообразности действий по разгосударствлению с целью повышения эффективности функционирования государственных предприятий следует подвергнуть некоторым сомнениям. Дело в том, что процессы разгосударствления и приватизации имеют некоторые ограничения, связанные с особенностью функционирования и целями создания государственных предприятий:

1. В некоторых областях, в частности связанных с производством общественных благ и/или регулированием внешних эффектов, передать государственное предприятие в частный сектор невозможно в силу специфики осуществляемой деятельности. В этих случаях правительство может повысить эффективность деятельности государственного предприятия, привлекая частных подрядчиков для осуществления работ и/или используя возможности аутсорсинга при менеджменте.

2. В ряде случаев государством берется на себя такой вид предпринимательской деятельности, который изначально выгодным не является и не привлекателен для частного бизнеса.

3. Разгосударствление и приватизация ограничивают механизм поиска политической ренты, но далеко не всегда могут свести его на нет (например, военные заказы).

Список литературы:

1. Ахинов Г.А. Экономика общественного сектора: учебное пособие / Г.А. Ахинов, Е.Н. Жильцов. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 345 с.
2. Восколович Н.А. Экономика, организация и управление общественным сектором [Электронный ресурс]: учебник – М.: Юнити-Дана, 2012. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/book/118272/>.
3. Пономаренко Е.В. Экономика и финансы общественного сектора (основы теории эффективного государства): учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 240 с.

Самородова Елена Михайловна

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории и мировой экономики
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: samorodova733096@mail.ru*

Научный руководитель:

Соколова Наталья Николаевна

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: natsokolova2411@yandex.ru*

ДРОГАВЦЕВА Е.В.

ТРАДИЦИОННЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА КОММЕРЧЕСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В статье рассмотрены методы подбора персонала, направленные на реализацию предприятием эффективной кадровой политики. Раскрыты современные особенности рекрутинга и инструменты его проведения. Предложены пути оптимизации процесса подбора кандидатов на вакантную должность.

Ключевые слова: рекрутинг, подбор персонала, отбор персонала.

В современных условиях развития перед организациями встает вопрос о подборе персонала собственными силами или с привлечением специализирующихся компаний. При данном выборе существенную роль играет сфера деятельности предприятия, численность персонала, наличие службы по управлению персоналом и др. Глобализационные процессы все чаще влияют на развитие рынка труда и приводят к усилению конкурентной борьбы за рабочую силу, которая отвечает высоким качественным характеристикам. В таких условиях фирмы вынуждены формировать новую модель кадровой политики. Ведь любая компания – это, в первую очередь, персонал. Инвестиции в человеческие ресурсы при правильном использовании можно рассматривать как одни из самых доходных (доходность может составлять до 300 % годовых). Показатель качества персонала стал наиболее важным фактором, определяющим выживание и экономическое положение любой организации. Тщательность подбора персонала и использование правильных его методов гарантирует качество рабочей силы, которая, в свою очередь, обеспечивает эффективность функционирования предприятия и обуславливает актуальность исследований в этом направлении. Отбор кадров обеспечивает комплексный подход к реализации ряда этапов, которые осуществляются в рамках процесса набора персонала, а именно:

- общий анализ потребностей (нынешних и будущих) в кадрах;
- разработанные требования к персоналу, суть которых заключается в четком определении того, кто нужен компании, посредством анализа работы (рабочего места, должности), организации описания этой работы, а также установления сроков и условий набора);
- определение важных источников притока кандидатов;
- подбор технологии оценки и отбора кадров [1].

Современное укомплектование предприятия кадрами и осуществления долгосрочной, ориентированной на будущее кадровой политики невозможно без четкого планирования. Кадровое планирование представляет собой систему комплексных решений и мер по реализации целей организации и каждого сотрудника, которая, в свою очередь, позволяет снабдить компании персоналом в соответствии с количеством и требованиями рабочих мест, выбрать таких людей, которые смогли бы решать представленные перед ними задачи (как в текущем, так и в будущем периодах), гарантировать высокий квалификационный уровень работников, интенсивное содействие сотрудников в управлении организацией [2].

Под определением «рекрутинг» следует понимать бизнес процесс поиска и подбора персонала. Этот термин переводится как «наём», «комплектация состава» и обычно обозначает деятельность по созданию условий для заполнения вакансий компаний-заказчиков (работодателей) компетентными специалистами, которые отвечают своими качествами требованиям заказчика. Более узкое понятие рекрутинга представляет собой процесс обнаружения, из числа претендовавших на вакансию лучших и квалификационных кандидатов [3]. Рекрутинг, а именно бизнес-процесс поиска и подбора персонала, состоит из следующих этапов:

- осуществление анализа работы;
- спецификация поиска работников;

- мобилизация работников;
- анализ резюме и анкетных данных;
- осуществление первоначального собеседования;
- осуществление отборочного интервью;
- утверждение решения [3].

Непосредственно, лицо, занимающее должность управляющего компанией, несет главную ответственность за утверждение решения о найме будущего работника.

К традиционным методам подбора персонала относят общепринятые методы подбора. Подбор персонала делится на набор и отбор.

Набор персонала – это массовое привлечение кандидатов на вакантную должность. Существуют два вида источников набора персонала: внутренние – набор осуществляется внутри компании, за счет сотрудников самой организации, внешние – набор осуществляется за пределами компании, за счет внешних ресурсов [5].

Внешние источники наиболее распространены, так как ресурсы организации являются ограниченными, при замещении на вакантную должность освобождается предыдущее место работы работника, занявшего эту вакантную должность.

Внешние источники условно можно разделить на дорогостоящие и недорогие. К дорогим относятся кадровые агентства и публикации в средствах массовой информации (радио, телевидение, печатные издания). К недорогим относятся государственные центры занятости населения, контакты с высшими учебными заведениями и др. Кроме того, существуют внешние источники поиска потенциальных кандидатов, которые могут быть и вовсе бесплатными для организации. Речь идет об интернет ресурсах, в которых есть всевозможные бесплатные сайты, помощью которых можно разместить объявление о предлагаемой вакансии и рассмотреть резюме потенциальных кандидатов. Также организация может получать резюме непосредственно от самих претендентов, которые самостоятельно занимаются поиском работы без каких-либо посредников. Если компании нужны высококвалифицированные специалисты, то в условиях нынешней безработицы лучше обратиться к дорогостоящим источникам. Что касается работников, к которым не требуется высокая квалификация, то организация может набрать персонал более дешевым способом. Рассмотрим следующие виды внешних источников, а именно:

1. Привлечение работников на вакансию с помощью рекомендаций людей, работающих в данной организации их родственников и знакомых. Данный метод является распространенным и эффективным в небольших организациях. Он характерен для узконаправленных компаний, где ограничено число специалистов и внешний поиск может оказаться долгим и неэффективным, к тому же имеется большой риск того, что рекомендованный человек может быть неквалифицированным специалистом или не тем кандидатом, которого хотела бы видеть организация.

2. «Самостоятельные» кандидаты – это люди, занимающиеся самостоятельным поиском работы без обращения к службам занятости и агентствам, организации часто сами устраивают всевозможные дни открытых дверей и участвуют в «Ярмарках вакансий». Для того чтобы привлечь таких кандидатов, претенденты сами звонят в организацию, присылают свое резюме, целенаправленно обращаются в конкретную для них фирму, в которой хотели бы работать. И даже если компания не нуждается в услугах этого кандидата, лучше сохранить информацию о нем, на тот случай, если появится необходимость.

3. Реклама в СМИ (средствах массовой информации). Самым общеизвестным приемом рекрутмента служит расположение в средствах массовой информации рекламного объявления о существующей в компании вакансии, в этом случае претендент обращается непосредственно в кадровую службу организации-работодателя. Периодические издания и Интернет являются наиболее распространенными СМИ для расположения объявлений о вакантных должностях. Периодические издания (газеты и журналы), в которых публикуются объявления о вакантных местах, также делятся на два вида: издания общего профиля и спе-

циализированные профессиональные издания. То же самое можно сказать и об Интернете, а именно наличие серверов, которые посвящены трудоустройству, где кандидаты публикуют свои резюме, а работодатели – информацию о вакантных должностях. А также публикация информации о свободных рабочих местах и расположение резюме возможны на высокоспециализированных порталах, которые представляют собой виртуальные профессиональные сообщества.

4. Контакты с учебными заведениями. Значительные крупные компании ориентированы на набор выпускников вузов, которые не имеют опыта работы. С этой целью проводятся презентации в профильных вузах организациями-работодателями, а также они принимают участие в «Ярмарках вакансий».

5. Биржи труда (государственные службы занятости). Именно биржами труда ведется база данных, которая содержит информацию о претендентах (это биографические данные, квалификационные характеристики, интересующую работу). У компаний есть доступ к этой базе данных, и они могут осуществлять в них поиск при малых расходах.

6. Кадровые агентства. Агентства очень четко изучают требования, предъявляемые организациями к претендентам, осуществляют подбор соискателей, а также проводят тестирование и собеседование. Если кандидат принимается на работу, то организация оплачивает услуги агентства в размере 30-50 % годовой заработной платы нанятого работника [9].

Второй частью подбора персонала является отбор. Отбор персонала является завершающим процессом в подборе сотрудников в соответствии с требованиями фирмы в человеческих ресурсах. Принятие решения при отборе традиционно образуется на нескольких этапах, которые нужно пройти претендующим на вакантное место. На каждом этапе постепенно, как правило, некоторое количество кандидатов отсеивается или же идет в отказ, принимая другие поступившие предложения.

К основным современным методам отбора персонала можно отнести:

- предварительное интервью или собеседование;
- заполнение бланка заявления (анкетирование);
- беседа по найму (интервью);
- проверка рекомендаций и послужных списков;
- медицинское обследование;
- принятие решения [4].

Рассмотрим их более подробно.

Первый этап. Предварительное интервью или собеседование. Уровень образования кандидата, его внешний вид, а также личностные качества - это и есть главная цель интервью (беседы). Чтобы работа была благоприятной, менеджерам и специалистам необходимо использовать общую систему правил оценки претендента на этом этапе.

Второй этап. Заполнение бланка заявления (анкетирование). Кандидаты, которые благополучно прошли первоначальную беседу, должны заполнить специальный бланк заявления и анкету. Количество пунктов в анкете должно быть наименьшим, и они должны интересоваться информацией, которая выясняет производительность будущей работы кандидата. Информация может быть разного рода, а именно, касающаяся бывшего места работы, склада ума, трудностей, с которыми приходилось столкнуться, но так, чтобы на основе этой информации можно было бы провести анализ и дать конкретную оценку кандидата. Вопросы в анкете должны быть нейтральными, предполагающими всевозможные варианты ответов, включая вероятность отказа от ответа.

Третий этап. Беседа по найму (интервью). Самым популярным способом оценки претендентов на вакантное место является интервью. Беседа по найму не только работодателю дает информацию о претенденте, но и самому соискателю о требованиях к работе (например, при этом задавая вопросы интервьюеру), а также о корпоративной культуре этой компании. Претендент на основе уровня компании и условий проведения интервью, а также по профессионализму интервьюера может сделать для себя определенные выводы о корпоративной

культуре компании-работодателя, а именно о своей совместимости с ней. Рассмотрим следующие виды бесед по найму:

- биографическая беседа по найму – это прогноз возможностей и способностей соискателя, основной целью которого является установление прошлого опыта кандидата и уточнение разнообразных аспектов профессиональной деятельности его, которые, возможно, не раскрыты в резюме;

- ситуационное интервью. В этом интервью претенденту предлагается решить несколько практических задач (например, гипотетических или реальных проблем), этот вид интервью устанавливает общие и аналитические способности соискателя, а также применяемые им методы к решению нестандартных проблем и умение их преодолевать;

- структурированное интервью. Целью этого интервью является установление профессиональных и личностных качеств претендента по заранее выбранному структурированному перечню вопросов;

- интервью по компетенциям. Основной целью этого вида является определение уровня соответствия претендента главным полномочиям, которые необходимы для работы в конкретной фирме и в конкретной должности и установление вероятности его развития (в процессе интервью интервьюер обращается к прошлому опыту претендента) [10].

Четвертый этап. Проверка рекомендаций и послужных списков. Любая информация рекомендательных писем или бесед с людьми (которых претендент указал в качестве рекомендателей) представляет возможность узнать, что конкретно и с какой успешностью претендент делал на предыдущих местах работы, учебы, жительства. Конечно, целесообразней всего будет обращение за рекомендациями на места предыдущей работы, если срок увольнения превышает один год, а также к коллегам из других компаний, профессиональных обществ, с которыми у претендента были деловые отношения.

Пятый этап. Медицинский осмотр. Он проводится, как правило, когда потенциальное место работы предъявляет определенные требования к здоровью кандидата.

Шестой этап. Принятие решения. Главной целью этого этапа, безусловно, является принятие решения, посредством сравнения кандидатов и предоставления окончательных результатов на рассмотрение руководству, которое непосредственно принимает решение.

Современный менеджер по персоналу обязан знать, что подбор персонала – это главный этап в управлении персоналом, так как любая ошибка может обойтись слишком дорого. Управляющий персоналом непосредственно должен обладать большим и редким талантом, чтобы нанимать на работу наиболее подходящих сотрудников. Менеджер по персоналу должен располагать знаниями в области психологии, права, социологии и экономики, чтобы сразу понять, нужен ли кандидат компании и стоит ли ему проходить дальнейшие этапы подбора. Тем самым дать шансы более способным кандидатам. Сделав анализ вышеперечисленных методов, можно сделать вывод о том, что не существует одного оптимального способа подбора, поэтому менеджер по персоналу должен владеть всем набором приемов.

Внешняя среда компании не стоит на месте. Взамен традициям приходит новый свежий взгляд на проблему. Появляются новые методы, новые технологии, которые вытесняют или подвигают старую школу. Рассмотрим инновационные методы подбора кандидатов.

1. Метод стрессового интервью (шоковый метод), целью которого является определение стрессоустойчивости кандидата. Использование этого метода оправдывается при подборе сотрудников на конкретные вакантные должности: продавцы-кассиры и даже специалисты по персоналу. Основой такой методики является установление стрессоустойчивости претендента, при которой специально создают стрессовые ситуации и ведут наблюдение за его реакцией. Стандартным сценарием стрессового интервью является:

- задержка представителя работодателя на собеседование (время от получаса и более);
- проявление невнимания к заслугам, степеням, званиям, образованию кандидата;
- утеря резюме соискателя;
- конструирование неудобных ситуаций (это может быть подпиленная ножка стула;

слишком высокий стул; яркий свет в глаза; расположение кандидата в центре круга, по окружности которого сидят представители работодателя);

- использование неприличных вопросов;
- неожиданные действия со стороны рекрутера (например, бросание ручки в лицо и т.д.).

Самым важным для менеджера по подбору персонала является обладание наивысшим уровнем знания данной методики и возможность быть уверенным в том, что, погружая претендента в стресс, они не навредят его психике и смогут вывести из стрессового состояния. Для того чтобы провести стрессовое интервью, необходимо привлечь посторонних профессионалов – сотрудников консалтинговых фирм и кадровых агентств, которые специально обучены подобным спецификам. Недостатками этого метода являются крайне неприятные впечатления, которые может произвести компания-работодатель на кандидата. В итоге, понравившийся вам соискатель после такой проверки на прочность, скорее всего, просто откажется у вас работать и уйдет оскорбленным. Непонравившегося претендента также не стоит обижать, иначе он может распространить неблагоприятную информацию.

2. Метод логического интервью (дословно, интервью, щекочущее мозг). Основа этого метода заключается в том, что претендентам нужно ответить на замысловатый вопрос или решить логическую задачу. Главной целью является исследование аналитического мышления и творческих способностей кандидата. Непосредственно целевая аудитория для использования логического интервью - это сотрудники умственного труда и креативщики, среди которых могут быть программисты, менеджеры по рекламе, аудиторы, консультанты. Вопросы логического интервью подразделяются на следующие группы:

- логические задачи с четко заданными ответами;
- логические задачи, у которых нет четко заданного ответа;
- упражнения, в которых требуется показать оригинальность мышления.

3. Социальные сети. В последнее время социальные сети получили очень широкое распространение. И неважно, касается это управляющего или компании. Но мощь социальных сетей можно использовать не только для пиара компании или для обмена мыслями и ссылками среди друзей. Социальные сети – отличный инструмент по привлечению персонала и поиску работы. Поэтому актуальна тема возможности привлечения персонала через социальные сети. Здесь надо обсуждать возникающие риски и сложности, подумать о том, как обходить подводные камни и получать максимальные результаты.

4. Графология. На основе этого метода окончательные выводы, а именно их благоприятность до сих пор является спорным вопросом (нет 100 % уверенности, которая доказывала бы связь почерка человека с чертами его личности). На сегодняшний день в России метод графологии распространен очень слабо, скорее всего, из-за трудности объяснения результатов или из-за отсутствия специальных обучающих программ [6].

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что среди рассмотренных методов нет ни одного, который мог бы гарантировать 100 % вероятность правильного выбора претендента на вакантную должность. Однако нет такой точности и у традиционных методов подбора персонала. Комбинирование традиционных и инновационных способов подбора персонала дает более точный результат, что неоднократно было доказано на практике.

Рассмотрим основной показатель рынка труда, а именно численность экономически активного населения (из них: занятые и безработные) Орловской области за 2012-2014 гг. [5]. Так, по итогам 2014 года занято в экономике 368,3 тыс. чел. (94,9 % экономически активного населения), не имели занятия, но активно его искали – 20 тыс. чел. (5,1 %) и в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные (табл. 1). В результате уменьшения экономически активного населения (-0,2 %) наблюдается снижение безработицы (уровень зарегистрированной безработицы снизился на 0,7 %), можно сделать вывод, что потребность в работниках, заявленная организациями, возрастает, а средняя продолжительность поиска работы безработными не сокращается, соответственно, около 20 % персонала предприятий сменяется, и затраты, необходимые для подбора персонала, яв-

ляются существенными.

Таблица 1 – Динамика численности экономически активного населения в Орловской области за 2012-2014 гг.

Год	Экономически активное население (тыс. чел.)	из них:		Уровень экономической активности, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
		занятые (тыс. чел.)	безработные (тыс. чел.)			
2012	391,1	370,2	20,9	65,1	61,6	5,3
2013	394,1	371,1	23,0	65,5	61,8	5,8
2014	388,3	368,3	20,0	65,3	62,3	5,1

Умение подбирать сотрудников – основа работы менеджера по персоналу. Для того чтобы стать действительно грамотным специалистом в этой области, необходимо владеть методами поиска, собеседования, оценки кандидатов. Но не всегда удастся менеджеру по персоналу правильно сформировать и обозначить цели найма.

При формировании системы поиска и отбора новых сотрудников многочисленные организации могут столкнуться с определенными трудностями, среди которых в первую очередь можно назвать следующие:

- недостаток сформированной, подкрепленной соответствующими процедурами и документами, организации поиска и отбора персонала, таким образом, работа проводится от случая к случаю, по конкретным запросам руководителя;
- не до конца сформированная методика отбора будущих сотрудников, в основе которой заложен здравый смысл и ориентация на формальные запросы к претендентам;
- несформированные положения и инструкции, которые регламентируют работу в сфере поиска и отбора персонала;
- нехватка денежных средств для работы в сфере поиска и отбора кадров с привлечением сторонних компаний;
- маленький опыт и уровень квалификации сотрудников, которые занимаются отбором персонала;
- при отборе будущих сотрудников очень часто наблюдается отсутствие конкретных критериев, которые связаны с требованиями профессии, а также рабочего места и указывают на индивидуальные характеристики претендентов (образование, опыт работы и т.д.), использующиеся при отборе персонала [7].

Перечисленные выше проблемы непосредственно являются основой неточной специфики работы в области поиска и отбора будущих кадров. На основе рассмотрения вышеперечисленных проблем можно сделать вывод о том, что необходимо формировать арсенал разнообразных специфик таким образом, чтобы четко оценивались необходимые качества претендента. Это позволит обеспечить контроль выполнения и распространить процедуру в различных подразделениях организации.

Для создания такой социально-психологической атмосферы требуется большое внимание уделять отбору персонала. Рост рентабельности и надежности отбора персонала непосредственно связан с последовательным проведением проверки деловых и личных качеств будущего сотрудника, который основан на взаимодополняющих способах их установления и источниках информации. Сократить затраты и оптимизировать процесс подбора можно с помощью следующих действий, например:

- описать общие портреты сотрудников по ключевым вакансиям в электронном виде;
- сократить время на поиск кандидатов, выделив ключевые и второстепенные требования;
- облегчить процесс поиска людей силами сотрудников («Приведи работать друга - получи бонус»);
- оптимизировать первичный отбор, разработав тест на совместимость по каждой

вакансии;

- сократить время бесед с «неподходящими» кандидатами;
- использовать режим группового и онлайн-собеседования для экономии времени;
- использовать ресурс информационных и социальных сетей;
- сократить время первичного собеседования за счет оптимизации блока «О компании» [8].

На основе предлагаемых путей оптимизации подбора персонала можно сделать вывод о том, что предлагается все: и новые методы, и средства подбора, которые значительно сокращают временные рамки, затрачивание средств. Появляются методы и советы, при которых возможна более качественная и улучшенная деятельность менеджера по персоналу. Только внимательный, ответственный и опытный HR-специалист сумеет найти идеального кандидата, распознав его среди остальных. Умение пользоваться данными знаниями, внимательно и ответственно относиться к своей работе является залогом успешного состояния дел организации. Современное укомплектование предприятия кадрами и реализация долгосрочной, ориентированной на будущее кадровой политики невозможны без чёткого кадрового планирования. Кадровая политика позволяет видеть в перспективе и обосновывает не только управление персоналом, но и функционирование предприятия в целом. Кадровая политика, которая ориентирована на опережающее реагирование (превентивная), позволяет, распознавая, находя и рационально используя возможности человеческого капитала, создавать такие условия деятельности, при которых участие руководителя минимизируется, влияние возрастает, а производительность работы сотрудников значительно повышается.

Применение современных подходов к подбору персонала предприятия позволяет комплексно решить задачи формирования необходимого по качественным свойствам и структуре персонала, исходя из специфики сферы деятельности предприятия и стратегии его развития. Разнообразие набора инструментов отбора персонала ставит задачи перед кадровой службой по их оптимальному сочетанию, определению соотношения форм и критериев отбора персонала с целью принятия эффективных управленческих решений для решения проблем обеспечения предприятия кадровым составом надлежащего качества.

Список литературы:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом в организации: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 695 с.
2. Базаров Т.Ю., Б.Л. Еремин Управление персоналом: учебник. – М.: ЮНИТИ, 2014. – 560 с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 520 с.
4. Иванова – Швец Л.Н. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Изд. Центр ЕАОИ, 2014. – 200 с.
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: официальный портал. - Режим доступа: http://orel.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/orel/resources/02d77f80430e5d7aafa7bf6d1d1cfc75.
6. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебное пособие. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2013. – 469 с.
7. Курбатова М.Б. Современные персонал технологии: учебное пособие. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2014. – 388 с.
8. Зайцев М.Г. Методы оптимизации управления и принятия решения: учебное пособие. – М.: ДЕЛЮ, 2014. – 663 с.
9. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 386 с.
10. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: учебник. – М.: Питер, 2013. – 480 с.

Дрогавцева Елена Владимировна

*студентка 2 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena.drogavceva@mail.ru*

Научный руководитель:

Трошина Елена Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: elena-troshina78@list.ru

Плахова Л.В., Кожевникова В.Н.

ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

В статье рассматривается влияние финансовой политики на процесс формирования конкурентоспособности предприятия. Взаимосвязь процесса реализации финансовой стратегии и формирования конкурентоспособности предприятия исследовалась на примере ОАО «Рязанский Радиозавод». В работе обоснован рост конкурентоспособности предприятия на основе инновационного развития.

Ключевые слова: финансовая политика, финансовая устойчивость, финансовая стратегия.

Исследование литературных источников показывает, что наиболее изученной стороной устойчивого организационного развития является финансовый аспект деятельности организации. Так, Ю.Н. Лавриненко считает, что для обеспечения выживаемости предприятия в современных условиях управленческому персоналу необходимо уметь оценивать как собственное финансовое состояние, так и его существующих и потенциальных контрагентов [1]. При этом автор полагает, что финансово устойчивым является такое предприятие, которое за счет собственных средств формирует внеоборотные и частично оборотные активы. Данное направление включает несколько элементов оценки финансовой устойчивости. Первое – это решение проблемы обеспечения рентабельности компании как одного из главных условий существования фирмы. Второе – динамика дебиторской и кредиторской задолженности позволяет судить о том, насколько эффективно осуществляется процесс управления организацией. Третье, особое внимание заслуживает анализ этических аспектов ведения бизнеса. Неоплата в установленные сроки партнерских обязательств может нарушить нормальное взаимодействие участников бизнес-процессов, что часто приводит к ухудшению социально-психологического климата между участниками совместной работы.

Исследование влияния формирования финансовой политики на обеспечение роста конкурентоспособности проводилось нами на примере ОАО «Рязанский радиозавод» (РРЗ). Это предприятие является дочерней компанией в рамках вертикально-интегрированной структуры «Концерн «Созвездие», находится на лидирующих позициях среди предприятий Концерна по объемам реализации товарной продукции, прибыли, уровню технического оснащения, качеству и сложности производимой техники. Особое значение для оценки финансовых результатов деятельности предприятия инвесторами и кредиторами представляет исследование ликвидности и финансовой устойчивости. Финансово-хозяйственная деятельность, платежеспособность и ликвидность ОАО «РРЗ» по состоянию на 01.01.2014 г. характеризуется данными, представленными в табл. 1.

Таблица 1 – Динамика коэффициентов, характеризующих финансовую устойчивость и ликвидность ОАО «Рязанский Радиозавод»

Наименование показателя	01.01.2013 г.	01.01.2014 г.	Отклонение
Коэффициент автономии (финансовой независимости), ед.	0,46	0,36	-0,1
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами, ед.	0,28	0,26	-0,02
Коэффициент структуры долгосрочных вложений, ед.	0,21	0,23	0,02
Показатель отношения дебиторской задолженности к совокупным активам, ед.	0,31	0,30	-0,01
Коэффициент абсолютной ликвидности, ед.	0,01	0,12	0,11
Коэффициент текущей ликвидности, ед.	1,88	1,4	-0,48
Коэффициент уточненной ликвидности, ед.	0,69	0,6	-0,09

Коэффициент концентрации собственного капитала рассчитывается как отношение

собственного капитала к общей сумме источников финансирования. В предприятие с высокой долей собственного капитала кредиторы вкладывают средства более охотно, поскольку оно с большей вероятностью может погасить долги. Данные табл. 1 показывают, что коэффициент автономии по сравнению с началом 2013 г. уменьшился на 0.1 ед.

Коэффициент маневренности собственного капитала позволяет оценить, какая часть собственного капитала используется для финансирования текущей деятельности. Коэффициент маневренности собственного капитала по состоянию на 01.01.2014 г. уменьшился на 0,02 ед. Отсюда первоочередной задачей финансового менеджмента предприятия является обеспечение роста прибыли и собственных средств.

Коэффициент структуры долгосрочных вложений показывает, какая часть внеоборотных активов профинансирована за счет долгосрочных заемных источников. Предприятие использовало долгосрочные обязательства для финансирования внеоборотных активов в размере 23 %, что выше уровня 2012 г. на 2 %.

Платежеспособность предприятия выступает в качестве внешнего проявления финансовой устойчивости. Для оценки платежеспособности предприятия используются три относительных показателя, различающиеся набором ликвидных активов, рассматриваемых в качестве покрытия краткосрочных обязательств.

Мгновенную платежеспособность предприятия характеризует коэффициент абсолютной ликвидности, показывающий, какую часть краткосрочной задолженности может покрыть организация за счет имеющихся денежных средств и краткосрочных финансовых вложений, быстро реализуемых в случае надобности. Нормальное ограничение $K_{ал} > 0,2$, распространенное в экономической литературе, означает, что каждый день подлежат погашению 20 % краткосрочных обязательств предприятия или, другими словами, в случае поддержания остатка денежных средств на уровне отчетной даты (преимущественно за счет обеспечения равномерного поступления платежей от контрагентов) краткосрочная задолженность, имеющая место на отчетную дату, может быть погашена за 5 дней. Коэффициент абсолютной ликвидности ОАО «РРЗ» в конце 2013 г. составляет 0.12 ед. Это указывает на то, что предприятие в состоянии оплачивать свои обязательства.

Основным фактором повышения уровня абсолютной ликвидности является равномерное и своевременное погашение дебиторской задолженности. Платежеспособность предприятия с учетом предстоящих поступлений от дебиторов характеризует коэффициент уточненной (текущей) ликвидности. В начале 2014 г. коэффициент быстрой ликвидности составил 0.6 ед, что ниже уровня по состоянию на 01.01.2013 г. на 0.09 ед. Для повышения уровня уточненной ликвидности необходимо способствовать росту обеспеченности запасов собственными оборотными средствами, для чего следует увеличивать собственные оборотные средства и обоснованно снижать уровень запасов. По состоянию на 01.01.2014 г. коэффициент текущей ликвидности ОАО «РРЗ» равен 1.4, что меньше уровня начала 2013 г. на 0.48 ед.

Обобщающим показателем финансовой устойчивости является излишек или недостаток источников средств для формирования запасов, получаемый в виде разницы между величиной источников средств и величиной запасов. При этом имеется в виду обеспеченность определенными видами источников (собственными, кредитными и другими заемными) гарантирована тождественностью итогов актива и пассива баланса.

Определим тип финансовой устойчивости ОАО «Рязанский радиозавод» в соответствующей аналитической табл. 2, на основе которой изучим изменение величины источников финансирования запасов в 2013-2014 гг.

Таблица 2 – Определение типа финансовой устойчивости ОАО «Рязанский радиозавод» за 2013-2014гг.

Показатели	На конец 2012 г.	На конец 2013 г.	На конец 2014 г.
1. Собственные средства	928451	1121656	1346046
2. Запасы и затраты	1150293	1609356	3125220
3. Краткосрочные кредиты	251055	-	391159
4. Долгосрочные кредиты	75835	57858	98149
5. Излишек или недостаток собственных оборотных средств (стр.1-стр.2)	-221842	-487700	-1779174
7. Излишек или недостаток долгосрочных обязательств (стр.1+стр.4-стр.2)	-146007	-429842	-1681025
7. Излишек или недостаток общей величины источников формирования запасов (стр.1+стр.3+ стр.4-стр.2)	105048	-429842	-1289866
8.Трехкомпонентный показатель типа финансовой устойчивости	(0;0;1)	(0;0;0)	(0;0;0)

Значение трехкомпонентного показателя финансовой устойчивости (0;0;0) на конец 2014 г. означает, что на предприятии ОАО «Рязанский радиозавод» наблюдалось кризисное финансовое состояние. Это показывает, что каждый из трех источников покрытия запасов меньше величины запасов на начало 2014 г. По состоянию на конец 2012 г. значение трехкомпонентного показателя финансовой устойчивости составляло (0;01;1). Это означает, что общей величины финансовых ресурсов достаточно для финансирования запасов и затрат.

При управлении ОАО «Рязанский Радиозавод» большое внимание уделяется стратегическому анализу рисков, характерных для промышленности в целом, специфических отраслевых рисков, а также рисков, возникающих при создании интегрированной структуры ОАО «Концерн «Созвездие». Группировка рисков производится по следующим критериям:

- 1) риски внутренней и внешней среды;
- 2) отраслевые и специфические риски.

К рискам внутренней среды относятся дефицит квалифицированных кадров технических специальностей, дефицит квалифицированных кадров основных рабочих специальностей, инерционное сопротивление персонала изменениям (преобразованиям), социальная незащищенность работников в процессе преобразований, эмиссий акций и т.д.

К рискам внешней среды относятся прежде всего: макроэкономические риски – это риски, связанные с несовершенством системы налогообложения и государственных гарантий, снижением научно-технического потенциала предприятий радиоэлектронной промышленности, нестабильной ситуации на финансовых и товарных рынках, инфляции, изменении банковских процентов, принципов налогообложения.

Специфическими рисками являются, прежде всего, несвоевременное финансирование текущего ГОЗ, отсутствие гарантий и плановости заключения ГОЗ на среднесрочный период. Кроме рисков, непосредственно связанных с хозяйственной деятельностью предприятия, возможны негативное влияние форс-мажорных обстоятельств, носящих общеэкономический характер.

В целях минимизации последствий фактически возникших рисков, а также профилактических мер по их нейтрализации в Обществе разработаны комплексы мероприятий организационно-технического характера.

Управление денежными потоками компании является важной составной частью общей системы управления ее финансовой деятельностью. Эффективное управление денежными потоками требует формирования специальной ее политики как части общей финансовой стратегии компании.

Основу оптимизации денежных потоков предприятия составляет обеспечение сбалансированности объемов положительного и отрицательного их видов. На результаты хозяйственной деятельности предприятия отрицательное воздействие оказывают как дефицитный, так и избыточный денежные потоки. Сальдо денежных потоков от текущих операций в течение 2013 года увеличилось на 301025 тыс. руб., или на 1407,45 %, и составило на конец от-

четного периода 322413 тыс. руб. Сальдо денежных потоков от инвестиционных операций в течение 2013 года уменьшилось на 40995 тыс. руб., или на 206,24 %, и составило на конец отчетного периода 60872 тыс. руб. Сальдо денежных потоков от финансовых операций в течение 2013 года уменьшилось на 251664 тыс. руб., или на 2009,13 %, и составило на конец отчетного периода 264190 тыс. руб. Остаток денежных средств на расчетных, валютных счетах и в кассе Общества на 01.01.2014 г. составляет 5442 тыс. руб.

Основными задачами финансовой политики хозяйствующего субъекта являются:

- максимизация прибыли;
- оптимизация структуры капитала предприятия и обеспечение его финансовой устойчивости;
- создание эффективного механизма управления предприятием.

Результативность финансовой политики определяется степенью достижения поставленных целей и задач. В 2013 г. общая рентабельность увеличилась по сравнению с 2012 г. на 1,9 %, а рентабельность собственного капитала на 0,08 %. В 2014 г. общая рентабельность уменьшилась на 0,5 % к обороту в сравнении с 2013 г.

Эффективность финансовой политики организации как уровень достижения наилучшего результата при наименьших затратах измеряется показателями финансовой эффективности работы его подразделений каждого в отдельности и в целом, показателями эффективности направления и использования финансовых потоков, материальных и трудовых ресурсов. Для обеспечения самостоятельности предприятие должно обладать гибкой структурой капитала и уметь организовать его движение таким образом, чтобы обеспечить постоянное превышение доходов над расходами с целью сохранения платежеспособности и создания условий для нормального функционирования.

На современном этапе все большее число предприятий осознает необходимость сознательного перспективного управления финансовой деятельностью на основе научной методологии предвидения ее направлений и форм, адаптации к общим целям развития предприятия и изменяющимся условиям внешней финансовой среды. Эффективным инструментом перспективного управления финансовой деятельностью предприятия, подчиненного реализации целей общего его развития в условиях происходящих существенных изменений макроэкономических показателей, системы государственного регулирования рыночных процессов, конъюнктуры финансового рынка и связанной с этим неопределенностью, выступает финансовая стратегия

Финансовая стратегия разработана в соответствии со Стратегией развития ОАО «Рязанского Радиозавода» на период 2013-2020 гг. в целях обеспечения финансовой устойчивости и эффективности управления процессами, формирующими прирост стоимости предприятия.

Настоящая Стратегия регулирует следующие процессы:

- управление собственным капиталом;
- управление заемным капиталом, в т.ч. консолидированным кредитным портфелем;
- управление инвестиционными вложениями;
- управление ликвидностью;
- осуществление дивидендных выплат;
- мониторинг и контроль финансово-экономического состояния предприятия и дочерних или зависимых обществ (ДЗО).

Основные принципы, на которых формируется стратегия, включают:

- достижение ОАО «Рязанский Радиозавод» состояния финансовой устойчивости;
- ограничение кредитного портфеля размером, необходимым для финансирования инвестиций при условии, что, остающаяся после платы за обслуживание долга, операционная прибыль соответствует целевому росту стоимости предприятия;
- осуществление основных инвестиций в рентабельные проекты, способные генерировать дополнительный свободный денежный поток;
- минимизация финансовых рисков;

- снижение издержек на привлечение капитала;
- основные задачи Финансовой стратегии:
- обеспечение роста рыночной стоимости и инвестиционной привлекательности предприятия;
- оптимизация структуры капитала и повышение эффективности его использования;
- достижение ОАО «Рязанский Радиозавод» среднеотраслевых показателей финансово-хозяйственной деятельности и использования капитала.

Этапы реализации финансовой стратегии включают реструктуризацию в период с 2013 по 2014 гг. Его суть состоит в ограничении объемов внешних заимствований, реструктуризации долговых обязательств, ревизии инвестиционных проектов и использовании государственной финансовой поддержки. Это обеспечит формирование стабильного портфеля заказов и реализацию инвестиционных проектов по разработке и серийному производству инновационных продуктов.

Этап развития рассчитан на 2015-2017 гг. Он направлен на привлечение заемного и акционерного капитала на реализацию крупномасштабных проектов; разработку и внедрение механизмов возвратного бюджетного финансирования; техническое перевооружение предприятия. Финансовой целью этого этапа является обеспечение уровня стабильной самокупаемости и частичного самофинансирования.

Этап ускоренного роста рассчитан на 2018-2020 гг. Его ориентация связана с изменением модели финансирования инвестиционной деятельности через авансирование новой продукции заказчиками и реализацией проектов на фондовом рынке (приватизация, привлечение капитала). Целевой установкой является достижение финансовых показателей, соответствующих уровню ведущих компаний отрасли.

Для реализации поставленных в инновационной программе целей необходимо решить следующие задачи:

- 1) проведение технологической модернизации Предприятия в интересах обеспечения производства инновационной продукции, внедрения новейших технологий, повышения эффективности производства, снижения энергозатрат и повышения производительности труда на базе передовых управленческих технологий и информационных систем управления бизнес-процессами и качеством продукции;
- 2) сокращение сроков и стоимости разработки и внедрения новых технологий, товаров и услуг;
- 3) повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников Предприятия;
- 4) проведение ОКР (участие в НИОКР, проводимых другими организациями) по созданию изделий, продуктов, имеющих значительную интеллектуальную составляющую и, как следствие, высокие потребительские качества и конкурентоспособность;
- 5) модернизация серийно выпускаемых изделий с целью повышения их потребительских качеств или разработка новых вариантов исполнения;
- 6) внедрение комплексного подхода в работе с потребителями продукции Предприятия, основанными на участии наших специалистов на этапе эксплуатации изделий при различных вариантах его использования: поставка в эксплуатирующую организацию, установку в изделия более высокого уровня;
- 7) внедрение новых программных комплексов управления Предприятием, которые позволят оптимизировать управление финансовыми потоками и процессы принятия решений, повысят надежность хранения и передачи данных.

Список литературы:

1. Лавриненко Ю.Н. Финансовая устойчивость промышленных предприятий и его самодостаточность в условиях рынка // Человек. Экономика. Общество: сб. науч. тр. – Белгород, 2000. – С.92.
2. Годовой отчет Открытого акционерного общества «Рязанский Радиозавод» за 2014 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.radiozavod.ru/files/investoram/5godovoy_otchet.pdf.

3. Плахова Л.В. Финансовые ресурсы в механизме функционирования инвестиционного рынка региона: в колл. монографии «Стратегическое развитие экономических систем: теория и практика». – СПб: ИНФО-ДА, 2006. – С. 195-211.

4. Устав акционерного общества «Рязанский Радиозавод» (редакция №8) протокол от «09» декабря 2015 г. № б/н [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.radiozavod.ru>.

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@ya.ru

Кожевникова Вероника Николаевна

студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

УДК 331.101.262

Орлова А.С.

ОЦЕНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматривается система оценки персонала на примере Районного потребительского общества на основе аналитических показателей предприятия.

Ключевые слова: анализ, персонал, кадры, экономические показатели, трудовые ресурсы, управление.

Работа с персоналом, с людьми всегда оставалась одной из самых важных проблем, стоящих перед руководителем и требующих профессионального владения основами кадрового менеджмента. Основная особенность персонала заключается в том, что помимо выполнения производственных функций работники предприятия являются активной составляющей производственного процесса. Они могут активно способствовать росту эффективности производства, могут относиться безразлично к результатам деятельности предприятия, на котором работают, а могут и противодействовать нововведениям, нарушающим привычный для них ритм работы.

Персонал организации – это сотрудники организации, работающие по найму и обладающие определенными профессиональными и качественными характеристиками. Существенным признаком персонала организации является оформление трудового договора с работодателем. С практической точки зрения персонал организации представляет собой важнейший ресурс организации. В теории менеджмента персонал организации рассматривается в качестве ее социальной системы. Ведущая роль в обеспечении выполнения стратегических целей организации принадлежит персоналу организации. Требования, предъявляемые по реализации целей для достижения тех или иных экономических результатов, способность решать и выполнять стратегические задачи по развитию организации и повышению ее конкурентоспособности, прямо связаны с уровнем самоорганизации системы. Социальная система организации закономерно разделяется на две основные подсистемы: управляющую и управляемую.

Рассмотрим классификацию персонала по категориям. Дадим определение персонала, человеческих ресурсов, трудового потенциала работника. Персонал – это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев. Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих воз-

возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации [2].

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависит объем, своевременность и эффективность выполнения всех работ.

Персонал не является чем-то застывшим: он находится в постоянном движении вследствие приема на работу одних и увольнения других.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов.

Когда речь идет о персонале, то мы предполагаем, что к работникам относятся уже как к людям, не лишенным индивидуальных различий, т.е. однородной, безликой массе.

Но так же, как кадрами, персоналом управлять уже нельзя, приходится учитывать, что работникам необходимо создавать комфортные физические, социальные и психологические условия труда.

Поэтому в рамках управления персоналом, в отличие от кадрового управления, всем этим вопросам уделяется весьма значительное внимание (формируется благоприятный морально-психологический климат, налаживается социальное партнерство, «разгуливаются» конфликты и т. п.).

Сегодня персонал является стратегическим фактором, определяющим будущее организации, что превращает его в человеческие ресурсы – совокупность личностей, каждая из которых обладает особой индивидуальностью, интеллектом, способностью к саморазвитию, творчеству. Причем если прежде деятельность работников определялась потреблением других ресурсов (прежде всего машин), то сегодня положение стало диаметрально противоположным: эффективность их использования всецело зависит от людей.

Переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами означает движение:

- от узкой специализации и ограниченной ответственности к широким профессиональным и должностным профилям;
- от спланированного карьерного пути к гибкому выбору траектории профессионального развития;
- от контроля персонала к созданию возможностей его развития;
- от закрытого к открытому отбору специалистов.

Именно необходимость учета личностного фактора приводит к постепенной трансформации управления персоналом в управление человеческими ресурсами и служит границей между этими понятиями [1].

Достаточная обеспеченность предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объемов выпускаемой продукции и повышения эффективности производства. Проведем анализ численности трудовых ресурсов на примере Районного потребительского общества, который представлен в табл. 1. Исследуемые годы 2013-2014, так как значительные изменения произошли именно в это период.

Таблица 1 – Анализ численности трудовых ресурсов Районного потребительского общества, человек

Показатели	2013 г.	2014г.	Отклонение (+;-)
Численность персонала	152	148	-4
Управленческий персонал, в том числе	35	36	1
Руководители	7	7	0
Специалисты и служащие	28	29	1
Торгово-оперативный персонал, в том числе	117	112	-5
Основные работники	77	73	-4
Вспомогательные работники	40	39	-1

Анализ табл. 1 показал, что общая численность трудовых ресурсов на нашем предприятии по сравнению с прошлым годом снизилась на 4 человека. Это произошло за счет снижения людей в торгово-оперативном персонале на 5 человек. В то же время управленческий персонал пополнил 1 человек. В целом, исследуемое райпо достаточно обеспечено трудовыми ресурсами для полноценной работы предприятия.

В любой экономической системе человек является главной производительной силой. Люди, персонал служат одновременно важнейшими экономическими ресурсами и основными факторами производства. Персонал организации, работники предприятия, тесно взаимодействующие между собой в процессе трудовой деятельности, не только создают новый продукт, выполняют работы и оказывают услуги, но и формируют свободные экономические отношения как внешние между производителями и потребителями, так и внутренние между всеми сотрудниками, направленные на созидательную предпринимательскую и организационную работу фирмы.

На кадровую политику организацию влияют такие показатели, как удельный вес руководителей, специалистов и служащих, а также текучесть кадров и средний возраст работающих. Изучим их динамику за 2012-2014 года с помощью табл. 2.

Таблица 2 – Кадровые показатели Районного потребительского общества

Показатели	Ед.изм.	2012 год	2013 год	2014 год	Отклонение (+,-) от	
					2012 года	2013 года
Численность персонала	чел.	146	152	148	2	-4
Уд. вес руководителей	%	4,1	4,6	4,7	0,6	0,1
Уд. вес специалистов	%	17,8	18,4	19,6	1,8	1,2
Уд. вес основных работников	%	52,7	50,7	49,3	-3,4	-1,4
Уд. вес вспомогательных работников	%	25,3	26,3	26,4	1,1	0,1
Текучесть кадров	%	0,03	0,03	0,05	0,02	0,02
Средний возраст работающих	лет	38	41	39	1	-3

Анализ показал, что в 2014 году численность снизилась на 4 человека, а текучесть кадров составила 0,02 %, всё это можно оценить положительно. Однако хотелось бы отметить, что средний возраст рабочих составляет 39 лет, следовательно, не созданы условия для молодых работников. Работа имеет ряд особенностей, в силу которых у молодых специалистов есть множество преимуществ:

- современное образование (базовое и дополнительное)
- высокая обучаемость
- открытость инновациям
- способность работать в условиях изменений, неопределенности, стресса и хаотичных воздействий
- высокая работоспособность, энергия, выносливость.

Проведем качественный анализ работников предприятия, который необходим для прогноза количественных и качественных потребностей в кадрах и определения мер по приведению наличного состава в соответствии с потребностями, опираясь на результаты табл. 3.

Таблица 3 – Анализ качественного состава работников Районного потребительского общества за 2014 г.

Показатели	Количество человек	Удельный вес (%)
Среднесписочная численность	150	100%
<u>Образование</u>		
- высшее	61	40,7
- незаконченное высшее	7	4,7
- средне-специальное	74	49,3
- среднее	8	5,3
<u>Пол</u>		
- женский	107	71,3
- мужской	43	28,7
<u>Возраст</u>		
- до 25 лет	13	8,7
- до 35 лет	56	37,3
- до 45 лет	61	40,7
- до 60 лет	20	13,3
<u>Стаж работы</u>		
- до 3 лет	6	4
- до 5 лет	17	11,3
- до 10 лет	27	18
- до 25 лет	96	64
- выше 25 лет	4	2,7

Табл. 3 показывает, что 40,7 % человек имеют высшее образование, а 4,7 % на стадии его получения. 74 человека имеют средне специальное образование, что составляет 49,3 % персонала, это следует оценить положительно. Большую часть коллектива составляют женщины – 71,3 %. Основную возрастную часть коллектива составляют работники от 25 до 45 лет. Анализ движения численного состава работников предприятия дополняет анализ персонала в целом и помогает выявить основные тенденции его развития как фактора производства. Можно рассмотреть в динамике состав работников предприятия (по возрасту, полу и т. п.). Основное внимание мы сосредоточим на анализе динамики численного состава работников, представленном в табл. 4.

Таблица 4 – Анализ движения кадров Районного потребительского общества за 2013-2014 гг.

Показатель	2013 г.	2014 г.
Численность персонала на начало года, чел.	146	152
Принято на работу, чел.	11	3
Выбыли всего, чел.	5	7
Из них:		
– по собственному желанию, чел.	5	6
– за нарушение трудовой дисциплины, чел.	-	1
– по сокращению кадров, чел.	-	-
Численность персонала на конец года, чел.	152	148
Среднесписочная численность персонала, чел.	149	150
Расчетные коэффициенты, ед.		
Оборота по приему персонала, ед.	0,07	0,02
Оборота по выбытию персонала, ед.	0,03	0,04
Текущести кадров, ед.	0,03	0,05
Постоянство кадров, ед.	0,9	0,9

Из табл. 4 можно сделать вывод, что численность персонала относительно стабильна и сильной текучести кадров на предприятии нет, об этом говорит численность персонала на конец базисного и отчетного годов – 152 и 148 человек, соответственно. И также подтверждается в коэффициенте текучести кадров. Коэффициент оборота по приему персонала составляет 0,07 и 0,02, соответственно, а коэффициент по выбытию персонала 0,03 и 0,05, что

можно оценивать положительно. Также благоприятно можно оценить постоянство кадров, их коэффициент составляет 0,9 на базисный год и 0,93 на отчетный год.

Проанализировав персонал Районного потребительского общества, можно сделать выводы, что предприятию необходимо привлекать на работу молодых специалистов, выпускников вузов посредством принятия на практику или стажировку с дальнейшим трудоустройством.

Управление людьми имеет важное значение для всех организаций, т.к. без людей нет и организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Руководители процветающих фирм любят повторять, что главный потенциал их предприятий заключен в кадрах. Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы.

Список литературы:

1. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2014. – 688 с.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Дашков и К, 2014. – 291 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 418 с.

Орлова Анна Сергеевна

*студентка 4 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena-troshina78@list.ru*

Научный руководитель:

Алехина Лариса Леонидовна

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena-troshina78@list.ru*

УДК 005.96

Сапегина С.С.

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В данной статье рассматриваются отличительные характеристики понятия «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом», прослеживается четкая взаимосвязь между общей стратегией развития предприятия и стратегией управления человеческими ресурсами на основе модельного описания.

Ключевые слова: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, стратегия организации, система управления человеческими ресурсами, кадровая политика.

На сегодняшний день в России создалась сложная социально-экономическая ситуация, изменились экономическая и политическая системы, которые выдвинули как большие возможности, так и серьезные угрозы, которые в свою очередь внесли неопределенность в жизнь практически каждого человека. В итоге, управление человеческими ресурсами в сложившихся условиях приобретает особую актуальность и значимость. В конце 80-х годов прошлого столетия произошел переход от понятия «управление персоналом» к понятию «управление человеческими ресурсами», что фактически предполагало расширение функций кадровых служб.

Развитие содержания понятий «управление персоналом» и «управление челове-

ческими ресурсами» происходило следующим образом:

- переход от узкой специализации работника к ограниченной ответственности, а затем к широким профессиональным и должностным профилям и соответствующим обязанностям;
- переход от запланированной карьеры – к гибкой траектории профессионального развития;
- переход от ответственности менеджеров за профессиональных работников к ответственности самих работников за свое развитие;
- переход от контроля над проблемами работников к созданию потенциала и возможностей для их профессионального роста;
- переход от закрытого изучения факторов успеха, вакантных рабочих мест и отбора кадров к открытому обсуждению уровня профессионализма и компетентности работников по соответствующим вакансиям [1].

Человеческие ресурсы количественно характеризуют численность экономически активного и занятого населения. Качественное измерение человеческих ресурсов – это человеческий потенциал, описываемый компетенциями, опытом, интеллектом, способностями к совершенствованию и развитию. Человеческие ресурсы предприятия определяют как совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и неосновной его деятельностью [6].

Целесообразно отметить, что главное отличие концепции человеческих ресурсов от концепции управления персоналом состоит в признании экономической целесообразности вложений в сфере:

- привлечения лучшей по качественным характеристикам рабочей силы;
- непрерывного обучения и развития персонала;
- создания комфортных условий труда и организационной культуры, позволяющих реализовать трудовой потенциал работников [1].

Следовательно, кадры являются одним из приоритетных ресурсов любой организации. Связано это тем, что без человека невозможно существование организации. Поэтому управление человеческими ресурсами является важным элементом системы управления в компании. Таким образом, можно проследить четкую взаимосвязь между стратегией управления человеческими ресурсами и стратегией развития организации (рис.1).

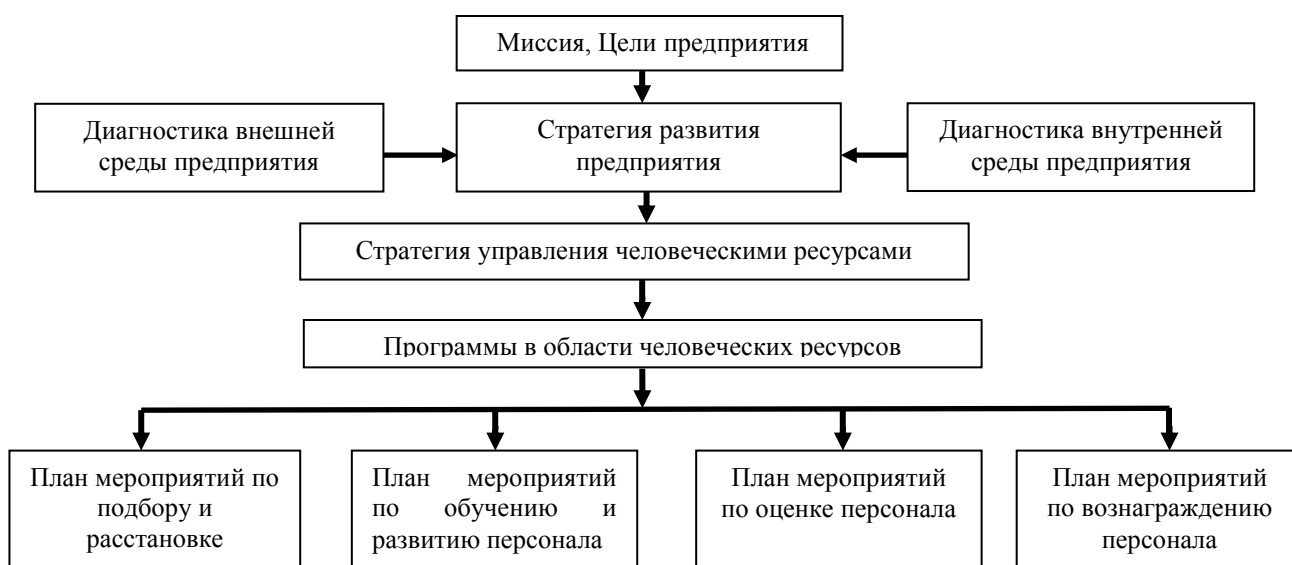


Рисунок 1 – Взаимосвязь стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии развития организации [2]

Миссия – основная цель организации, четко выраженная причина и смысл ее существования. Общефирменные цели устанавливаются на основе общей миссии организации и определенных ценностей и целей, на которые ориентируется высшее руководство.

Стратегия представляет собой детальный комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей. Стратегия разрабатывается высшим руководством, при этом ее реализация предусматривает участие всех уровней управления.

Внешние факторы оказывают влияние на формирование и использование кадров предприятия и не зависят от миссии и целей предприятия, а внутренние представляют собой элементы, которыми предприятие управляет самостоятельно.

Различают четыре основных вида управленческой деятельности в рамках процесса стратегического планирования: распределение ресурсов, адаптация к внешней среде, внутренняя координация и организационное стратегическое предвидение.

1. Распределение ресурсов. Данный процесс включает в себя распределение ограниченных организационных ресурсов, таких как фонды, дефицитные управленческие таланты и технологический опыт.

2. Адаптация к внешней среде. Она включает все действия стратегического характера, которые улучшают отношения компании с ее окружением. Компаниям необходимо приспособляться к внешним как благоприятным возможностям, так и опасностям, выявить соответствующие альтернативы и обеспечить эффективную адаптацию стратегии к окружающей среде.

3. Внутренняя координация предполагает координацию стратегической деятельности для отображения сильных и слабых сторон фирмы с целью достижения эффективности операций, действий и принимаемых решений.

4. Осознание организационных стратегий предусматривает осуществление развития навыков и мышления руководства на систематической основе, учитывая прошлые стратегические решения. Целесообразно отметить, что прошлый опыт дает возможность организации правильно скорректировать стратегическое направление и повысить профессионализм в области стратегического управления.

Система управления человеческими ресурсами является составной частью системы управления организацией как социально-экономической системы, без которой функционирование системы в современных условиях невозможно. В этой системе принято выделять субъект и объект управления. Под субъектом управления понимают совокупность работников и органов, которые занимаются реализацией функций управления человеческими ресурсами. Объект управления – это работники предприятия и подсистемы работы с ними. В стратегическом аспекте – это человеческие ресурсы.

Система управления человеческими ресурсами – явление обширное, охватывающее все уровни управления внутри и вне организации. Главная цель системы управления человеческими ресурсами состоит в обеспечении организации необходимым количественным и качественным составом кадровых ресурсов и их эффективное использование.

Стратегия управления человеческими ресурсами представляет собой тот комплекс организационных и экономических мероприятий, направленных на формирование трудового коллектива, полное использование его трудового и творческого потенциала в производственном процессе с целью обеспечения роста производительности труда и качества работы, удовлетворение материальных и моральных потребностей человека, а также социальной ответственности организации [5]. Данная стратегия охватывает решение таких вопросов, как обеспечение компании необходимым персоналом, его обучение, мотивацию, системы вознаграждения, гибкость, командную работу стабильные трудовые отношения. Решение данных вопросов в свою очередь способствует успешной реализации корпоративной стратегии.

Следует отметить, что современная концепция управления человеческими ресурсами базируется на том, что этот вид ресурсов – главный потенциал организации.

В рамках такой концепции формируются принципы и методы управления человеческими ресурсами, организационное поведение, система управления и социальные технологии, что, в конечном итоге, определяет формирование стратегии управления человеческими ресурсами.

Система управления человеческими ресурсами функционирует в определенных условиях внутренней и внешней среды предприятия (рис. 2).

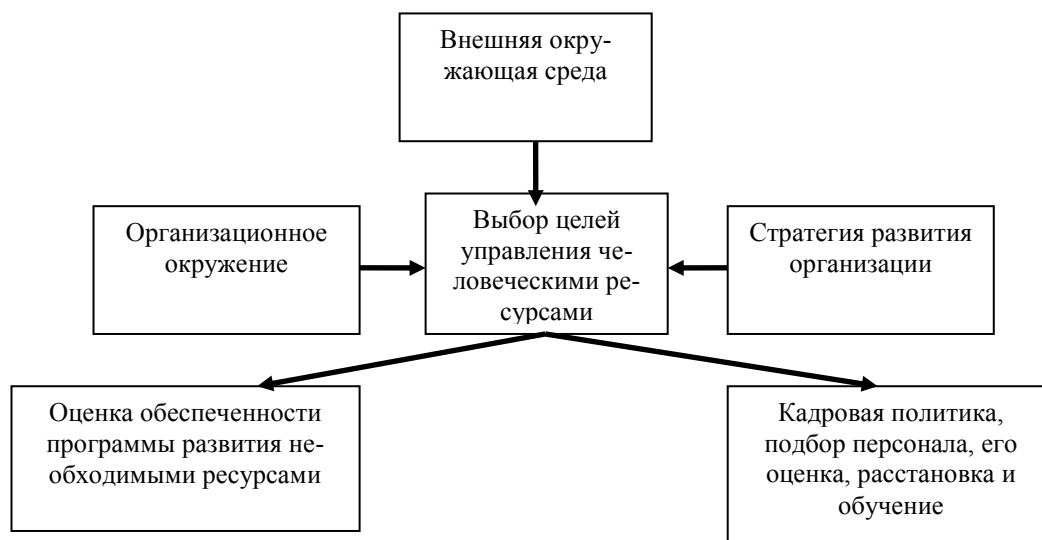


Рисунок 2 – Выбор целей управления человеческими ресурсами [4]

К внешним факторам относятся государственная политика, демографическая ситуация в стране, культурные различия, качество жизни населения, конъюнктура рынка труда, состояние экономики страны, влияние мирового окружения и другие социальные и экономические процессы.

К внутренним факторам относят цели предприятия, стиль и опыт работы работников и руководителя.

В зависимости от характера и степени влияния указанных факторов формируется кадровая стратегия предприятия. Она избирается с помощью специфического набора основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также кадровой политики.

В связи с этим формируются стратегия управления и кадровая политика предприятия. Кадровая политика – это система целей, принципов, вытекающих из них формы и методы работы с кадрами. Принципы кадровой политики в свою очередь направлены на достижение целей предприятия, должны учитывать интересы работников, и ограничиваются состоянием рынка труда и законодательством.

На рис. 3 представлена модель кадровой политики, которая отражает внутренние информационные взаимодействия, а также взаимодействие с другими организациями.

Взаимодействие с внешними субъектами, являющимися источниками информации о специалистах, позволит оценить конъюнктуру рынка труда и возможности реализации плана развития кадрового потенциала.

Кадровая политика на предприятии должна включать решение большого комплекса трудовых, финансово-экономических, социально-психологических, образовательных, информационных и других вопросов, обеспечивающих эффективную деятельность работников организации.

В заключение следует отметить, что в современных условиях успешные компании формируют менеджмент на основе приоритетного ресурсного потенциала - человеческих ресурсов. Это связано с тем, что управление человеческими ресурсами в форме использова-

ния человеческого капитала направлено, прежде всего, на решение стратегических задач, а не оперативных проблем.

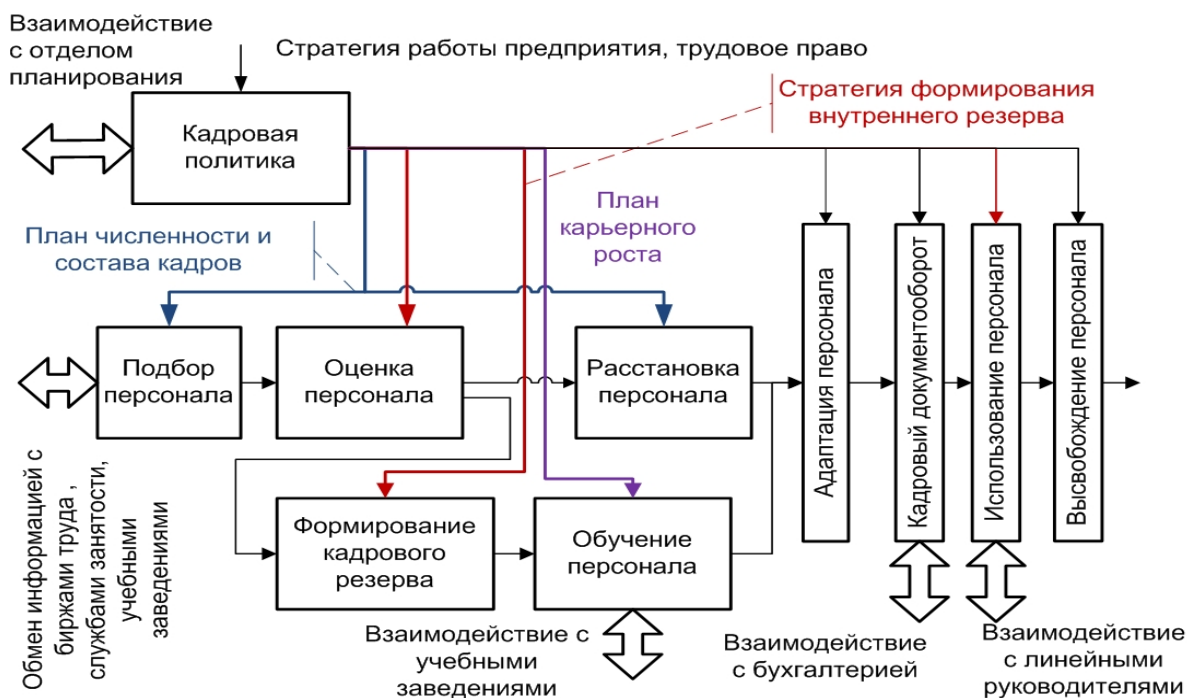


Рисунок 3 – Модель кадровой политики предприятия [3]

Список литературы:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: перев. с англ. – М.:ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
2. Добровольский Д.Д. Совершенствование системы управления персоналом машиностроительных предприятий: автореф дисс. канд эконом.наук. – Москва. – 2008. – 24 с.
3. Недзиев С.Н. Адаптивное управление кадровой политикой предприятия: автореф дисс. канд тех.наук. – Вологодград. – 2009. – 20 с.
4. Очинникова Т.И. Совершенствование организационной структуры пищевых предприятий на основе оценки деятельности персонала [Электронный ресурс] / Т.И.Очинникова, А.И.Пахомов, И.Н.Булгагов/ Кадры предприятия. – 2005. – №8. – Режим доступа: <http://www.kapr.ru/articles/2005/8/4060.html>.
5. Пархомчук М.А. Стратегия управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] / Дис. докт. экон. наук: 08.00.05./М.А. Пархомчук. – Курск, 2010. – 400с. – Режим доступа: <http://economy-lib.com/strategiya-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-selskom-hozyaystve>.
6. Яковлева Е.В., Камолова Н.Ю. Повышение эффективности использования человеческих ресурсов предприятий рыбоперерабатывающей промышленности г.Омска: классификация факторного влияния // Омский научный вестник. – 2013. – №1(115). – С. 63-67.

Сапегина Светлана Сергеевна

студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: zaucha13@mail.ru

Научный руководитель:

Захаркина Наталья Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: natashazaharkina@mail.ru

Кузьмичев П.В., Арманшина Г.Р.

ИННОВАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ: КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ

Формирование и реализация инвестиционного решения в современных условиях требуют от менеджеров проекта определённых навыков, следования логике процесса для достижения поставленных целей. Эффективность реализации проекта во многом предопределяется логикой и философией принятия инвестиционных решений.

Ключевые слова: инновации, инвестиции, проектирование, инвестиционный проект, управление инновациями.

Разработка и реализация инвестиционных решений имеет собственную логику, определённую сущностью концепции управления проектами как науки и как философии предпринимательства. Эта логика едина как для решений в подсистемах управления проектом, так и для решений, принимаемых по отдельным единичным процессам управления проектом. Часть решений принимается на уровне рефлексии – на основе теоретических знаний и навыка практических решений в аналогичных ситуациях [1]. Однако большая часть решений разрабатывается на основе тщательного анализа уникального разнообразия факторов и условий ситуации, выявления причинно-следственных связей и их предсказания.

В соответствии с логикой принятия инвестиционных решений, чтобы осмыслить ситуацию принятия решения, её необходимо изучить: во взаимосвязях с окружением; надо понять причины развития ситуации и движения этого развития, а значит, уяснить цели и способы их достижения, установить ресурсы и источники существования анализируемого явления, определяющего ситуацию принятия решения [2].

Объект познания – ситуацию принятия решений – таким образом, следует рассматривать как систему, функционирующую в среде и взаимодействующую с другими системами. Поэтому сегодня методологией любого научного познания, а значит, и инвестиционных решений, выступает системный подход.

К числу важнейших задач, которые решает системный подход, относятся: разработка средств представления исследуемых объектов как систем; построение обобщённых моделей системы, моделей разных классов и специфических свойств систем; исследование структуры теорий систем и различных системных концепций и разработок.

В системном подходе объект познания представляется как определённое множество элементов, взаимосвязь которых обуславливает целостные свойства этого множества. При этом выявляются многообразие причинно-следственных связей и отношений, имеющих место как внутри исследуемой системы, так и в его взаимодействии с внешним окружением. Свойства объекта как целостной системы при этом определяются не механистически как простая сумма свойств его элементов, а особыми системообразующими связями элементов объекта. При этом указанные свойства не вытекают из свойств составляющих объект элементов, система получает новые свойства, не присущие её элементам [3].

Проблема, которая решается с помощью системного подхода, рассматривается как нечто целое, как система во взаимодействии всех её компонентов. Для изучения этой системы необходимо определить цель её функционирования, цели её отдельных подсистем и множество альтернатив достижения этих целей, которые сопоставляются по определённым критериям. Важным этапом системного подхода является построение обобщённой модели или ряда моделей исследуемой системы, в которой учтены все существенные переменные.

Рассматривая системный подход как методологию решения и постановки проблем, выделяют одиннадцать этапов, следуя которым можно последовательно и системно анализировать конкретную проблему [4].

1. Формулировка основных целей и задач.
2. Определение границ системы, отделение её от внешней среды.
3. Составление списка элементов системы (подсистем, факторов, переменных и т.п.).
4. Выявление сути целостности системы.
5. Анализ взаимосвязей элементов системы.
6. Построение структуры системы.
7. Установление функций системы и её подсистем.
8. Согласование целей системы и её подсистем.
9. Уточнение границ системы и каждой подсистемы.
10. Анализ явлений эмерджентности.
11. Конструирование системной модели.

Системный подход предусматривает в качестве важнейших из своих инструментов исследования использование следующих методов разработки и обоснования инвестиционных решений: метод типологизации, исторический метод, метод сравнительного анализа и аналогий, математические методы и модели.

В соответствии с системным подходом составными частями ситуации принятия инвестиционного решения являются: параметры решения, альтернативные варианты решения, целевая установка.

Параметры инвестиционного решения определяются теми условиями, которые определяют ситуацию принятия решения. Эти условия многообразны и для их анализа следует осуществить их классификацию по группам. В зависимости от классифицирующего признака можно рассмотреть множество способов классификации. Наиболее часто употребляемым является способ классификации параметров решения по их отношению к объекту исследования. Тогда их выделяют в две принципиально различные группы – экзогенные и эндогенные. К экзогенным параметрам принятия решений относят те из них, которые по отношению к объекту являются внешними. К эндогенным параметрам принятия решений относят те из них, которые являются внутренними по отношению к объекту.

Очевидно, что правильное определение круга параметров принятия решений, изучение и их учет являются необходимыми условиями для формирования и принятия правильного решения.

Наличие альтернативных вариантов принятия инвестиционных решений является необходимым условием ситуации принятия решений. Действительно, если ситуация такова, что можно принять только одно решение и других вариантов просто не существует, то нет необходимости эту ситуацию изучать и применять к ней все достижения теории принятия решений.

Под альтернативным вариантом понимают вариант решения задачи, который вполне допустим с позиций состояния параметров принятия решений. Он называется альтернативным именно потому, что подобных вариантов решения задачи достаточно много. Каждый из этих вариантов имеет свою собственную структуру и показатели. Обычно отличие вариантов друг от друга не очень значительное, по крайней мере, по позициям затраты - результаты. В противоположном случае проблемы выбора не было бы – наилучший результат легко определяется.

Целевая установка определяет цель, которая преследуется при принятии решения. Цель может быть самой разнообразной. При принятии инвестиционных решений цель имеет либо экономический, либо социально-экономический характер. Формализованная цель представляется в виде критерия. Критерий обычно позволяет осуществить точный расчет того, в какой степени достигнута сформулированная целевая установка.

В реальной практике управления проектом целевая установка является многоцелевой. Поэтому она в достаточно полной степени может быть описана только с помощью так называемого многоцелевого критерия. Многоцелевой критерий представляет собой в этом случае функцию, сформулированную из нескольких критериев, сущность и направление действия

которых могут не совпадать.

Так, например, в многоцелевом критерии управления проектами могут преследоваться две разные цели: минимум капитальных вложений и минимум издержек эксплуатации. Эти приведенные в качестве примера цели являются разными и противоречивыми, так как одного и того же объема производства можно добиться различным сочетанием указанных величин, причем между ними существует обратно пропорциональная зависимость. Действительно, чем выше капитальные вложения в производство, тем меньше величина эксплуатационных затрат, так как высокие затраты на оборудование приводят к тому, что оно является более производительным и отходы производства уменьшаются - себестоимость производства при этом уменьшается. И наоборот. Если уменьшить величину капитальных вложений в производство, то для того, чтобы объем производства не уменьшился, придется увеличить издержки производства. Это означает, что одновременное уменьшение капитальных вложений и издержек производства невозможно. Для достижения компромисса необходимо указанную цель реализовать в качестве многоцелевого критерия. Одной из реализаций этой целевой установки в бывшем СССР была известная формула приведенных затрат, где две разбираемые в качестве примера цели были сведены в единую формулу посредством использования нормативного коэффициента эффективности капитальных вложений.

Приведенный пример показывает, что эффективность инвестиционных решений рассматривается как мера изменения эффективности рассматриваемой экономической системы в результате реализации оцениваемых решений. Для оценки эффективности инвестиционных решений применяются разные системы измерений экономических величин: натуральные, стоимостные, а также смешанные меры. Однако описать и полностью оценить эффективность решений практически невозможно.

Если затраты на разработку, принятие и реализацию инвестиционного проекта можно подсчитать и измерить в стоимостных единицах, то результат инвестиционного решения оценить очень сложно. Это вызвано следующими обстоятельствами:

1. Последствия практически всех инвестиционных решений носят комплексный характер. При этом достигается несколько целей, часть из которых может быть измерена в разных шкалах. Поэтому оценить результат в виде общего стоимостного показателя оказывается крайне сложно.

2. В момент принятия инвестиционного решения его результаты могут быть оценены условно, поскольку носят прогнозный характер и наступят только в будущем. Прогнозные результаты, как известно, не всегда совпадают с их реальными значениями.

3. В значительной части случаев принятия инвестиционного решения их результаты распределены во времени. Поэтому возникает задача их учета и дисконтирования.

Таким образом, результаты инвестиционных решений могут быть оценены только ориентировочно [6]. Поэтому показатели их экономической эффективности на момент принятия решения не должны являться основанием для окончательного выбора. Решение должно приниматься на основании комплексного критерия, причем показатели экономической эффективности являются его важнейшими составляющими.

В общем случае результатом инвестиционного решения является увеличение объёмов продаж или прибыли. Поэтому для определения эффективности подобных решений необходимо найти прирост объёмов продаж или прибыли от инвестиционного решения и отнести эту величину к затратам на разработку и реализацию решения.

С учётом того, что на результат каждого инвестиционного решения оказывают влияние факторы различной природы, в том числе и случайные факторы, а сами результаты имеют сложный распределённый во времени лаг, эффективность инвестиционных решений необходимо определять с помощью усреднения как затрат, так и результатов за некоторый промежуток времени, например, за год.

Важнейшее значение в эффективности инвестиционных решений играет информация, которая может проходить через три стадии: определённости, стохастичности и неопределён-

ность [5]. В каждом из этих случаев приёмы и методы разработки, принятия и реализации инвестиционных решений носят оригинальный характер. В то же время в практике управления проектами повсеместно приходится иметь дело с ситуацией, когда инвестиционное решение представляет собой сложную систему, состоящую из элементов решения при различных типах информации о проекте.

Список литературы:

1. Крылова А.В., Царева М.И. Инновации в системе управления экономической безопасностью промышленных предприятий и проблемы их реализации // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2014. – № 2 (10). – С. 198-202.
2. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами / Под общ. ред. И.И. Мазура. – М.: Омега-Л, 2004. – 664 с.
3. Мартюхина Е.С., Лисичкина Н.В., Пьянова Н.В. Инновации: проектирование и конструирование // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2014. – № 2 (10). – С. 186-192.
4. Плотинский Ю.М. Математическое моделирование динамики состояния социальных процессов. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – 234с.
5. Шманев С.В., Паршутина И.Г. Динамическая модель прогнозирования эффективности инвестиций в инновационные проекты на промышленном предприятии // Вестник ОрелГИЭТ. – 2011. – №4 (18). – С. 34-38.
6. Шманёв С.В., Паршутина И.Г. Проблемы и перспективы осуществления инновационной деятельности российских промышленных предприятий // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2012. – №1-2. – С. 166-178.

Кузьмичёв Павел Валентинович

*студент 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: gulnararm@mail.ru*

Арманишина Гульнара Рамильевна

*к.э.н., доцент кафедры экономики предприятий
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: gulnararm@mail.ru*

УДК 001.895:346.26

Скворцова Н.А., Сасова О.В., Хайлов А.В.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье представлен инновационный процесс, в первую очередь, как содержание социально-экономического развития общества, определяемое объективными закономерностями. Роль инновационных технологий в совершенствовании управления фирмы заключается в выявлении закономерностей научно-технического совершенствования производства в условиях становления рыночной экономики и разработки новых принципов, обеспечивающих целенаправленность развития.

Ключевые слова: предпринимательство, предпринимательская деятельность, коллективная собственность, инновационная деятельность, предпринимательство.

Понятие предпринимательской деятельности связано с деятельностью руководителей и профильных специалистов организации и предпринимательства, а также иных коммерческих либо финансово-кредитных организаций. Как известно, предпринимательская деятельность является наиболее активной формой экономической деятельности человечества, потому что экономическое поведение людей выходит за границы принятых обычных схем и границ, в тех обстоятельствах, когда они рискуют имуществом, потерей популярности, финансами, материальными ценностями. Как известно, предприниматели не всегда могут быть уверены в продаже своих товаров или услуг, в том числе – не могут быть уверены в степени

выгоды. Поэтому предприниматели идут на полный риск в своей деятельности, в том числе по причине того, что подобные же товары, а также услуги входят на рынок и от многих других производителей.

Именно это обстоятельство создает необходимые условия для инициирования возникновения подобной деятельности, сущность которой выражена в перманентном поиске оптимизации и улучшения своего личного положения по сравнению с данным – существующим, а также всегда заставляет перманентно предпринимать что-то новое и необходимое для того, чтобы оптимизироваться и развиваться.

Предпринимательство является процессом возникновения и создания чего-то совершенно нового, такого, что обладает востребованной стоимостью, а предприниматель является тем человеком, который затрачивает на создание этого полностью все свои силы, а также берет на себя абсолютно весь риск, получая, в случае удачи, в награду деньги и личное удовлетворение достигнутым результатом.

К наиболее важным чертам предпринимательства, как известно, относятся: полная самостоятельность и абсолютная независимость всех хозяйствующих субъектов. Всякий предприниматель полностью свободен в принятии своего собственного решения по тому или иному другому вопросу, но всегда в рамках действующих правовых норм, это и есть экономическая заинтересованность. Одна из главных целей предпринимательства – получение максимально возможной прибыли. Преследуя свои сугубо личные интересы получения высокого или высочайшего дохода, предприниматель способствует всегда достижению общественного действующего интереса, неся при этом хозяйственный риск и личную ответственность.

При любых, даже самых выверенных и точных предварительных расчетах неопределенность и риск всё равно остаются в деятельности предпринимателя. Все вышеназванные обозначенные признаки предпринимательства взаимосвязаны и всегда действуют только одновременно [1]. Главное же содержание сущности предпринимательства в области производства, как известно, заключается в точном нахождении и формировании необходимого обществу спроса на продукцию или выполненную работу, а также на оказываемые услуги, в том числе для удовлетворения этого спроса путем изготовления или создания, а потом и дальнейшей продажи этих самых продуктов или выполненных работ, или оказанных услуг, но всегда исключительно в качестве товара.

Как известно, субъектами предпринимательской деятельности могут быть как частные лица, так и объединения частных лиц.

Поэтому частные лица, именно как субъекты предпринимательской деятельности, выступают в данном качестве только путем организации единоличного или семейного предпринимательства. Именно эти предприниматели могут лимитироваться затратами собственного труда, а также использовать наемный труд.

Согласно принятым градациям, предпринимательская деятельность классифицируется по следующим признакам: виду их деятельности, формам личной собственности, а также по созданным организационно-экономическим формам, и очень важному признаку - степени использования наемного труда.

По целям предпринимательская деятельность делится на: производственную, коммерческую и финансовую.

По формам собственности имущество предпринимательства может быть либо частным, либо государственным, либо муниципальным. При этом, государство не имеет права устанавливать ограничения или преимущества в осуществлении прав собственности вне зависимости от нахождения имущества либо в частной, либо в государственной, либо в муниципальной собственности, а также либо в собственности общественных объединений или организаций. Всякое созданное частное предприятие основано только на личной собственности граждан. Государственное предприятие всегда учреждается только органами государственной власти. Аналогично, муниципальное предприятие учреждается только местными

органами власти. По формам собственников, создающих предприятие, предпринимательская деятельность может быть индивидуальной либо коллективной. При индивидуальном предпринимательстве собственность предпринимательства принадлежит только одному физическому лицу.

Согласно определениям, коллективная собственность – это собственность, которая принадлежит одновременно нескольким субъектам предпринимательской деятельности, с определением долей и долевой стоимости каждого из них или без определения, тогда это является совместной собственностью. По соглашению всех собственников осуществляется владение пользование и распоряжение имуществом, находящегося в коллективной собственности.

К организационно-правовым формам предпринимательства относятся: хозяйственные товарищества, общества и кооперативы. Общества создаются по соглашению и договоренностью не менее двух граждан либо каких-либо юридических лиц путем объединения их вкладов с целью осуществления и ведения хозяйственной деятельности.

Новые технологии инновационной деятельности выражены в инновационной деятельности предпринимателей. Инновационная деятельность предпринимателя – это деятельность, основанная на трансформации научных исследований или передовых разработках или других научно-технических достижениях в новый либо усовершенствованный продукт, или товар, или услугу, или технологию, которые однозначно потенциально остро востребованы на рынке. Поэтому необходимо определить инновацию – как конечный результат созданного творческого труда, получившего нужную реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, высокорентабельного и быстро реализуемого на рынке. Инновационная политика предпринимательства определяется региональными и локальными возможностями, а также общеэкономическими данными условиями, политическими и законодательными ограничениями общегосударственного формата, поэтому цели и приоритеты инновационной политики предпринимательства определяются социальными экономическими потребностями общества и научно инновационным потенциалом конкретной рыночной области.

Инновационная деятельность предпринимательства непосредственно и опосредованно влияет на конечные итоговые результаты деятельности предпринимательства: на себестоимость, рентабельность и прибыльность продукции, ее качество, объем продаж и прибыли в краткосрочном и долгосрочном периодах, уровень рентабельности предпринимательской деятельности.

Инновационная деятельность предпринимательства по разработке, внедрению, освоению и коммерциализацией новшеств всегда включает в себя:

- непосредственное проведение научно-исследовательских, а также конструкторских работ по разработке идеи нововведения в предпринимательстве;
- дальнейшее проведению научно-лабораторных исследований и опытов, изготовлению лабораторных опытных образцов новых видов продукции, любых видов новой техники в предпринимательстве, а также новых конструкций, материалов и изделий; последующий подбор нужных видов сырья и материалов для дальнейшего изготовления других новых видов инновационной продукции в предпринимательстве;
- разработку инновационного технологического процесса изготовления кардинально новой продукции в предпринимательстве;
- последующее проектирование, дальнейшее изготовление, опытное испытание и полное освоение образцов инновационной техники, необходимой для изготовления полных новейших продукции в предпринимательстве;
- разработку и внедрение новых организационно- управленческих решений, внедряемых в производственный процесс, направленных на реализацию креативных продуктов в предпринимательстве;
- исследование, разработку или приобретение востребованных информационных систем и ресурсов, и информационного обеспечения инноваций в предпринимательстве;

- отбор, подготовку, переобучение персонала, необходимого для проведения инновационных работ и производств в предпринимательстве в предпринимательстве;
- проведение маркетинга по приобретению востребованной технической и организационной документации по лицензированию, патентованию, ноу-хау в предпринимательстве;
- организацию маркетинговых исследований по дальнейшему передовому продвижению инновации в предпринимательстве [4, С. 72].

Самым характерным маркером инноваций в предпринимательстве являются такие показатели, как абсолютная или относительная новизна продукта или услуги в предпринимательстве, приоритетность или прогрессивность, уровень унификации и стандартизации, конкурентоспособность в предпринимательстве, адаптивность к новым условиям хозяйствования, способность к модернизации, эффективности и экологической безопасности продукта или услуги в предпринимательстве.

Данные показатели новшества в предпринимательстве являются выражением показателей технико-организационного уровня инновации в предпринимательстве и конкурентоспособности продукта или услуги в предпринимательстве. Доходная составляющая инновационного процесса продукта или услуги в предпринимательстве формируется в виде поступлений от продажи технологии, производства «под ключ», действующего бизнеса в предпринимательстве, самой продукции или услуги, доходов от торговли объектами промышленной собственности в предпринимательстве и существует в условиях отсутствия конкуренции на соответствующих рынках в предпринимательстве. Доходом от инновационной деятельности в предпринимательстве являются стимулирующие факторы продукта или услуги при принятии решения об участии в этой деятельности в предпринимательстве. Фактором обеспечения эффективности коммерциализации научных инновационных разработок продукта или услуги в предпринимательстве является привлечение венчурного капитала. Следовательно, участники инновационного процесса в предпринимательстве представляют сферу научной, производственной и финансовой деятельности продукта или услуги в предпринимательстве.

Повышение технического и организационного уровня производства в предпринимательстве проявляется в уровне использования основных элементов производственного процесса продукта или услуги, средств труда и предметов труда в предпринимательстве. Поэтому экономические показатели в предпринимательстве, производительность труда, фондоотдача, материалоемкость, оборачиваемость оборотных средств, отражающие интенсивности использования производственных ресурсов, являются показателями экономической эффективности повышения уровня применяемой инновационной техники и технологии при производстве продукта или услуги в предпринимательстве. Данные показатели интенсификации инноваций, но вместе с ними используются обобщающие показатели, характеризующие повышение экономической эффективности мероприятий по техническому и организационному развитию.

Инновационные технологии в предпринимательской деятельности должны привести к новому экономическому прорыву в жизни государства и общества, что повлечет за собой переход на более высокий и качественный уровень потребления услуг, продуктов, различных иных потребностей общества. Всякая инновация в предпринимательской деятельности основана на развитии науки и техники, а также на нормативно-законодательном регламентировании в применении прорывных технологий обыденной жизни [8, С. 28].

Если посмотреть ретроспективно на историю человечества, можно заметить, что взрывообразное развитие человеческого общества всякий раз происходило с применением инноваций в деятельности отдельных людей, которые по роду своих занятий и деятельности, в той или иной форме являлись предпринимателями. Именно личностный ресурс, направленный на созидание в различных областях материального и нематериального производства, наложенный на некую инновацию, позволял реформировать производительные силы всего общества, по итогу. Современный мир, в отличие от мира даже столетней давности, глобален. Взаимосвязанность экономическая, информационная, технологическая позволяет раз-

личным предпринимательским инновациям в короткий срок охватить практически все государства. Таким образом, в настоящее время можно говорить об универсальности предпринимательских инноваций, даже о глобализации предпринимательских инноваций.

Поступательное развитие человечества на протяжении всей его истории развития, как ни парадоксально, но даже антропологическая эволюция, напрямую зависели и зависят именно от инноваций в предпринимательской деятельности, влекущих за собой изменения в области производства, услуг, торговли, коммуникаций, и даже, законодательства. Таким образом, инновационная деятельность в предпринимательстве является новым видом предпринимательской деятельности. Она должна развивать инновационную деятельность в предпринимательстве. Поэтому развивать предпринимательство не с помощью государственного контроля над инновационным процессом, а способом благоприятного климата для активизации инновационной деятельности при создании продукта или услуги в предпринимательстве.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что инновации в предпринимательской деятельности являются именно ярким проявлением новых технологий предпринимательской деятельности, вне зависимости от формы применения и области использования. Мировая история ярко демонстрирует, что во все времена предпринимательский талант всегда выражался исключительно в форме инноваций, что влечет за собой широкое распространение не только в одной отдельно взятой стране, но и во всем мире новых, инновационных, эволюционных и креативных форм предпринимательской деятельности, в различных областях и сферах человеческой деятельности.

Список литературы:

1. Федеральный закон «О государственной поддержке малого предпринимательства» от 14 июня 1995 г., № 88 – ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 25. Ст. 2343. В редакции Федеральных законов от 21.03.2002 N 31-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ.
2. Деминова С.В. Стимулирование инновационных технологий // Инновации и бизнес: тезисы: материалы междунар. науч.-практ. конф. 20 апреля 2007: ч.2. – Орел, ОрелГИЭТ, 2007. – С. 24-27.
3. Инновационное развитие различных отраслей отечественной промышленности: студенческая науч.-практ. конф., 12 декабря, Орел 2013 г. Материалы конф. / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. И. Г. Паршутиной. – Орел : Изд-во ОрелГИЭТ, 2014. – 104 с.
4. Кларина Л. Инновационная деятельность: становление, развитие, эффективность // Директор школы. – 2001. – №10. – С.72-76.
5. Переходько М. Развитие инновационной деятельности малых предприятий на современном этапе // РИСК. – 2014. – № 3. – С. 80-82.
6. Самольсов П.В. Инновационные технологии как фактор повышения конкурентоспособности экономических систем // Вестник ОрелГИЭТ. – 2007. – № 2. – С.53-55.
7. Сорокина М.И. Инновационные технологии в рекламе товаров и услуг / М. И. Сорокина, И. В. Смагина // Экономическая среда. – 2013. – № 1. – С. 27-32.
8. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Проф. Н. А. Сафронова. – М.: Юрист, 2013. – 584 с.

Скворцова Наталья Александровна

к.э.н., доцент кафедры маркетинга и торгового дела

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: skv-09@mail.ru

Сасова Ольга Владимировна

студентка 3 курса факультета пищевых технологий

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: sasova95@bk.ru

Хайлов Алексей Владимирович

студентка 2 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: skv-09@mail.ru

Волков Р.Е., Ксандопуло Г.Ю., Локтионова Э.А.

ВЕРОЯТНОСТНАЯ ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В данной статье ставится задача рассмотреть возможности применения вероятностного подхода для оценки интеллектуальных активов предприятия. Используя классическое определение вероятности случайного события, раскрывается смысл интеллектуального потенциала компании, а также предоставляется возможность его определения на основе коэффициентов, отражающих вероятность возникновения интеллектуального продукта, который может повысить стоимость нематериальных активов.

Ключевые слова: оценка, вероятность события, условная вероятность, число благоприятных исходов события, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный продукт, нематериальные активы, экономическая эффективность.

С развитием рыночных отношений стало невозможным обеспечить конкурентоспособность лишь за счет использования материальных и финансовых факторов, которые общедоступны для большинства организаций. В этих условиях особый интерес вызывают вопросы, связанные с использованием в деятельности предприятий факторов нематериального характера как инструментов повышения доходности и конкурентоспособности. Интеллектуальные активы становятся ведущим фактором роста стоимости компаний.

Проведенный анализ научной литературы показал, что в настоящее время не разработана единая методика оценки интеллектуального потенциала компании. А вместе с тем вопрос создания такой методики является весьма актуальным в дальнейшем развитии предприятий на основе инновационных идей. Только за счет резкого инновационного развития и инновационного прорыва можно возродить российское производство и ликвидировать отставание от ведущих зарубежных стран в ключевых областях экономики.

В нашем понимании основой для развития интеллектуального капитала является интеллектуальный потенциал компании. При этом уже само название «интеллектуальный потенциал» говорит о вероятностном характере данной категории. Иными словами, развитие интеллектуального потенциала компании является обязательным условием увеличения стоимости интеллектуального капитала, но на сто процентов не гарантирует это увеличение.

Стоимость компании можно определить как сумму стоимости материальных и нематериальных активов, последние в свою очередь представляют собой сумму интеллектуального потенциала и интеллектуальной собственности:

$$C_K = C_{ма} + (C_{ин} + C_{ис}), \quad (1)$$

где C_K – стоимость компании,
 $C_{ма}$ – стоимость ее материальных активов;
 $C_{ин}$ – стоимость интеллектуального потенциала;
 $C_{ис}$ – стоимость интеллектуальной собственности.

Наибольшую сложность при определении стоимости компании вызывает определение стоимости интеллектуального капитала, которая складывается из стоимости интеллектуального потенциала и стоимости интеллектуальной собственности путем корректировки этой суммы следующими коэффициентами:

$$C_{ис} = (C_{ин} + C_{ис}) \times k_v \times k_{ст}, \quad (2)$$

где k_v – коэффициент, отражающий вероятность возникновения интеллектуального продукта;

$k_{ст}$ – коэффициент, учитывающий, увеличение стоимости нематериальных активов компании за счет создания нового интеллектуального продукта.

Тем самым, задача сводится к определению двух коэффициентов kv и kcm . Чтобы ее решить, предлагается следующая методика. Для определения коэффициента kv , отражающего вероятность рождения интеллектуального продукта, который повысит стоимость материальных и нематериальных активов предприятия, воспользуемся схемой, представленной на рис. 1.

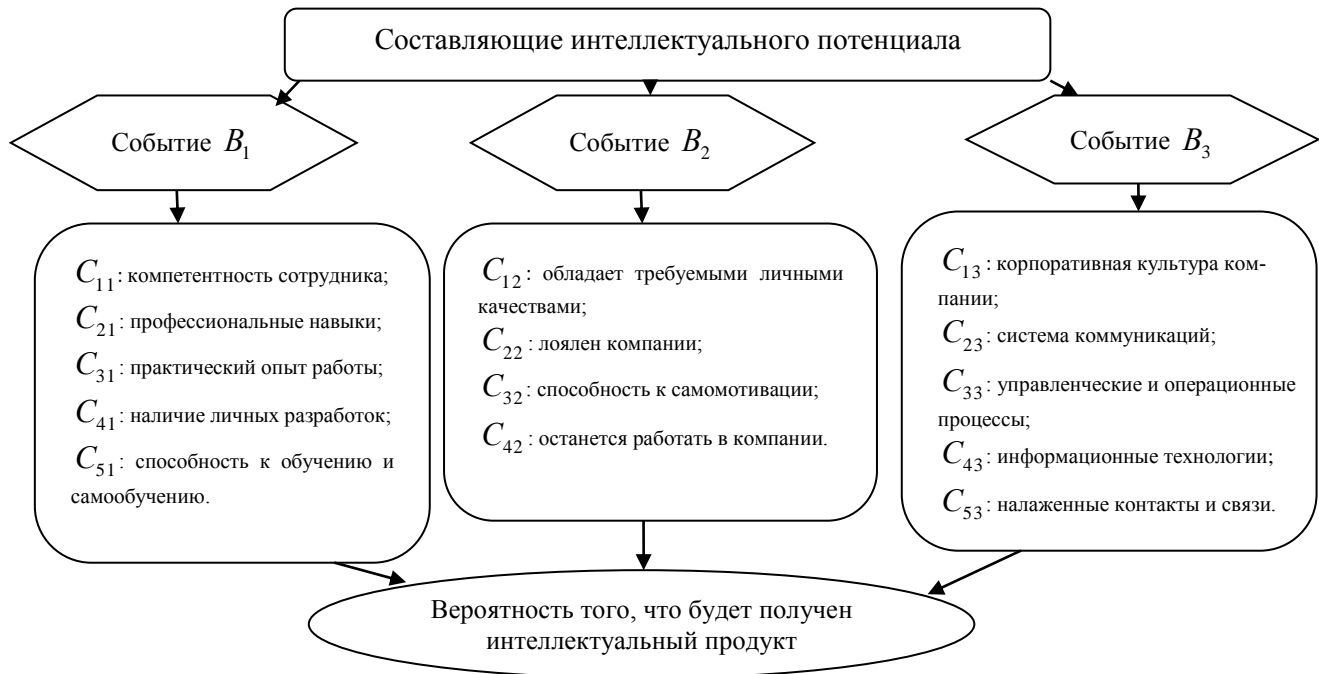


Рисунок 1 – Составляющие интеллектуального потенциала компании, способствующие рождению интеллектуального продукта

Событие B_1 состоит в том, что развитие интеллектуального потенциала компании связано с уровнем знаний и профессионального развития сотрудников.

Событие B_2 состоит в том, что развитие интеллектуального потенциала компании связано с личными качествами сотрудников.

Событие B_3 состоит в том, что развитие интеллектуального потенциала компании связано с уровнем развития всех систем компании.

Используя определение условной вероятности события, будем считать, что событие A : рождение интеллектуального продукта, зависит от некоторого события B : развитие интеллектуального потенциала компании. Вероятность формирования события B рассматривается, как объединение событий B_1, B_2, B_3 т.е. справедлива формула:

$$P(B) = P(B_1 \cup B_2 \cup B_3) \quad (3)$$

Используя теорему сложения вероятностей совместных событий B_1, B_2, B_3 , получим формулу вычисления вероятности события B :

$$P(B) = P(B_1) + P(B_2) + P(B_3) - (P(B_1)P(B_2) + P(B_1)P(B_3) + P(B_2)P(B_3) + P(B_1)P(B_2)P(B_3)) \quad (4)$$

В свою очередь вероятности формирования событий B_1, B_2, B_3 происходят под влиянием развития их составляющих, событий C_{i1}, C_{i2}, C_{i3} (рис. 1). Данные события C_{i1}, C_{i2}, C_{i3} являются независимыми, поскольку наступление одного из них не зависит от наступления

другого, поэтому в данном случае вероятность независимых событий C_{i1}, C_{i2}, C_{i3} можно определить по теоремам умножения вероятностей:

$$P(B_1) = P(C_{i1}) = P\left(\prod_{i=1}^l C_{i1}\right) = P(C_{11}) \times P(C_{21}) \times \dots \times P(C_{l1}), \quad (5)$$

где $P(C_{i1})$ – вероятность развития i -ой составляющей события B_1 ;

l – количество составляющих данного события B_1 ($l=1, \dots, 5$)

Аналогично, используя формулу (5), можно найти вероятности событий B_2, B_3 . Вероятности событий $P(C_{11}), P(C_{21}), \dots, P(C_{l1})$ предлагается оценивать по классическому определению вероятности, используя формулу:

$$P(C_{i1}) = \frac{N(C_{i1})}{N}, \quad (6)$$

где N – общее количество сотрудников предприятия или общее число опрашиваемых сотрудников, человек.

$N(C_{i1})$ – число сотрудников предприятия, обладающих i -ми составляющими интеллектуального потенциала, человек.

Рассмотрим один из подходов к определению вероятностей возникновения события B_3 , т.е. вероятности того, что развитию интеллектуального потенциала компании будут составляющие события $C_{13}, C_{23}, C_{33}, C_{43}, C_{53}$, смысл которых указан на рис. 1.

Имея данные значения N – общего числа сотрудников предприятия, можно свести задачу только к определению $N(C_{i3})$, где:

$N(C_{13})$ – число сотрудников, согласно результатам анкетирования или опросов удовлетворенных сложившейся корпоративной культурой в компании, чел.;

$N(C_{23})$ – число сотрудников, согласно результатам анкетирования или опросов, которые удовлетворены существующим уровнем развития систем коммуникаций, чел.;

$N(C_{33})$ – число сотрудников, согласно результатам анкетирования или опросов, которые удовлетворены качеством существующих операционных процессов, чел.;

$N(C_{43})$ – число сотрудников, согласно результатам анкетирования или опросов, которые удовлетворены качеством развития информационных технологий в компании, чел.

Особый вид формула (6) примет в случае определения величины $N(C_{53})$ – количества сфер и направлений деятельности, в которых у компании есть налаженные контакты и связи, поскольку в качестве N здесь будет выступать общее количество сфер и направлений деятельности, которые входят в спектр интересов компании.

Расчет вероятностей событий $C_{13}, C_{23}, C_{33}, C_{43}, C_{53}$ производится по формуле (6) и путем подстановки найденных вероятностей $P(C_{13}), P(C_{23}), P(C_{33}), P(C_{43}), P(C_{53})$ в формулу (6) находим искомое значение вероятности $P(B_3)$. Аналогичным образом рассчитываются вероятности $P(B_1)$ и $P(B_2)$, значения всех трех вероятностей подставляют в формулу (4).

Коэффициент k_B , отражающий вероятность возникновения интеллектуального продукта, равен значению условной вероятности $P_B(A)$ наступления события A : рождение интеллектуального продукта при условии, что событие B : формирование интеллектуального потенциала уже произошло.

Обозначим общее число всех равновозможных исходов n , а число исходов, благоприятных появлению события B , - m . При этом k -исходов благоприятствуют появлению событий A и B одновременно, тогда, согласно классическому определению вероятности, условная вероятность $P_B(A)$ равна:

$$P_B(A) = \frac{P(A \cap B)}{P(B)} = \frac{\frac{k}{n}}{\frac{m}{n}} = \frac{k}{m}, \quad (7)$$

где $P(A \cap B)$ - вероятность возникновения события $(A \cap B)$, есть вероятность рождения интеллектуального продукта за счет развитого интеллектуального потенциала, которая определяется отношением числа теоретических и практических разработок компании, которые привели к увеличению стоимости материальных и нематериальных активов компании к общему числу теоретических и практических разработок компании.

Второй коэффициент k_{cm} , учитывающий увеличение стоимости материальных и нематериальных активов компании за счет рождения нового интеллектуального продукта, определяется на основе анализа его прошлой деятельности по формуле:

$$k_{cm} = \frac{s_{un}}{S}, \quad (8)$$

где s_{un} – стоимость интеллектуального продукта, рожденного в компании;

S – сумма материальных и нематериальных активов компании.

Применение формулы (8) может вызвать определенные трудности, связанные с отсутствием формализованного опыта инновационной деятельности, поэтому на практике используют другой подход к определению данного коэффициента. Он основан на анализе специфики той отрасли, в которой функционирует данное предприятие и является более усредненным. Согласно отраслевой методике, коэффициент k_{cm} рассчитывается как отношение стоимости затрат на внутренние исследования и разработки в данной отрасли к стоимости основных фондов в этой отрасли.

Таким образом, интеллектуальный потенциал компании можно рассматривать как ее готовность к генерированию и освоению инноваций. Интеллектуальный потенциал складывается из накопленного объема знаний, интеллектуального уровня сотрудников, опыта инновационной деятельности. Состав показателей при оценке интеллектуального уровня компании должен учитывать новизну выпускаемой продукции, новизну используемых технологий производства, новизну технологий продажи, участие организации в профильных выставках, конференциях, образовательный уровень персонала.

Разработанная методика вероятностной оценки стоимости интеллектуальных активов предприятия базируется на определении влияния трех основных составляющих событий B_1 , B_2 , B_3 : уровня знаний и профессионального развития сотрудников; личных качеств сотрудников; уровня развития систем компании. Развитие данных составляющих с определенной вероятностью могут привести к увеличению стоимости материальных и нематериальных активов предприятия за счет создания нового инновационного интеллектуального продукта.

Список литературы:

1. Гмурман В.Е. Теория вероятностей и математическая статистика: учеб. пособие для бакалавров. – 12-е изд. – М.: Юрайт, 2013. – 479 с.
2. Просветов Г.И. Математические методы в экономике: Математические методы и модели в экономике: задачи и решения. – М.: Альфа-Пресс, 2012. – 343 с.

3. Мансуров Р.Е. Вероятностная оценка интеллектуального капитала компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [aur.ru>articles/econompred/1.htm](http://aur.ru/articles/econompred/1.htm).

Волков Руслан Евгеньевич
студент 2 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: volkov_ru@rambler.ru

Ксандопуло Георгий Юрьевич
студент 2 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: ksandopulo1996@mail.ru

Локтионова Эльвира Анатольевна
к.п.н., доцент кафедры математики, информатики и информационных технологий
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: evdokia62@yandex.ru

УДК 658.155

Петранцова Е.Б.

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ ПЯТИФАКТОРНОЙ МОДЕЛИ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ АКТИВОВ

Комплексная оценка эффективности деятельности организации осуществляется на основе пятифакторной модели рентабельности активов, включающей в себя пять показателей интенсификации использования производственных ресурсов: платоёмкость продукции; материалоемкость продукции; амортизациеёмкость продукции; фондоемкость продукции по основному капиталу; оборачиваемость оборотного капитала.

Ключевые слова: эффективность, интенсификация, рентабельность активов, оборачиваемость активов.

В условиях рыночной экономики все хозяйствующие субъекты заинтересованы в однозначной оценке конкурентоспособности и надежности своих партнеров. Такую оценку на базе комплексного анализа можно получить с помощью оценки экономической эффективности организации и ее финансового состояния. Основу экономической эффективности составляет интенсификация использования производственных, трудовых и финансовых ресурсов.

Факторы и пути повышения интенсификации и эффективности хозяйственной деятельности включают в себя:

- научно-технический прогресс и научно-технический уровень производства и продукции;
- структуру хозяйственной системы и уровень организации управления;
- внешние связи организации и уровень их развития;
- социальные условия и уровень использования человеческого фактора;
- природные условия и уровень рациональности природопользования.

Основной принцип классификации производственных резервов – это классификация по источникам эффективности хозяйственной деятельности, которые включают в себя: производственные и финансовые ресурсы, показатели интенсификации использования ресурсов (прямых и обратных) и показатели эффективности, имеющие два направления – это текущее потребление ресурсов, т.е. себестоимость, и применение ресурсов, т.е. авансирование основного и оборотного капитала.

Использование производственных и финансовых ресурсов может носить как экстенсивный, так и интенсивный характер. Возможность обеспечить неуклонный рост и достаточно высокие темпы экономической эффективности производства дает только переход к преимущественно интенсивному типу развития. Соотношение интенсивности и экстенсивности

производства анализируется по соотношению качественных и количественных показателей использования ресурсов. Особенностью интенсивного и экстенсивного использования ресурсов является их взаимозаменяемость – так, недостаток рабочей силы можно восполнить повышением производительности труда.

Система показателей должна базироваться на данных публичной отчетности организации. Это требование позволяет контролировать изменения в финансовом состоянии организации всем участникам экономического процесса, дает возможность оценить результативность и объективность самой методики комплексной оценки.

Конечные результаты интенсификации и эффективности хозяйственной деятельности включают в себя: объем хозяйственной деятельности, эффективность хозяйственной деятельности (прибыль, рентабельность) и финансовое состояние и платежеспособность.

На показатель объема хозяйственной деятельности (продаж товаров) воздействуют как экстенсивные, так и интенсивные факторы – показатели использования ресурсов. Поэтому об эффективности можно судить по доле влияния интенсификации на приращение продукции.

На показатель прибыли также воздействуют как экстенсивные, так и интенсивные факторы. Значит, в целом по абсолютному показателю прибыли нельзя судить о чистой эффективности – о ней можно судить только по той доле прибыли, которая определена показателями интенсификации.

Показатель рентабельности авансированного капитала организации представляет собой обобщающий показатель эффективности хозяйственной деятельности, он вбирает в себя результаты всей интенсификации использования производственных ресурсов. Это главный регулятор конкуренции в рыночной экономике.

Финансовое состояние и платежеспособность, хотя и испытывают некоторое влияние экстенсификации, но в основном отражают влияние факторов интенсификации, так как зависят от оборачиваемости оборотных средств и размеров получаемой прибыли. В целом динамика технико-организационного уровня и других условий производства проявляется в показателях интенсификации использования производственных и финансовых ресурсов. Значит, совершенствование управления всеми факторами интенсификации должно отражаться в динамике производительности труда, материалоотдачи, фондоотдачи основных производственных средств (отражающей амортизацию отдачи и оборачиваемость основных средств) и оборачиваемость оборотных средств.

Комплексная оценка эффективности деятельности организации осуществляется на основе пятифакторной модели рентабельности активов, включающей в себя пять показателей интенсификации использования производственных ресурсов:

$$P_A = \frac{P}{K} = \frac{P}{N} \cdot \frac{N}{K} = \frac{\frac{P}{N}}{\frac{F}{N} + \frac{E}{N}} = \frac{1 - \frac{S}{N}}{\frac{F}{N} + \frac{E}{N}} = \frac{1 - \left(\frac{U}{N} + \frac{M}{N} + \frac{A}{N} \right)}{\frac{F}{N} + \frac{E}{N}}, \quad (1)$$

где U/N – оплатоемкость продукции, отражающая трудоемкость в стоимостной форме, руб.;

M/N – материалоемкость продукции, руб.;

A/N – амортизационная емкость продукции, руб.;

F/N – фондоемкость продукции по основному капиталу, руб.;

E/N – оборачиваемость оборотного капитала (коэффициент закрепления), руб.

Для расчета влияния вышеперечисленных факторов на рентабельность активов целесообразно применить способ цепной подстановки.

Для расчета влияния факторов на рентабельность активов рассчитываются базовые показатели (табл.1).

Таблица 1 – Показатели, используемые для факторного анализа рентабельности активов ООО «Экипаж»

Показатель	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение	Темп роста, %
1.Оплатоемкость (трудоемкость) продукции, тыс. руб., а	0,04537	0,04794	0,00257	105,66
2.Материалоемкость продукции, тыс. руб., b	0,00014	0,00026	0,00012	185,71
3.Амортизациеемкость продукции, тыс. руб., c	0,00092	0,00139	0,00047	151,09
4.Фондоемкость продукции, тыс. руб., d	0,00314	0,00736	0,00422	234,39
5.Оборачиваемость оборотного капитала (коэффициент закрепления), тыс. руб., e	0,10772	0,08802	- 0,0197	81,71
6. Рентабельность активов, Y	8,60157	9,96446	1,36289	115,84

Важным направлением анализа эффективности деятельности организации является оценка интенсификации деятельности (табл. 2).

Таблица 2 – Сводный анализ показателей интенсификации и эффективности ООО «Экипаж» в 2014 году

Виды ресурсов	Динамика качественных показателей, коэффициент	Прирост ресурса на 1 % прироста продукции, %	Доля влияния на 100% прироста продукции		Относительная экономия ресурсов, тыс.руб.
			экстенсивности,%	интенсивности,%	
1. а) Производственный персонал	1,511	0	0	+100	-1045
б). Оплата труда с зачислениями	0,947	1,167	+116,7	-16,7	+112
2. Материальные затраты	0,526	3,668	+366,8	-266,8	+6
3. Амортизация	0,662	2,510	+251,0	-151,0	+21
4. Основные производственные средства (внеоборотные активы)	0,426	4,982	+498,2	-398,2	+184
5. Оборотные активы	1,224	0,460	+46,0	+54,0	-858
6. Комплексная оценка всесторонней интенсификации	1,085	0,769	+76,9	+23,1	-535

Исходя из данной таблицы, в организации ООО «Экипаж» в отчетном году по сравнению с прошлым годом производительность труда составила в индексах роста 1,511 или 151,1 процента. Также важным показателем, который необходимо оценивать, является индекс зарплатоотдачи, который составил 0,947, под ним понимается продажа продукции на 1 руб. оплаты труда вместе с начислениями. Индекс материалоотдачи составил 0,526, а индекс амортизациеотдачи – 0,662. Индекс фондоотдачи основных производственных средств составил 0,426, а индекс роста оборачиваемости оборотных средств – 1,224. Таким образом, показатели производительности труда и оборачиваемости оборотных средств отражают рост качественного уровня использования ресурсов, а показатели зарплатоотдачи, материалоотдачи, амортизациеотдачи и фондоотдачи основных производственных средств - его снижение. Коэффициент роста производительности совокупного ресурса в отчетном году составил 1,085.

В данной организации на каждый процент прироста проданной продукции требуется увеличить оплату труда на 1,167 процента, материальные затраты – на 3,668 процента, амортизацию – на 2,510 процента, основные производственные средства – на 4,982 процента и

оборотные активы – на 0,460 процента. Эти уровни показателей означают, что для персонала и оборотных активов имеет место преимущественно их интенсивное использование, а для оплаты труда, материальных затрат, амортизации, основных производственных средств – полностью экстенсивное использование при отрицательной интенсификации, т.е. ухудшение качественного уровня использования заработной платы, материальных ресурсов, основных средств. Темп прироста совокупного ресурса на 1 % прироста продукции составил 0,769, т.е. в каждом проценте прироста продукции доля экстенсивности составляет 0,769, а, следовательно, доля интенсивности – 0,231. Таким образом, предприятие характеризуется преимущественно экстенсивным развитием, т.к. доля интенсивности составила всего 23,1 %.

В исследуемой организации относительная экономия по производственному персоналу была достигнута за счет роста производительности труда в отчетном году и составила исходя из средней заработной платы работника 1045 тыс. руб. Перерасход по оплате труда наблюдается в размере 112 тыс. руб., по материальным затратам – в размере 6 тыс. руб, амортизации – в размере 21 тыс. руб. и основных производственных средств – в размере 184 тыс. руб. Экономия была достигнута по оборотным средствам в размере 858 тыс. руб.

Таким образом, комплексный экономический эффект от интенсификации использования всех производственных ресурсов как по потреблению (себестоимость), так и по применению (внеоборотные и оборотные активы) составил 535 тыс. руб. Он был получен благодаря более интенсивному использованию производственных ресурсов, а в частности оборотных активов. Отрицательный эффект от увеличения себестоимости составил 139 тыс. руб. Положительный эффект от использования авансированных внеоборотных и оборотных активов составил 674 тыс. руб.

По сравнению с прошлым годом произошло увеличение рентабельности активов организации на 1,363, или на 15,84 %. В динамике данного показателя отражается динамика всесторонней интенсификации деятельности, включающей в себя множество факторов хозяйственной жизни предприятия. Поэтому рентабельность активов является наиболее обобщающим показателем эффективности работы предприятия.

Список литературы:

1. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.11 № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014). [Электронный ресурс]. – Программа информационной поддержки российской науки и образования Консультант плюс: Высшая школа; Windows/98/ME/NT 4/2000/XP.
2. О формах бухгалтерской отчетности организаций. Приказ Министерства финансов РФ от 2.07.2010 г. №66н (ред. от 06.04.2015г.) [Электронный ресурс]. – Программа информационной поддержки российской науки и образования Консультант плюс: Высшая школа; Windows/98/ME/NT 4/2000/XP.
3. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия: учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К⁰», 2015. – 253 с.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. М.: ИНФРА-М, 2015. – 384 с.
5. Фёдорова Е.А. Нормативы финансовой устойчивости российских предприятий: отраслевые особенности / Е.А. Фёдорова. Я.В. Тимофеев // Корпоративные финансы. – 2015. – № 1 (33). – С. 38-47.
6. Чекулина Т.А. Совершенствование предпринимательской деятельности на основе оценки несбалансированности ликвидности баланса // Вестник ОрелГИЭТ. – 2012. – № 4 (22). – С. 8-13.

Петранцова Елена Борисовна

*студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: tatyana-1002@mail.ru*

Научный руководитель:

Чекулина Татьяна Александровна

*д.э.н., профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: tatyana-1002@mail.ru*

УДК 332.1:338.2

Плахова Л.В., Гайдаржи А.И.

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИИ:
МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Трансформация экономических отношений, изменение экономической, социально-демографической и экономической ситуации, усиление взаимодействия городских, региональных и местных органов власти вызывают необходимость более углубленного изучения процессов, методов муниципального управления социально-экономическим развитием территории. В статье рассматриваются современные методы управления социально-экономическим развитием муниципального образования.

Ключевые слова: модель экономического роста, социально-экономическое развитие территории, качество жизни населения, административные методы управления, экономические методы управления.

Традиционные методы управления не обеспечивают соответственное развитие территориальных общностей – их выживание, сохранение, возрождение социально-экономической и культурной среды, социально-экономический рост [1].

Актуальность исследования обусловлена целым рядом обстоятельств объективного характера.

Во-первых, традиционная модель экономического роста стран, регионов и городов к настоящему времени себя исчерпала. Сложившиеся модели развития и соответствующий характер производства и потребления не являются устойчивыми по своей сути. Имеющиеся концепции устойчивого развития, которые определяют стратегические задачи глобального и государственного уровней, глубоко не затрагивают региональные и тем более локальные (городские) уровни.

Во-вторых, развитие муниципальных образований в современных условиях зависит не столько от объемов имеющихся ресурсов, сколько от способности управленческих кадров муниципалитета организовать их эффективное использование. Это связано с тем, что происходящие в стране с начала 90-х гг. принципиальные изменения в управлении муниципальным хозяйством направлены на повышение роли и усиление самостоятельности местной власти при значительном снижении влияния органов государственной власти на социально-экономические процессы на территориях.

В-третьих, в возникновении целого ряда экологических проблем определяющую роль сыграло отставание экономической мысли. Многие отечественные ученые не придавали должного значения ограничениям в экологическом развитии стран, регионов и городов. Обострение экологических проблем во второй половине XX в. поставило перед экономической наукой задачу разработки принципиально новых концепций развития. Популярными становятся эколого-экономические исследования в виде разработки программ устойчивого развития [1].

Таким образом, наличие противоречия между необходимостью совершенствовать управление устойчивым социально-экономическим развитием муниципального образования и отсутствием достаточной для этого научно-методической базы свидетельствует об актуальности темы исследования.

Указанные проблемы с особой остротой проявляется в России, что связано с экономической, политической системой в стране, вводом рядом государств различных видов санкции. В новых условиях происходит ослабление вертикальных хозяйственных связей и усиление горизонтальных. Перед местными руководителями, которые не в полной мере обладают нужной им информацией и владеют лишь традиционными методами управления, возникает

необходимость поиска новых методов управления территорией, что также обуславливает актуальность данного исследования.

Темпы общественно-политических и экономических преобразований в нашей стране опережают темпы изменений в практике управления регионами, городами и районами. Поэтому качественно новые проблемы развития зачастую решаются устаревшими и неадекватными методами. Наше государство вступило в совершенно новый этап экономических отношений, требующий пересмотра существующих традиций управления [2].

Многие товары и услуги, потребляемые населением нашей страны, являются импортными. Сегодня они просто не выгодны как для импортеров, которые в недавнем времени были инвесторами и строили на территории нашей страны заводы и фабрики, так и для потребителей. Также многие наши компании кредитовались в иностранной валюте, теперь же эти кредиты нужно возвращать, а по нынешнему курсу доллара и евро сделать это достаточно сложно. Хорошо, когда наши товары могут заменить все иностранные, экспортируемые в нашу страну. Но что делать, когда таких товаров нет, или наши производители, чувствуя, что на рынке стали почти монополистами, не задумываясь, повышают цены на социально значимые товары. Выходом из этой непростой ситуации является государственная поддержка, контроль и, конечно же, формирование новой политики управления экономикой.

Развитие – это изменение, связанное с возникновением качественно нового состояния. Любой объект может приобрести новые черты в техническом, экономическом, социальном, физиологическом, функциональном, эстетическом, экологическом или любом другом смысле. Новое может проявляться в усилении имеющихся или в построении новых структурных связей. Структурная перестройка, обнаруживающая новое свойство, часто становится ведущим критерием развития объекта управления [2].

Основной, интегральной целью социально-экономического развития является улучшение качества жизни населения. Этот процесс имеет три важнейшие составляющие:

- повышение доходов, улучшение здоровья населения и повышение уровня его образования;
- создание условий, способствующих росту самоуважения людей в результате формирования социальной, политической, экономической и институциональной систем, ориентированных на уважение человеческого достоинства;
- увеличение степени личной свободы людей, в том числе их экономической свободы.

Усложнение социально-экономических процессов в современном мире, в том числе и в нашей стране, обусловило возрастание роли территорий. Однако сложившиеся методы управления не обеспечивают выживания и стабильного развития территориальных образований. Одним из решений данной проблемы является законодательное закрепление за муниципальными образованияами самостоятельности и определение их статуса, которое создаст качественно новые условия регионального развития, которое может осуществляться с меньшими ограничениями из центра и опираться на саморазвитие и самосовершенствование той или иной территории, содействуя их комплексному росту и реализации внутренних ресурсов и возможностей. Особая роль отводится финансовым ресурсам территории [3].

Главными задачами действующей финансово-кредитной системы территориальных образований являются концентрация финансовых ресурсов для ускоренного развития экономики. Данная задача в настоящее время решается неудовлетворительно, что проявляется в резком снижении инвестиционной активности территорий, в нарастающей неплатежеспособности и значительных задержках платежей.

Финансово-кредитная система территорий может эффективно работать при условии преодоления кризиса банковской системы страны, развития регионального рынка ценных бумаг, привлечения зарубежных инвестиций, а также свободных средств населения, которых сейчас попросту нет. В конце 2014 года большая часть населения страны, охваченная кризисом и необоснованным дефолтом национальной валюты, вкладывала свободные денежные средства в приобретение валюты, недвижимости, товаров и др. Данный вопрос можно рас-

смотреть на примере жилищного строительства.

Жилищное строительство – локомотив экономики страны. И спад в экономике, безусловно, приведет к снижению спроса и, как следствие, объемов строительства. Многие девелоперы уже сегодня сокращают и пересматривают свои инвестиционные программы. В этом вопросе важна опять же поддержка государства, ведь активное жилищное строительство в свою очередь обеспечивает полноценный экономический рост. Нужны четкие государственные программы кредитования застройщиков, субсидирования ипотеки, это все возможно при грамотном составлении и планировании бюджета.

В настоящее время в рамках муниципального управления происходит переход к новому качеству планового регулирования. Это связано, прежде всего, с отказом от директивных методов и переходом к планированию, основанному на партнерских отношениях властных структур с различными субъектами хозяйствования на территории муниципального образования, осуществляемому при учете интересов различных групп населения [6].

Выполнение функции организации в муниципальном управлении достигается на основе формирования системы управления муниципальным образованием, разработки внутренней структуры, органов муниципального управления, связей как внутри этих органов, так и между ними. Кроме этого, реализация данной функции управления обеспечивается согласованием действий между муниципальными образованиями, а также с региональными и федеральными органами власти.

Функция руководства направлена на объединение усилий муниципальных служащих для достижения целей органов муниципального управления. Содержание контроля как завершающей функции управления состоит в том, чтобы, сравнивая полученные результаты деятельности органов муниципального управления с плановыми, определять корректирующие меры. Все без исключения рассмотренные функции муниципального управления взаимосвязаны [4].

В любом территориальном образовании, даже относительно небольшом, каким является муниципальное образование (город, административный район), происходят самые разнообразные производственные и социальные процессы. В них пересекаются многочисленные интересы, в том числе отраслевые и территориальные. Вся эта многообразная жизнедеятельность, социально-экономические отношения нуждаются в эффективном регулировании.

Безусловно, значительная часть возникающих здесь проблем и противоречий требует решения в масштабе страны с привлечением административного и финансового ресурсов центра. Вместе с тем определяющую роль в социально-экономическом развитии муниципального образования играют органы местного самоуправления.

Понятие местное хозяйство шире, чем муниципальное хозяйство. Первое охватывает регулирование процессами, происходящими на объектах муниципального образования в целом, второе – на объектах муниципальной собственности.

Управленческая деятельность на муниципальном уровне представляет собой целостную систему общественных отношений, связанных с территориальной самоорганизацией населения, самостоятельно решающего вопросы местного значения, устройства и функционирования местного самоуправления, которое призвано служить надежным механизмом регулирования взаимоотношений между частными и общественными интересами в процессе эффективного использования территориального потенциала.

Сущность управления экономическим и социальным развитием муниципального образования раскрывается и реализуется во взаимодействии органов местного самоуправления с населением по упорядочению и совершенствованию частной, коллективной и общественной деятельности людей [5].

Таким образом, решающее значение в деятельности органов местного самоуправления имеет научно обоснованный выбор методов управления, с помощью которых непосредственно реализуется экономическая политика.

Однако, как показывает всероссийская практика, в большинстве муниципальных об-

разований наблюдается пассивная или неверная экономическая политика на местах, которая сопровождается консервацией нерациональной структуры хозяйства, низкой деловой активностью, падением уровня жизни населения. Происходит это вследствие того, что многие руководители местного самоуправления опираются на административно-командные методы управления. Сохранение и усиление административных методов управления в рыночных условиях хозяйствования приводит к принятию большого числа неэффективных решений, последствия которых не просчитаны и не согласованы, что выясняется лишь по истечении определенного промежутка времени.

По своей природе административный метод управления в большей мере характерен для централизованной государственной системы управления, где сильны вертикальные связи между звеньями такой системы. Именно этот метод получил широкое распространение в социалистической системе, когда воздействие на города и районы осуществлялось в форме жесткого административного управления отдельными их подсистемами. В настоящее время, когда в России в общих чертах сформирован правовой институт местного самоуправления и для муниципальных образований появилась возможность заниматься собственным экономическим развитием, то на первый план, выходит проблема внедрения и распространения на муниципальном уровне экономических методов управления, выработанных органами местного самоуправления и одобренных населением.

По мнению многих известных экономистов, использование экономических методов управления заключается в воздействии не на подсистемы структуры муниципального образования, а на условия его функционирования, определяющие содержание и возможные перемены в поведении (экономическом, социальном, экологическом и т.д.) каждого элемента и их совокупностей.

Экономические методы муниципального управления можно определить как совокупность целенаправленных форм воздействия (нормативно-правовых, финансово-кредитных, налоговых и т.д.) на условия функционирования объектов муниципального управления и взаимосвязей между ними с целью достижения максимального социально-экономического эффекта. Совершенствование экономических методов управления способствует повышению эффективности использования экономических ресурсов территории, качества жизни населения, прав и полномочий муниципалитетов, а, следовательно, способствует повышению эффективности выполнения главной функции местного самоуправления по оказанию муниципальных услуг населению, т.е. совершенствование административных функций, более высокого качества работы.

В результате достигается главная цель экономической политики муниципального образования – обеспечение устойчивого социально-экономического развития муниципального образования и безопасности жизнедеятельности населения и государства [4].

Характерной чертой отечественных предприятий остается недостаток финансовых средств на инновационную деятельность. Общая задача администрации района и предприятий заключается в обеспечении притока инвестиций для модернизации существующих и создания новых производств на базе передовых технологий.

Данные инвестиции могут быть направлены на строительство новых предприятий, создание новых рабочих мест, которые в свою очередь и послужат заменой импортных товаров, что увеличит экономическую привлекательности региона. Также инвестиции могут быть направлены на развитие своих, а не импортных технологий. Источниками инвестиций могут быть: инвестиционные кредиты государства, кредиты банков, средства различных акционерных обществ, средства зарубежных инвесторов и местного бюджета [8].

Среди названных источников инвестиций есть один, на формирование которого администрация района может и должна оказывать влияние. Речь идет о средствах местного бюджета, который формируется за счет поступления налогов, собранных на территории муниципального образования.

Источником финансовых средств могли быть также муниципальные облигации, вы-

пускаемые в соответствии с законами «Об общих принципах организации местного самоуправления» и «Об особенностях эмиссии и обращения государственных и муниципальных ценных бумаг». Финансовые средства, полученные от продажи муниципальных облигаций на рынке ценных бумаг, могут служить источником инвестиций, вкладываемые в социально-экономическое развитие территории муниципального образования.

Одним из существенных источников пополнения доходов местных бюджетов являются налоговые отчисления работающих на территории муниципальных образований крупных предприятий, но и среднего и малого бизнеса.

Так, например, в муниципальных образованиях Орловской области, г. Орла работают крупные инвесторы: филиал «Орловский» ОАО «Северсталь-метиз», ООО «Параллель» и ООО «Инструмент-Сервис», ОАО «Протон». Эти инвесторы создают в населенных пунктах свои предприятия, решая тем самым вопросы занятости населения, и пополняют за счет налоговых отчислений, доходы местных бюджетов, а также развивают инфраструктуру поселений [6]. Промышленность региона в настоящее время занимает третью часть в общем обороте организаций по хозяйственным видам экономической деятельности.

Среднесписочная численность работающих составила 51,7 тысяч человек, или 23 % от общего числа работающих в Орловской области. Среднемесячная заработная плата по промышленности области достигла 20,0 тыс. рублей. При этом рост составил 108 % по отношению к 2013 году. По итогам 11 месяцев 2014 года индекс промышленного производства в Орловской области составил 104,6 % к аналогичному периоду 2013 года. Это превышает общероссийский показатель (101,5 %) и индекс промышленного производства по ЦФО (101 %). По обрабатывающим производствам индекс промышленного производства в Орловской области – 106,1 %, по России – 101,9 %, ЦФО – 101,6 %.

Среди регионов Центрального федерального округа Орловская область по индексу промышленного производства находится в лидирующей группе и занимает 6 место. По итогам 2013 года индекс промышленного производства в регионе составил 100,3 % (14 место среди регионов ЦФО). Область развивается, но, конечно, всего этого пока недостаточно.

Проблема инвестирования производства может быть решена при более справедливом распределении налогов, поступающих от предприятий. В решении этой проблемы состоит одна из важнейших целей органов муниципального управления в сфере обеспечения технологического прогресса и устойчивого социально-экономического развития территории муниципального образования [8].

Проведенный социологический опрос по вопросам социально-экономической ситуации в Орловской области показал, что на вопрос «В какой мере доходы нашего бюджета позволяют решить вопросы местного значения?» 61 % опрошенных ответил – «Скорее нет, чем позволяют», 12 % - «совершенно не позволяют». При ответе на вопрос «С чем вы связываете возможности улучшения социально-экономической ситуации в вашем муниципальном образовании? большинство опрошенных считают, что необходимо «изменение законодательства с целью увеличения налоговых доходов в местный бюджет» (54 %), увеличение налоговой доходной части местного бюджета (40 %), межбюджетные трансферты из регионального бюджета (35 %).

Таким образом, решение вопросов увеличения доходной части бюджетов муниципальных образований, разработки эффективных форм и методов муниципального управления, позволит более эффективно решать вопросы устойчивого социально-экономического развития территорий муниципального образования.

Бесспорно, что модернизация института муниципального управления, его качественное видоизменение в интересах общества должно продолжаться. В частности, необходимо решить проблемы финансово-экономического обеспечения деятельности муниципалитетов; развивать институт муниципальной собственности; обеспечить муниципальные образования профессиональным кадровым резервом.

Пристального внимания к себе требуют вопросы модернизации и повышения конку-

рентоспособности муниципальных предприятий и учреждений, в том числе работающих в сфере оказания населению жилищно-коммунальных услуг. Необходимо разрешить проблемы установления административно-территориальных границ муниципалитетов, в особенности на межселенных территориях субъектов РФ. Следует расширять различные формы осуществления жителями муниципального образования территориального общественного самоуправления, главным образом деятельность образований, которые направлены на удовлетворение личных и бытовых потребностей населения.

Список литературы:

1. Васильев Г.А. Роль РФ в обеспечении процесса вступления стран СНГ в ВТО: учеб. пособие / Г.А. Васильев, А.А. Романов, В.А. Поляков. – М.: Вуз. учеб., 2010. – 158 с.
2. Володько В.Ф. Совершенствование организационно-экономического механизма: учебник. – М.: КноРус, 2011. – 456 с.
3. Горшкова Л.А. Оценка эффективности управления устойчивым развитием региона: учеб. пособие. / Л.А. Горшкова, Г.А. Поташева. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 122 с.
4. Дежкина И.П. Формирование системы управления инновационной деятельностью в рамках процессного управления предприятия: учеб. пособие / И.П. Дежкина, Г.А. Поташева. - М.: ИНФРА-М, 2011. – 122с.
5. Демидова Е.О. Формирование системы управления инновационной деятельностью в рамках процессного управления предприятия // Российское предпринимательство. – 2011. – № 1. – С. 48-59.
6. Капитал страны: федеральное интернет издание [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kapital-rus.ru/>.
7. Электронная библиотека: свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org>.
8. CNews Клуб: Блоги экспертов и ИТ компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://club.cnews.ru/>.

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@ya.ru

Гайдаржи Андрей Иванович

студент 2 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@ya.ru

УДК 334.71:332.1

Ноздрин С.Е.

СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ И ПРИОРИТЕТНЫЕ ПРОМЫШЛЕННЫЕ ПРОЕКТЫ РЕГИОНОВ РОССИИ

В данной статье представлены основные стратегии пространственного развития субъектов Российской Федерации, а также выделены приоритетные промышленные проекты регионов страны. В работе проанализирован анализ специализации регионов и выделены основные крупные сферы приоритетного инвестирования в условиях изменения законодательной базы страны, а также появлением федеральных инициатив.

Ключевые слова: стратегическое планирование, специализация регионов, социально-экономическое развитие регионов, пространственная стратегия.

Актуальность формирования приоритетных промышленных проектов регионов страны объясняется тем, что сложившаяся на сегодняшний день экономическая, финансовая и геополитическая ситуация вывела на первый план необходимость корректировки приорите-

тов социально-экономического развития на всех уровнях управления страны. Наличие собственных действенных стратегий для субъектов Российской Федерации – это вопрос стабильности и уверенности в будущем.

В связи с появлением новых федеральных инициатив, таких как промышленные парки, инновационные и промышленные кластеры, территории опережающего социально-экономического развития и др., а также обновлением законодательной базы сложившаяся ситуация в стране характеризуется развитием системы стратегического планирования регионов. Достижение целей социально-экономического развития регионов возможно за счет обеспечения координации в средне- и долгосрочной перспективе федеральных инструментов, региональных промышленных и инфраструктурных проектов, планов крупных компаний. Такое положение определяет для регионов пространство выбора. В этой ситуации для выбора пространства регионы прибегают к разработке совместно с федеральными органами власти и госкомпаниями целостных решений для комплексного развития конкретных территорий. Эти решения преобразуют систему стратегического планирования, увязывают региональные инициативы с федеральными задачами.

Со дня вступления в силу Федерального закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации» прошло больше года. В течение этого периода был подготовлен ряд показательных актов, регламентирующих порядки разработки, корректировки и мониторинга документов стратегического планирования, начата работа по созданию специальной федеральной информационной системы. Формируются подходы к разработке документов стратегического планирования, в том числе основополагающих, таких как Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации до 2013 года и Стратегия пространственного развития Российской Федерации.

В условиях бюджетных ограничений и замедления экономики важнейшим ресурсом развития становятся не прямые бюджетные «вливания», а практика координации ключевых участников и их совместного планирования, позволяющие консолидировать ресурсы на приоритетных направлениях промышленного развития и конкретных территориях.

Устойчивое развитие территорий невозможно без определения целей и приоритетов, без разработки инвестиционных, инновационных и социальных стратегий.

Одним из индикаторов четкого видения «будущего» того или иного региона России является наличие приоритетных проектов, запланированных на кратко- и среднесрочную перспективу. Такие ключевые проекты определяют будущую специализацию регионов.

В ряде российских регионов формируется практика создания целостных решений промышленного и инновационного развития. Эти решения преобразуют систему стратегического планирования, увязывают цели и приоритеты развития региона с федеральными инициативами и планами крупных компаний.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации определяет реализацию комплекса взаимоувязанных по ресурсам, срокам и этапам преобразований по приоритетным направлениям, таким как: переход к новой модели пространственного развития российской экономики и формирование интегрированного евразийского экономического пространства совместного развития, а также укрепление системы стратегического управления региональным развитием; повышение комплексности и сбалансированности развития регионов и размещения производительных сил; повышение сбалансированности обязательств региональных и муниципальных властей и их финансовых возможностей.

По состоянию на февраль 2015 года утвержденные стратегические документы социально-экономического развития (не являются проектами стратегии) имеют 79 из 85 субъектов Российской Федерации и только в 30 документах стратегического планирования представлены подробные перечни приоритетных проектов. При этом разработанные проекты стратегии имеют три региона: Москва, Тульская область, Красноярский край [1].

В перспективе развития города Москвы необходимо будет организовать условия модернизации традиционных отраслей промышленности, увеличивая при этом число «научо-

емких» рабочих мест и роста в них удельного веса «экономики знаний». Также наряду с сегментом высокотехнологичных, главную позицию в крупнейших городах мира занимает сфера услуг, а также относящиеся к ней отраслевые виды и типы экономической деятельности. В этой зоне можно вывести на первый план несколько основных групп деятельности, потенциал развития которых более всего важен для условий Москвы:

- 1) бизнес-услуги и информационные технологии (ИТ). В столице России располагаются головные офисы крупнейших компаний страны, которые являются основными потребителями услуг, предоставляемых компаниями кластера;
- 2) фармацевтика, производство медицинского оборудования и высокотехнологичные медицинские услуги. В Москве существуют центры компетенций в сфере предоставления высокотехнологичных медицинских услуг;
- 3) туризм и индустрия гостеприимства. Москва располагает значительным потенциалом увеличения доходов от туризма;
- 4) культура и медиа. В Москве сконцентрированы компании по производству кинофильмов, теле- и радиопрограмм, центры по созданию медиа-контента и иные организации, работающие в данной сфере;
- 5) образовательные услуги;
- 6) торговля товарами премиум. Город обладает большим потенциалом размещения инновационного производства товаров премиум – класса и привлечения сетей для торговли товарами данного сегмента [3].

Приоритетным ориентиром развития промышленности Тульской области станет создание в Европейской части страны сильнейшего, постоянно развивающегося независимого индустриального центра. Основное внимание будет уделяться традиционным отраслям промышленности Тульской области, таким как машиностроение, металлообработка, металлургия, энергетика, включая при этом особенно важный для региона оборонно-промышленный комплекс. Главным направлением в транспортном машиностроении станет создание мощностей по изготовлению материалов для защитных нанопокрывтий и технологий их применения, что позволит снизить расход стали и других материалов при одновременном увеличении прочности и долговечности выпускаемого изделия.

Главными отраслями сельского хозяйства станут мясное и молочное животноводство, а также производство плодоовощной продукции, картофеля. Также определенным потенциалом обладает производство кормов в целях снабжения кормовой базы животноводства [2].

Красноярский край занимает место в первой десятке субъектов Российской Федерации по объему валового регионального продукта. При этом больше половины валового регионального продукта обеспечивает промышленный комплекс края, а именно цветная металлургия, нефтегазовая отрасль, электроэнергетика, горнодобывающая промышленность, лесозаготовка и лесопереработка. Кроме промышленных отраслей существенный вклад в экономику края вносят строительство, включая производство строительных материалов, и сельское хозяйство, являющееся базой формирования агропромышленного комплекса и обеспечивающего продовольственную безопасность региона. Развитие Красноярского края по-прежнему связано с этими традиционными отраслями промышленности. Нефтегазовый комплекс – это новый перспективный сегмент краевой промышленности. С учетом того, что происходит истощение сырьевой базы в Западной Сибири и Европейской части России, в стратегической перспективе край должен рассматриваться как одна из основных баз углеводородного сырья России, которая способна поддержать экспортный потенциал страны на рынке углеводородного сырья. Из-за своего выгодного географического местоположения относительно крупных азиатских потребителей нефти, край может стать важным элементом единой системы добычи, транспортировки нефти и газа. Конкурентоспособность нефтедобывающего комплекса края обуславливается высоким качеством нефти главных разведанных месторождений.

Топливо-энергетический комплекс является системообразующим звеном для эконо-

мики Красноярского края. В энергетической стратегии России на период до 2030 года Красноярский край рассматривается как один из важнейших субъектов федерации, обеспечивающих в перспективе создание новых объектов энергетики для ликвидации сформировавшейся нехватки электроэнергии в Сибири, на Урале и в Европейской части России.

Металлургический комплекс является лидером по вкладу в промышленное производство края. В стратегической перспективе еще больше укрепятся позиции металлургического комплекса края как наиболее крупного в России горнодобывающего и металлургического экспортоориентированного комплекса мирового уровня с преобладанием выпуска цветных металлов. Увеличится его влияние на внутреннем и внешнем рынках передельной продукции цветной металлургии (алюминиевый сегмент), усилится роль золотодобывающей отрасли, будут сформированы предпосылки к освоению марганцевой и железорудной базы края.

В связи с введенными странами Европы санкциями в отношении России, необходимо пересмотреть планы стратегии регионов, а именно выявить и ослабить зависимость экономики регионов от импортных товаров. Так, в Волгоградской области утверждена Концепция импортозамещения на 2015-2017 гг., главная цель которой – повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции и экспортный потенциал. В общей сложности реализуются и планируются к реализации 29 инвестиционных проектов, которые будут способствовать импортозамещению, росту экспорта и технологическому развитию в промышленных сферах деятельности. При этом в 16 промышленных предприятиях произвели импортозамещающей продукции на сумму более 12 миллиардов рублей. В лидерах оказались организации машиностроительного, металлургического, а также химического комплекса. Приоритетными для импортозамещения в регионе обозначены оборонно-промышленный и агропромышленный комплексы, а также легкая промышленность и развитие производств социально значимых товаров для реабилитации инвалидов, больных и пожилых людей и средств по уходу за ними. Отдельное финансирование в рамках утвержденной концепции не предусмотрено, реализовываться она будет за счет федеральных средств, которые рассчитывает получить регион, а также собственных действующих до 2020 года госпрограмм развития.

При разработке стратегии развития региона со слабой ресурсно-сырьевой базой, который не является приграничной территорией государства, не имеющего выхода к морю, также других естественных природно-географических конкурентных преимуществ, чрезвычайно важным является правильный выбор приоритетной отрасли. Так, приоритетными для Орловской области в настоящее время определены: пищевая и перерабатывающая промышленность, машиностроение, металлургия, приборостроение.

Инновационный вариант развития Орловской области предусматривает создание инфраструктуры, которая способна обеспечить промышленное производство новых видов продукции, технологий, в том числе нанотехнологий.

Повышение роли научных, научно-технических и конструкторско-технологических предприятий в промышленном производстве организует условия для увеличения инновационной активности предприятий и наращивания объемов инновационной продукции. По такому сценарию инновационное развитие получают все главные виды деятельности промышленного производства, а также производства, которые используют местную сырьевую базу, а именно, производство цемента, кирпича, а также других строительных материалов.

Комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на решение основных текущих и перспективных целей и задач, обеспечивающих социально-экономическое развитие агропромышленного комплекса включен в государственную программу Орловской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Орловской области на 2013–2020 годы», утвержденную постановлением Правительства Орловской области от 27 ноября 2012 года № 436:

- 1) обеспечение деятельности бюджетных учреждений, в отношении которых Департамент сельского хозяйства Орловской области исполняет функции и полномочия учредителя;
- 2) реализация мероприятий в области сельского хозяйства: проведение выставок, се-

минаров, конкурсов; утилизация биологических отходов; финансирование мероприятий по развитию социальной и инженерной инфраструктуры в сельской местности; предоставление субсидий по мероприятию по улучшению жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов;

3) обеспечение деятельности бюджетных учреждений, в отношении которых Управление ветеринарии Орловской области исполняет функции и полномочия учредителя.

В части развития растениеводства и животноводства предусматривается реализация данных мероприятий: развитие элитного семеноводства; садоводства, поддержка закладки и ухода за многолетними насаждениями; помощь в кредитовании подотрасли растениеводства, переработки ее продукции, развития инфраструктуры и логистического обеспечения рынков продукции растениеводства; управление рисками в подотраслях растениеводства; поддержка доходов сельскохозяйственных товаропроизводителей в области растениеводства; племенное животноводство; развитие молочного скотоводства; государственная поддержка кредитования подотрасли животноводства; субсидирование части процентной ставки по инвестиционным кредит на строительство и реконструкцию объектов для мясного скотоводства; поддержка начинающих фермеров и т. д.

Приморский край является стратегически важным регионом для экономического развития, как Дальневосточного федерального округа, так и РФ в целом. Приоритетными для Приморского края являются такие сектора промышленности как энергомашиностроение, строительная и дорожная техника, судостроение и морская техника, алюминиевая промышленность, металлургия и металлообработка, а также лесопереработка. Важное место в структуре экономики Приморского края занимает добыча и переработка рыбы.

В целом, стоит отметить довольно широкий охват проектами различных сфер социально-экономического развития регионов. Необходимо выделить 12 крупных сфер приоритетного инвестирования: энергетическая инфраструктура, энергосбережение, транспортная и логистическая инфраструктура, промышленность, туристско-рекреационная сфера, социальная сфера, телекоммуникационная сфера, АПК, инновационная деятельность, потребительский рынок, экология, ЖКХ, жилищное строительство и благоустройство.

Более 70 % регионов реализуют проекты в транспортной сфере и промышленности, около 50 % регионов – в сфере развития энергетической инфраструктуры, туризма, ЖКХ, жилищного строительства и благоустройства [4].

Диверсификация промышленности предусматривается в Вологодской, Оренбургской и Самарской областях, республиках Коми и Башкортостан, Алтайском и Хабаровском краях, Чеченской Республике (6 из 8 выявленных отраслевых направлений характеризуются наличием приоритетных проектов). Почти половина всех регионов реализует проекты ТЭК и индустрии строительных материалов. В то же время легкая промышленность является наименее инвестиционно привлекательной отраслью: проекты в этой сфере включены в стратегические приоритеты лишь в Вологодской области, в Республике Саха (Якутия) и в Чеченской Республике.

Стоит отметить, что реализуемые в регионах проекты имеют прямое влияние со стороны сложившейся экономической специализацией и имеющимся природно-ресурсным потенциалом.

В заключение хотелось бы отметить, что принятие №172-ФЗ задало новый вектор деятельности региональных органов исполнительной власти. С каждым годом в нашей стране вопросам стратегического планирования уделяется все больше внимания. В этом году с учетом новых требований, согласно Федеральному закону «О стратегическом планировании в Российской Федерации», должна быть создана соответствующая нормативная база. Сегодня, когда во многих регионах России, в муниципальных образованиях продолжается творческий поиск наиболее эффективных законодательных решений, встречи для обмена опытом и широкие продуктивные дискуссии становятся еще более востребованными и полезными. Каждому субъекту Российской Федерации необходимо не только сформировать свои норматив-

но-правовые основы стратегического планирования, но и провести оценку сложившейся ситуации. Главной задачей реформирования сложившейся системы стратегического планирования на региональном уровне должно стать формирование эффективных механизмов и инструментов управления развитием регионов с целью достижения нового качественного уровня социально-экономического развития субъектов Российской Федерации и страны в целом.

Список литературы:

1. Ильина И.Н. Будущее регионов России: аналитический обзор документов стратегического планирования РФ. – М.: НИУ ВШЭ, 2015. – 48с.
2. Институт приоритетных региональных проектов. Стратегические документы социально-экономического развития регионов РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.interregional.ru/invest/priority>.
3. Лифт в будущее. Стратегии развития регионов России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sp.lifttothefuture.ru/region_priorities.html.
4. Форум стратегическое планирование в регионах и городах России. Материалы форума. Целеполагание как принципиальная основа разработки стратегий, их реализации и соотнесения разных уровней и видов стратегирования [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.forumstrategov.ru>.

Ноздрин Светлана Евгеньевна

*студентка 1 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

Научный руководитель:

Плахова Любовь Васильевна

*д.э.н., зав. кафедрой менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

УДК 330.322:332.1

Ильдарова Е.А.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА РЕГИОНА

В современных условиях все регионы заинтересованы в привлечении инвестиционных средств. Инвестиции – это неотъемлемая часть благополучного развития любого региона, в том числе и Северо-Западного. В данной статье рассматриваются меры по повышению инвестиционной привлекательности территории и улучшению инвестиционного климата.

Ключевые слова: государственная политика, инвестиционные средства, инфраструктура, инвестиционный климат.

Государственная политика представляет собой определённую совокупность стратегических программ, приоритетов, задач, которые создаются органами государственной власти и, соответственно, ими же реализуются. В свою очередь инвестиционные средства играют важную роль в поддержании и наращивании экономического потенциала как города, области, так и страны в целом.

Государство пытается сделать так, чтобы частным фирмам было выгодно осуществлять те или иные инвестиции. Для этого со стороны государства инвесторам могут предоставляться налоговые льготы, сокращение частоты контроля аудиторских и налоговых проверок и много других экономически целесообразных вариантов.

Государство регулирует инвестиционную активность посредством законодательства, через государственное планирование, программирование, через государственные инвестиции, субсидии, льготы, кредитование, осуществление социальных и экономических программ. Для государственного регулирования необходимо найти оптимальное сочетание рыночной свободы и государственного регулирования.

В настоящий момент существует «Программа улучшения инвестиционного климата в Санкт-Петербурге на 2011-2015 годы», утвержденная Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 28 июня 2011 г. №834. Данная программа разработана в целях создания благоприятных условий для привлечения инвестиций в экономику Санкт-Петербурга [1].

Привлечение инвестиций наиболее важный фактор, который определяет экономический рост и уровень конкурентоспособности экономики. Приток инвестиций ускоряет развитие предприятий, повышает качество и увеличивает базу человеческого капитала, привлекает и стимулирует использование передовых технологий и создание новых рабочих мест.

Эффективная региональная инвестиционная политика призвана создать благоприятные условия для увеличения притока в Санкт-Петербург частных инвестиций, что, в свою очередь, будет способствовать повышению технического уровня производства и конкурентоспособности произведенной в Санкт-Петербурге продукции на внутреннем и мировом рынках, а также реализации масштабных инфраструктурных проектов.

Цель программы – это выход Санкт-Петербурга на второе место по объему привлеченных прямых иностранных инвестиций и на третье место по объему инвестиций в основной капитал в РФ путем содействия созданию благоприятных условий для инвестиций и обеспечения сопровождения реализации инвестиционных проектов в Санкт-Петербурге.

Санкт-Петербург один из наиболее привлекательных для инвесторов российских регионов с точки зрения инвестиций в несырьевые секторы экономики. По данным 2014 года рейтингового агентства «Эксперт РА», в инвестиционном рейтинге регионов Санкт-Петербург занимает четвертое место по инвестиционному риску и второе по инвестиционному потенциалу [3]. Наименьший инвестиционный риск – законодательный, наибольший – экологический. Наибольший инвестиционный потенциал – инфраструктурный.

Благоприятные факторы для привлечения инвесторов в Санкт-Петербург:

- выгодное экономико-географическое расположение;
- высокий научно-образовательный и производственный потенциал;
- высококвалифицированные кадры и государственные программы целевой подготовки кадров;
- транспортно-логистические возможности крупнейшего на северо-западе Российской Федерации транспортного узла, включенного в состав двух международных транспортных коридоров и обеспеченного современными мощностями по переработке и хранению грузов;
- наличие градостроительной политики на долгосрочную перспективу;
- поддержка органами государственной власти инвестиционных проектов в приоритетных для Санкт-Петербурга отраслях;
- внутригородская среда открытого города: культурно-историческое наследие, развитая инфраструктура туризма, транспортная обеспеченность внутригородских территорий, высокое качество жизни населения.

Одним из важных и актуальных нормативно-правовых актов долгосрочного планирования является «Инвестиционная стратегия Санкт-Петербурга на период до 2030 года» (Стратегия) [2].

В Стратегии определены цели, задачи и механизмы реализации государственной политики в инвестиционной сфере, разработаны приоритетные направления и конкретные мероприятия, предусматривающие достижения целей и задач развития инвестиционной деятельности в Санкт-Петербурге.

В 2013 г. на долю Санкт-Петербурга приходилось:

- 64,5 % от общего объема иностранных инвестиций в Северо-Западном федеральном округе и 7,9 % в Российской Федерации;
- 42,0 % от общего объема отгруженной продукции промышленных видов деятельности в Северо-Западном федеральном округе и 5,1 % в Российской Федерации;
- 42,9 % от оборота розничной торговли в Северо-Западном федеральном округе и 5,1 % в Российской Федерации;
- 47,8 % от поступления налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему в Северо-Западном федеральном округе и 5,0 % в Российской Федерации.

Хозяйствующие субъекты самостоятельно принимают решения об осуществлении инвестиций. Можно отметить, что экономические агенты финансируют капиталовложения самостоятельно или за счет заимствования средств на финансовых рынках на конкурентной основе. Самый главный критерий необходимости инвестиций – это рост эффективности производства и максимизация прибыли.

В связи с вступлением в силу закона о платных парковках в исторических местах Санкт-Петербурга бесплатная стоянка на обочинах станет запрещена. Платная парковка рассчитана на 3 тыс. мест, в дальнейшем планируется их увеличение. Размер платы за пользование парковками (парковочными местами) на платной основе для транспортных средств категории «В» с 8.00 до 20.00 часов для одной парковочной зоны составит 60 руб./час как в рабочие, так и в выходные и праздничные дни (для транспортных средств категории «А» плата составит 30 руб./час, для категории «С» – 120 руб./час). Мониторинг даст необходимую информацию о том, какие суммы средств будут поступать в бюджет от платных парковок, можно будет выявить наиболее прибыльные участки. В частности введение платных парковок в центре Санкт-Петербурга, в первый день принесло 500 тыс. руб. загруженность парковок составила 40 %. По прогнозам специалистов, при самом пессимистичном раскладе при загруженности дорог лишь на 60 % годовой доход от платной парковки составит 450 млн рублей. К чему мы начали рассказ о платных парковках и суммах дохода от них использования: все просто, средства, полученные от применения платных парковок, обещают потратить на благоустройство инфраструктуры Санкт-Петербурга. Строительство площадок отдыха, ремонт исторических памятников архитектуры и многое другое. Вот только, как это будет реализовываться на практике, пока неизвестно. На сегодняшний день больше вопросов, чем ответов, планируется разработать все детали использования бюджетных средств.

Конечно, актуально продолжает звучать вопрос: «Можно ли ждать государственных вливаний в инфраструктуру города?» Инфраструктура города будет развиваться, и государство не останется в стороне. Просто отметим тот факт, что в современном мире роль частных средств и корпораций возрастает с каждым днем.

Структура источников финансирования инвестиций в Санкт-Петербурге в 2014 г. представлена на рис. 1.

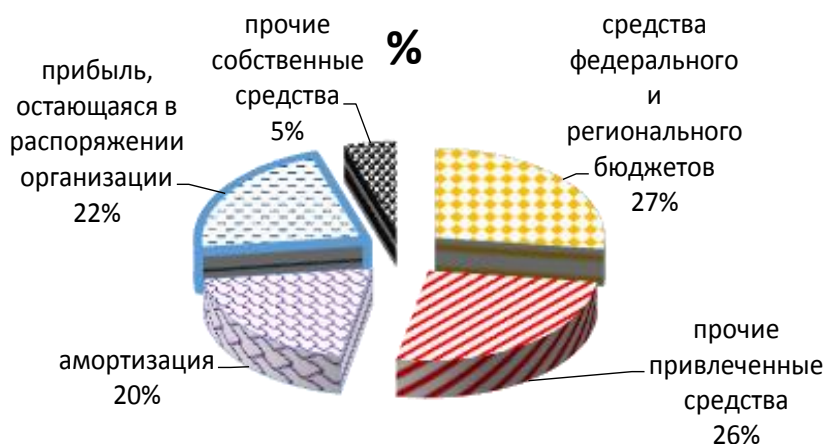


Рисунок 1– Структура источников финансирования инвестиций в Санкт-Петербурге в 2014 г.

В структуре источников финансирования инвестиций наибольшую долю имеют средства федерального и регионального бюджетов (27 %), а также привлеченные средства (26 %). На собственные средства предприятий (чистая прибыль, амортизация, прочие собственные средства) приходится 47 % [3].

Для территорий Санкт-Петербурга характерна существенная дифференциация показателей инвестиционной активности.

В 2014 г. в Санкт-Петербурге по инвестициям в основной капитал лидировал Центральный район (19 % от общего объема инвестиций крупных и средних предприятий), по инвестициям на душу населения – Адмиралтейский район (250,2 тыс. руб./чел., в среднем по городу – 54,2 тыс. руб./чел.). Высокая инвестиционная активность была характерна также для Московского, Адмиралтейского и Выборгского районов [3].

В условиях массовой жилой застройки новых территорий Санкт-Петербурга и необходимости обеспечения населения социальной инфраструктурой наиболее востребованными становятся проекты ГЧП в социальной сфере. Развитие государственно-частного партнерства в Санкт-Петербурге требует совершенствования процедуры отбора проектов, схем их финансирования, мониторинга реализации проектов государственно-частного партнерства, стандартизации процессов подготовки и реализации инвестиционных проектов в различных сферах.

С целью создания благоприятного инвестиционного климата и развития конкурентной среды предусматривается решение следующих задач:

- увеличение доли малых предприятий в экономике Санкт-Петербурга;
- создание благоприятных условий для предпринимательской деятельности;
- содействие развитию конкуренции на рынках товаров, работ и услуг Санкт-Петербурга;
- развитие внешнеэкономических и межрегиональных связей Санкт-Петербурга, расширение взаимовыгодного сотрудничества на внутреннем и внешнем рынках;
- стимулирование внутреннего спроса.

В 2013 г. из общего объема инвестиций в основной капитал 276,2 млрд руб. приходилось в основной капитал средних и крупных предприятий. В структуре инвестиций в основной капитал крупных и средних предприятий наибольший удельный вес занимают следующие виды деятельности: транспорт, промышленность, операции с недвижимым имуществом и строительство. Так, в 2013 г. на долю этих видов деятельности приходилось 80 % от общего объема инвестиций в основной капитал крупных и средних предприятий. Для территорий Санкт-Петербурга характерна существенная дифференциация показателей инвестиционной активности.

В «Программе улучшения инвестиционного климата в Санкт-Петербурге на 2011-2015 годы», утвержденной Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 28 июня 2011 г. № 834, рассматриваются меры повышения инвестиционной привлекательности [1]. Хотелось бы отметить конкретные меры, которые необходимо осуществлять для того, чтобы развитие инфраструктуры Санкт-Петербурга стало более динамичным.

Меры по повышению инвестиционной привлекательности должны быть направлены на создание положительного образа Санкт-Петербурга на рынке и на развитие внутренних возможностей. Основная задача рыночно ориентированных мер – это увеличение притока прямых инвестиций за счет лучшего позиционирования и улучшения имиджа Санкт-Петербурга среди потенциальных инвесторов. Меры, ориентированные на развитие внутренних возможностей, в первую очередь направлены на улучшение инвестиционного процесса.

Конкретными мерами по повышению инвестиционной привлекательности должны стать:

- 1) выявление и развитие перспективных инвестиционных проектов;
- 2) реализация маркетинговой программы;
- 3) модернизация и развитие инфраструктуры;

- 4) развитие рынка труда;
- 5) совершенствование законодательства об инвестиционной деятельности;
- 6) использование механизмов государственно-частного партнерства;
- 7) создание организационной структуры взаимодействия с инвесторами.

Город занимает активную позицию, направленную на создание комфортных условий для инвестирования в развитие различных отраслей городской экономики. Для активизации инвестиционной деятельности в Санкт-Петербурге реализуется комплексная государственная программа «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге на 2015-2020 годы», утвержденная Правительством Санкт-Петербурга от 23.06.2014. Инвесторам гарантированы прозрачные правила ведения бизнеса, равный доступ к земельным участкам, к транспортным и энергоресурсам. Всем, кто готов участвовать в его развитии, Санкт-Петербург обеспечивает необходимые условия для эффективного, стабильного и безопасного бизнеса.

Список литературы:

1. «Программа улучшения инвестиционного климата в Санкт-Петербурге на 2011-2015 годы» утвержденная Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 28 июня 2011 г. №834.
2. «Инвестиционная стратегия Санкт-Петербурга на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spbinvestment.ru/upload/%D0%98%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%8F.pdf>.
3. Официальный сайт Санкт-Петербурга [Электронный ресурс] Инвестиционный портал Санкт-Петербурга. – Режим доступа: http://www.spbinvestment.ru/investicionniy_klimat_sanktpeterburga.

Ильдарова Егане Абдулсаламовна

студентка 3 курса факультета экономики и управления

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: ildarova.egane@yandex.ru

Научный руководитель:

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

УДК 368.97

Копылова Н.А., Алтынникова Л.А.

ТУРИСТИЧЕСКОЕ СТРАХОВАНИЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Высокооплачиваемые курорты и продуманные заранее маршруты не могут спасти от неприятностей и рисков путешественников. Обезопасить себя и своих близких от опасных ситуаций, которые грозят современному туризму, не превратить отдых за границей в ряд неприятностей поможет страхование. Страхование предлагает огромную совокупность услуг, которые защищают современного туриста от разнообразных видов риска.

Ключевые слова: страхование, туризм, федеральный закон, туроператор, риск.

Уже тысячи лет люди путешествуют по всему миру. Ключевой целью этих путешествий было изучение мира, изучение культуры, философии, религии различных стран, а также открытие новых не известных ранее земель и многое другое. С древнейших времен во время путешествия человека могли подстерегать различные опасности, например, природные катаклизмы, болезни. В древнейшие времена рассчитывать на помощь путешественникам не было шансов. В наше время большое количество туристы также во время путеше-

ствия может столкнуться с различными проблемами, к примеру:

- различные виды болезней (например, аллергия, отравление, тропическая лихорадка, укусы ядовитых животных и другие);
- травмы, которые может получить турист при занятии экстремальными видами спорта и туризма;
- дорожно-транспортные происшествия;
- природные аварии и катастрофы;
- опасности, которые могут произойти с туристом на воде и в горах. Например, лавины, обвалы в горах, бураны, водопады подводные камни и др.

Примерно половина страховых случаев (а именно 48,6 %) во время летних отпусков за границей отводится на простудные заболевания, которые были вызваны переохлаждением или перегревом (например, риниты, бронхиты, отиты, ларинготрахеиты и другие). Стоит отметить, что достаточно часто эта проблема была вызвана самими туристами в результате их беспечности. В данном случае можно привести пример неосторожного использования кондиционеров в номерах гостиниц.

Доля страховых случаев, которые связаны с получением разнообразных травм, составляет примерно 22,2 %. В этой доле процентов находятся в основном туристы, которые предпочитают активный отдых, например, занятия серфингом, виндсерфингом и дайвингом. Получить травму рискуют также те туристы, которые отправляются на автобусах в различные экскурсии. В особенности это актуально для тех стран, у которых низкая организация дорожного движения (например, Молдавия, Румыния, Россия).

На третьем месте находятся страховые случаи, которые связаны с пищевыми отравлениями, их доля составляет 19,6 %. Также стоит отметить и небольшие по процентной доле риски: появление кожно-аллергических реакций 2,93 %; укусы различных животных, змей 2,39 %; сосудистые заболевания 1,54 %; острая зубная боль 1,76 %; иные страховые случаи, в том числе и смерть 0,93 %.

Высокооплачиваемые курорты и продуманные заранее маршруты не могут спасти от неприятностей и рисков путешественников. Обезопасить себя и своих близких от опасных ситуаций, которые грозят современному туризму, не превратить отдых за границей в ряд неприятностей поможет страхование. Страхование предлагает огромную совокупность услуг, которые защищают современного туриста от разнообразных видов риска. Страхование рисков в туризме в России регламентируется Федеральным законом от 24 ноября 1996 г. № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в РФ».

В соответствии с Федеральным законом от 29 июня 2015 г. № 155-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» был внесен ряд изменений в ФЗ №132 «Об основах туристической деятельности в Российской Федерации» ст. 17 «Добровольное страхование имущественных интересов туристов». Ключевые дополнения и изменения:

1. Страховой полис (договор добровольного страхования) обеспечивает оплату, возмещение расходов на оплату медицинской помощи в экстренной и неотложной формах в стране временного пребывания, возвращения тела (останков).

2. В обязанности туроператора входит разъяснение туристу под личную подпись о том, что, если произойдет отказ от заключения договора добровольного страхования, расходы на оказание медицинской помощи в экстренной и неотложной формах в стране временного пребывания будет нести турист самостоятельно, а расходы на возвращение тела несут лица, которые заинтересованы в его возвращении.

3. Условия, а также порядок осуществления добровольного страхования регламентируются правилами страхования, которые разрабатывает страховщик или объединение страховщиков, учитывая требования международных договоров Российской Федерации и законодательства Российской Федерации о страховании.

4. Правила страхования должны включать:

- обязанность страховщика осуществить оплату, возместить расходы на оплату медицинской помощи в экстренной и неотложной формах в стране временного пребывания и (или) возвращения тела (останков);
- исполнение страховщиком своих обязанностей, независимо от даты окончания действия договора добровольного страхования, если страховой случай наступил в период действия этого договора;
- заключение договора добровольного страхования на срок, не меньший указанному периоду временного пребывания туриста за пределами страны постоянного его проживания;
- условие о том, что договор добровольного страхования вступит в силу не позднее того момента, когда турист пересечет Государственную границу Российской Федерации;
- установление страховой суммы в размере, который определяется согласно требованиям к размеру страховой суммы, которую предъявляет страна временного пребывания туриста, но не менее суммы, которая эквивалентна двум миллионам рублей по курсу Центрального банка России, который был установлен на дату заключения договора добровольного страхования.

5. Страховщик имеет право устанавливать в правилах страхования дополнительные события, при происшествии которых он будет обязан выплатить страховое возмещение страхователю, застрахованному лицу, выгодоприобретателю или другим третьим лицам, а также имеет право увеличивать установленную в настоящей статье минимальную страховую сумму по договору добровольного страхования.

6. В случае необходимости получения путешественником медицинской помощи в экстренной и неотложной формах в стране временного пребывания при наступлении страхового случая в медицинскую организацию или врачу предъявляется договор добровольного страхования (страховой полис) на русском и английском языках или сообщаются его номер, наименование страховщика и номер телефона, по которому следует обращаться при наступлении страхового случая.

К сожалению, страхование туристов в России, которые выезжают за рубеж, связано с рядом проблем. Первая проблема страхования в сфере туризма заключается в непонимании гражданами важности заключения договора страхования. От всех возможностей добровольного страхования граждане отказываются, принимая это за лишние поборы. Но, как мы отметили выше, туризм связан с разнообразными видами рисков, именно поэтому необходимо защищать себя от негативных имущественных последствий и начать больше доверять страховой деятельности в сфере туризма. Наиболее важным является медицинское страхование. Но не любой страховой полис может предоставить необходимый объём медицинской помощи. Турист должен обязательно получать следующие виды помощи по страховке: экстренно-амбулаторное или стационарное лечение во время поездки, а также возможно применение страховщиком франшизы; транспортировка к врачу или в больницу; медицинская или посмертная репатриация до международного аэропорта. К сожалению, этот перечень в России мал, по сравнению с перечнем в Европе. Страховщики в России в погоне за получением большей прибыли делают полис более дешёвым, при этом объём страховой защиты естественно сокращается.

Любой гражданин обязан помнить, что оказывать страховые услуги имеют право только специальные организации, которые имеют лицензии, именно поэтому турфирма обязана при оформлении полиса всегда обращаться к страховой компании. В Законе «Об основах туристской деятельности» мало внимания уделяется финансовому обеспечению ответственности туроператоров. Однако по этому вопросу на сегодняшний день ведется работа, и вносятся различные изменения в этот закон.

На сегодняшний день застрахована ответственность по всем договорам, и если количество пострадавших от действий туроператоров будет большое, то они не получат достаточного возмещения своих убытков. Обобщая все вышесказанное, можно утверждать, что

проблемы страхования в туризме можно решить с помощью разъяснительной работы с гражданами. Если граждане РФ будут знать свои права, то деятельность по страхованию туристов, которые выезжают за рубеж, будет связана с наименьшими рисками и для одной и для другой стороны.

Есть в России фирмы, которые предлагают расширенное страховое покрытие, которое включает возможность досрочного возвращения в страну, организацию поисково-спасательных работ, юридическую помощь. К таким фирмам относятся: «РЕСО-Гарантия» и «Ренессанс Страхование».

В завершение процедуры оформления страховки туристу выдается страховой полис. Страховой полис в России должен оформляться на русском языке и языке страны, в которую турист выезжает. Если турист выезжает за рубеж на своем автомобиле, он в большинстве случаев обязан застраховать свою ответственность на случай наступления риска причинения им вреда третьим лицам (к примеру, авария). Этот вид страховки называется «зеленая карта» и в ряде стран является обязательным. Для того чтобы реализация страховых услуг в туристской фирме была успешной, необходимо самостоятельно следить за пожеланиями и жалобами туристов, отслеживать положительные, а также отрицательные стороны в сфере туристского страхования, делать анализ полученных данных со страховыми компаниями, брать во внимание их в дальнейшем взаимоотношения с туристами во время предоставления и оказания услуг страхования. Следует сконцентрировать внимание общественности на сфере туристского страхования, что будет способствовать развитию и продвижению услуг страхования, развитию практики разрешения споров, обеспечение защиты пользователей туристских услуг. Развитию данной цели будет способствовать проведение разнообразных научных конференций, симпозиумов, семинаров, касающихся вопросов эффективности и значимости системы страхования в сфере туризма.

Список литературы:

1. Об основах туристической деятельности [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24 ноября 1996 года № 132-ФЗ - Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/136248/entry/17:2>.
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29 июня 2015 г. № 155-ФЗ – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/71106414/paragraph/1073789831:0>.
3. Гуляев В.Г., Селиванов И.А. Туризм: экономика, управление, устойчивое развитие: Учебник для вузов: Профессиональное туристское образование. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 279 с.
4. Овчаров А.О. Туристический комплекс России: тенденции, риски, перспективы: монография. – Москва: ИНФРА-М, 2009. – 279 с.

Копылова Наталья Александровна

студентка 4 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО «Орловского государственного института экономики и торговли»
e-mail: kopilova.natusik@yandex.ru

Алтынникова Людмила Александровна

к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: aljudmila@bk.ru

УДК 330.322:334.71

Плахова Л.В., Новиков А.О.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ПРОМЫШЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС РЕГИОНОВ

В статье рассматриваются факторы, влияющие на результативность инновационно-инвестиционной деятельности предприятий субъектов Федерации. Обосновывается необходимость активи-

защиты инновационных процессов, мотивируемых эффективной государственной политикой, а также значительного увеличения притока инвестиций в производственную сферу.

Ключевые слова: инвестиции в основной капитал, физический и моральный износ основных фондов, инновационная деятельность организаций

В условиях нарастающей непредсказуемости развития ситуации на внутреннем рынке крупный бизнес с большей осторожностью относился к принятию инвестиционных решений. По итогам 2014 г. инвестиции в основной капитал в РФ уменьшились на 2,5 %, а доля инвестиций в ВВП составила 19,1 % и была на 0,9 п.п. ниже показателя 2013 г. Структура инвестиций в основной капитал по формам собственности в 2014 г. изменялась под влиянием сокращения инвестиционных вложений структурами государственной собственности и государственных корпораций. Совокупная доля организаций этих форм собственности составила в 2014 г. 20,7 % общего объема инвестиций в основной капитал при показателе 24,3 % годом ранее. При сокращении объемов государственного финансирования инвестиций в основной капитал в 2014 г. заметно ослабло участие банковского сектора. В 2014 г. доля банковских кредитов в структуре источников финансирования составила 9,3 % при 10 % годом ранее.

Основные факторы, обеспечившие развитие негативных тенденций в инвестиционной деятельности регионов, представлены на рис. 1

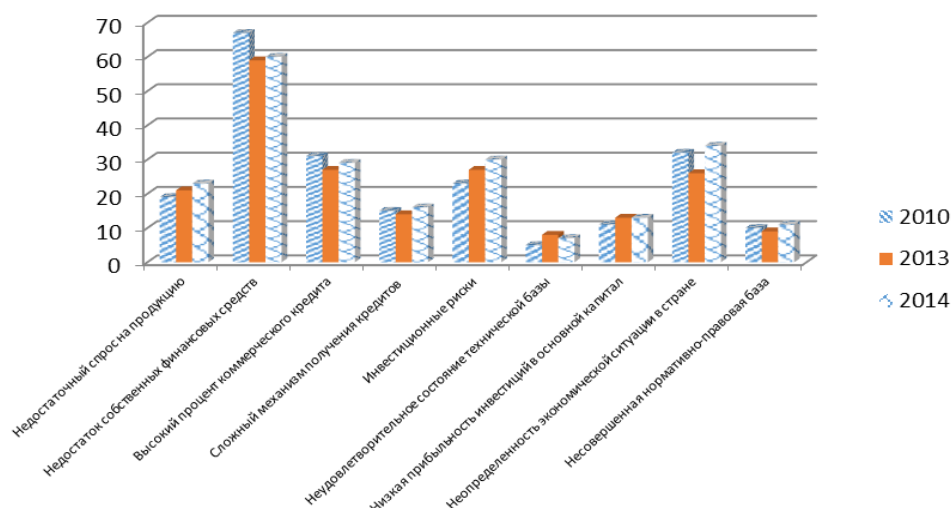


Рисунок 1 – Факторы, негативно влияющие на инвестиционную деятельность

Реакцией иностранных инвесторов на изменение геополитической ситуации стало резкое сокращение масштабов вложений в российскую экономику. Инвестиции, поступившие из-за рубежа в 2014 г., составили 83,6 млрд руб., и на их долю приходилось всего 0,9 % общего объема инвестиций в основной капитал. На финансирование инвестиционных программ негативное влияние оказало усиление тенденции к оттоку капитала до 151,5 млрд долл. при 61,6 млрд долл. в 2013 г.

В условиях кризисных явлений 2013-2014 годов промышленность Орловской области столкнулась с целым рядом проблем: недостаток ликвидности, снижение цен, сокращение платежеспособного спроса, снижение доступности кредитных ресурсов как для потребителей, так и производителей. Все это привело к сокращению производства, отказу от выхода на новые рынки сбыта, переносу на более поздний срок выполнения инвестиционных программ, уменьшению количества занятых и другим негативным последствиям. Однако еще в докризисном периоде четко обозначился ряд факторов, наличие которых замедляет рост количественных и качественных показателей промышленности региона. Решение этих проблем должно способствовать успешному развитию промышленного производства в Орловской области.

Таблица 1 – Показатели, характеризующие инвестиционную деятельность в 2013г.

	ВРП на душу населения ¹⁾ (в текущих основных ценах), рублей	Удельный вес численности населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения, (на конец года), %	Удельный вес лиц с высшим образованием в численности, занятых в экономике ²⁾ , %	Объем вкладов (депозитов) физических лиц в Сберегательном банке Российской Федерации на душу населения, руб. ³⁾		Удельный вес при-быльных организа-ций в об-щем числе органи-заций ⁴⁾ ,	Инвести-ции в основной капитал на душу насе-ления, руб-лей	Индекс физического объема ин-вестиций в основной капитал, в % к предыду-щему году
				на рубле-вых счетах	на валют-ных сче-тах			
Российская Федерация	348599	59,3	31,7	47039	6392	69,0	92369	99,8
Централь-ный феде-ральный округ	451537	59,3	37,3	73834	14106	68,5	84836	105,0
Орловская область	187706	57,4	30,6	38717	1825	73,1	56457	101,1

Одной из наиболее острых проблем стала высокая степень физического и морального износа основных производственных фондов на большинстве промышленных предприятий. Удельный вес полностью изношенных основных фондов предприятий составляет 12,5 %.

Таблица 2 – Основные фонды в Орловской области

	2010	2011	2012
Наличие основных фондов, млн руб.	258382	298079	319948
Степень износа основных фондов, %	43,9	46,2	46,1
Удельный вес полностью изношенных основных фондов, %	11,4	12,5	12,5

Стоимостная оценка основных фондов увеличивается. За период с 2010 г. по 2012 г. величина основных фондов выросла на 24 % и составляет около 320 млрд рублей. При этом значительная часть роста обеспечивается небольшой группой крупных и вновь созданных предприятий, в том числе с участием иностранного капитала, которые относятся к таким видам деятельности, как химическое производство, производство машин и оборудования, производство электрооборудования, производство транспортных средств, производство неметаллических минеральных продуктов. Значительная часть предприятий осуществляет модернизацию основных фондов низкими темпами или не осуществляет совсем. Работа на старом оборудовании выводит предприятия из конкурентной борьбы. Поэтому необходимы мероприятия, стимулирующие обновление основных фондов.

Низкий уровень производства промышленной продукции инновационного характера непосредственно связан с высоким уровнем физического износа основных фондов, так как выпустить новую продукцию на старом оборудовании очень сложно.

В течение последних пяти лет количество инновационно-активных организаций в промышленном комплексе Орловской области колеблется в пределах 14-16 единиц. Удельный вес организаций, занимающихся инновационной деятельностью, в общем числе обследованных организаций за этот период менялся от 14,2 % до 8,4 %, в 2013 году этот показатель составил 8,4 %.

Инновационные процессы происходят, в основном, на предприятиях обрабатывающих производств. Объем производства инновационных товаров снизился за исследуемый период на 45 %. Затраты на технологические инновации имеют тенденцию к снижению, доля их в общем объеме отгруженной продукции составила в 2013 году 38,1 %.

Таблица 3 – Динамика основных показателей инновационной деятельности организаций Орловской области

	2009	2010	2011	2012	2013
Удельный вес организаций, осуществляющих инновационную деятельность, %	4,2	1,5	0,7	0,1	8,4
Объем отгруженных инновационных товаров, работ и услуг, млн. руб.	2033,3	5868,9	5288,8	60,1	143,8
Затраты на технологические инновации, млн. руб.	543,5	577,0	602,9	82,3	35,7
Число используемых передовых производственных технологий, единиц	1264	1377	1471	1424	1479
Число созданных передовых производственных технологий, единиц	1	5	2	-	-
Количество организаций, выполнявших научные исследования и разработки, единиц	14	14	16	15	4
Численность работников, выполнявших научные исследования и разработки, человек	844	797	844	809	677
Внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки, млн руб.	252,3	272,4	300,5	10,8	60,9

Основными факторами, препятствующими внедрению инноваций на предприятии, являются: недостаток собственных денежных средств, недостаточная финансовая поддержка со стороны государства, высокая стоимость нововведений, а также низкий инновационный потенциал организаций.

Низкая инновационная активность промышленных предприятий обусловлена отсутствием современной опытно-экспериментальной базы. На сегодняшний день научно-исследовательские и проектно-конструкторские разработки выполняют 14 предприятий. Численность работников, выполнявших научные исследования и разработки, снизилась в 2013 году до 677 человека, затраты на научные исследования и разработки составили 360,9 млн рублей, что на 43 % выше 2009 года. Научные исследования и разработки производились на предприятиях двух видов экономической деятельности.

За период с 2009 по 2013 год удельный вес инвестиций в обрабатывающие производства в общем объеме инвестиций по крупным и средним предприятиям области увеличилась с 12,7 % до 15,8 %. Объем инвестиций в стоимостном выражении в 2013 году в обрабатывающие производства составил 43,6 млрд рублей, что больше предыдущего года на 7,9 %.

Таблица 4 – Динамика инвестиций в основной капитал по видам экономической деятельности в Орловской области

	Ед. Изм.	2009	2011	2012	2013
Всего по области по крупным и средним организациям	млн руб.	13203,1	34072	40429	43636
Обрабатывающие производства	млн руб.	1682,8	5281,2	5821,8	6894,5
Доля в общем объеме инвестиций	%	12,7	15,5	14,4	15,8
в том числе:					
1. Производство машин и оборудования	млн руб.	138,4	749,6	646,9	261,8
Доля в общем объеме инвестиций	%	1,0	2,2	1,6	0,6
2. Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	млн руб.	123,4	204,4	242,6	305,5
Доля в общем объеме инвестиций	%	0,9	0,6	0,6	0,7
3. Производство транспортных средств и оборудования	млн руб.	7,2	34,1	40,4	130,9
Доля в общем объеме инвестиций	%	0,1	0,1	0,1	0,3
4. Металлургическое производство	млн руб.	106,5	340,7	202,1	741,8
Доля в общем объеме инвестиций	%	0,8	1,0	0,5	1,7
5. Производство неметаллических минеральных продуктов	млн руб.	577,3	920,0	2142,7	2487,3
Доля в общем объеме инвестиций	%	4,4	2,7	5,3	5,7

Промышленный комплекс области в настоящее время нуждается в кредитных ресурсах. По предварительным данным промышленных предприятий, объемы заемных средств, необходимых на период 2011-2015 годы, составляют более 2 млрд рублей, желаемая процентная ставка 7-12 %.

По информации Главного управления Центрального банка РФ по Орловской области, в структуре кредитов, выданных в 2014 году, доля предприятий различных видов экономической деятельности составляет 61 %.

Перечисленные факторы взаимоувязаны и оказывают влияние друг на друга, в частности, высокий уровень продукции инновационного характера не может быть достигнут при наличии преобладающей доли устаревших и изношенных основных фондов, а сами фонды не могут быть обновлены без достаточных объемов инвестиций.

Таким образом, промышленный комплекс области стоит перед необходимостью технического и технологического перевооружения производственных мощностей, внедрения современных видов оборудования и технологий.

Обеспечение устойчивой конкурентоспособности продукции как на внутреннем, так и внешнем рынке невозможно без активизации инновационных процессов, мотивируемых эффективной государственной политикой, а также значительным увеличением притока инвестиций в производственную сферу.

Список литературы:

1. Инвестиции в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. – М., 2015. – 190 с.
2. Орловская область в цифрах. 2010-2014: краткий стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Орловской области. – Орел, 2015. – 243с.
3. Плахова Л.В. Развитие организационных форм и инструментов привлечения инвестиций в регион // Региональная экономика: теория и практика. – 2007. – №9. – С.95-103.

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

Новиков Алексей Олегович

студент 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

МАРКЕТИНГ

УДК 658.8-029:6

Пьянов Р.Л.

БАЗОВЫЕ МАРКЕТИНГОВЫЕ СТРАТЕГИИ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ

Стратегическое планирование выступает основополагающим элементом стратегического управления деятельностью компании. Оно основывается на определении миссии и цели деятельности компании, а также тщательном анализе внутренней и внешней среды. Именно эти факторы определяют конкретную стратегию развития коммерческого предприятия.

Ключевые слова: стратегия, стратегическое планирование, стратегическое управления.

Любая компания, целью которой является успешное развитие или сохранение устойчивого положения в своей профессиональной нише, должна быть в курсе того, что происходит на рынке товаров и услуг: предпочтения потребителей, ценовая политика, конкуренция и прочие факторы, влияющие на деятельность компании. Все это входит в компетенцию маркетинга.

От адекватной маркетинговой стратегии зависит успешность и прибыльность компании [3].

Полный процесс стратегического маркетингового планирования включает следующие основные этапы:

- проведение стратегического анализа и диагностики;
- разработка миссии фирмы;
- определение целей фирмы;
- разработка общей стратегии;
- определение механизма контроля.

Стратегический анализ и диагностика заключаются в анализе внутренней и внешней среды фирмы с целью выявления ее сильных и слабых сторон, возможных угроз, а также перспектив дальнейшего развития.

Анализ среды организации – это процесс определения критически важных элементов внешней и внутренней среды, которые могут оказать влияние на способности фирмы в процессе достижения целей. Анализ среды выполняет ряд важных функций в деятельности фирмы:

- с точки зрения стратегического планирования улучшает учет наиболее важных факторов, влияющих на экономическую организацию и ее будущее;
- с точки зрения политики фирмы помогает ей создать о себе благоприятное впечатление;
- с точки зрения текущей деятельности обеспечивает информацией, необходимой для наилучшего выполнения рабочих функций.

Стратегия не является чем-то окончательным и неизменным. Перемены внутренних и внешних факторов маркетинговой среды могут привести к необходимости пересмотра отдельных элементов стратегии. Поэтому необходимо разрабатывать механизм контроля, позволяющего не только проводить аудит компании, но и своевременно вносить коррективы в стратегию и тактику ее поведения на рынке.

Маркетинговый аудит служит основным инструментом стратегического контроля, кроме того, он обеспечивает исходные данные для разработки плана действий по повышению эффективности маркетинга компании. Иногда он осуществляется независимыми аудиторами.

Важным этапом реализации планов стратегического развития является контроль:

- соответствия планируемых и фактически достигнутых результатов;
- соответствия исходных стратегических установок фирмы имеющимся рыночным возможностям.

В случае выявления несоответствия производится корректировка стратегий и планов. При разработке маркетинговой стратегии фирмы необходимо тщательно подходить к каждому из вышеперечисленных пунктов, чтобы создать качественную маркетинговую стратегию, которая бы полностью отражала специфику бизнеса, индивидуальность предприятия и рыночные условия.

Стратегия лидерства по издержкам является одной из главных стратегий развития бизнеса. Каждое развивающееся предприятие сталкивается с тем, что для дальнейшего роста и развития необходимо придерживаться определенного плана и последовательных действий. То есть выработать некую стратегию и придерживаться ее.

Лучше всего воспользоваться уже существующими бизнес-стратегиями, потому что они проверены временем и опытом, к тому же не содержат каких-то жестких требований, от которых нельзя отступать.

Стратегия - это скорее нечто вроде общего плана, направления, а уж какие именно действия предпринимать на основании этого плана, решает сам руководитель предприятия. Первый подход отличается агрессивностью и направлен на достижение эффективности производства. Он перекликается со стратегией дифференциации, потому что тоже способствует созданию конкурентного преимущества. В двух словах, стратегия лидерства по издержкам - это сведение предприятием затрат к минимальной экономии. При этом учитывается каждая, даже малейшая возможность потратить на производство меньше.

Главное - сохранять качество и конкурентоспособность продукта на должном уровне, иначе минимизация расходов не даст желаемого эффекта: потребитель просто перестанет покупать продукт низкого качества, даже по низкой цене.

Применяя стратегию лидерства в издержках, предприятие должно ориентироваться на широкий рынок и выпускать большое количество товаров приемлемого, а еще лучше высокого качества. Чтобы стратегия была эффективной, необходимо:

- строго контролировать все статьи расходов;
- вкладывать прибыль в развитие производства (закупать современное оборудование, качественное сырье, привлекать к работам высококвалифицированных специалистов);
- разрабатывать новые конструкции существующего продукта, упрощать дизайн, тем самым экономя время и ресурс;
- экономить за счет сбыта (работать напрямую с потребителем, сокращать цепочку посредников);
- экономить за счет рекламы;
- автоматизировать процесс на основе опыта, который появляется при существенном увеличении производства;
- всем структурным подразделениям предприятия использовать оборудование и ресурсы совместно;
- отказаться от сопутствующих товаров, если потребительский спрос на них не оправдывает издержки;
- сократить транспортные издержки за счет переноса производственных и складских помещений поближе к пунктам реализации товара;
- перейти к использованию компьютерных технологий.

Эффективная стратегия лидерства в низких издержках возможна, если наблюдаются следующие условия:

- спрос на продукт позволяет свободно менять цену;
- есть возможность закупать сырье хорошего качества по более низкой цене, чем у конкурентов;
- отраслевая продукция стандартизирована;

- существует возможность сэкономить на рабочей силе и оборудовании.

Не следует забывать, что в погоне за удешевлением себестоимости, применяя стратегию лидерства в снижении издержек, можно потерять конкурентные преимущества качества продукта и имиджа компании.

Кроме того, существуют следующие риски:

- потеря потребительского интереса к продукту;
- рост инфляции, которая сведет на нет все усилия по минимизации издержек;
- появление новых товаров, не уступающих по цене и являющихся технически более совершенными;
- появление нового оборудования, которое позволит экономить на издержках предприятиям-конкурентам;
- изменение тенденций рынка, в результате чего можно упустить момент, когда продукция перестанет быть актуальной.

В то же время предприятие, успешно реализовавшее стратегию лидерства по издержкам, завоевывает на рынке позицию, позволяющую устанавливать и контролировать цены, препятствовать образованию предприятий-конкурентов и товаров-конкурентов, а также приобретает защищенность от ценовой политики поставщиков, так как может себе позволить более высокую цену закупок за счет экономии в других отраслях.

Более тридцати лет назад американский профессор Майкл Портер написал книгу «Конкурентная стратегия», в которой описал подходы предприятия к тому, чтобы выделиться в конкурентной среде и обеспечить своему товару крупные продажи. Книга не содержит готовых рецептов, лишь характеристику в общих чертах, но исследования Портера до сих пор актуальны и используются предпринимателями по всему миру.

Согласно информации, используемой профессором Портером, конкурентные стратегии делятся на три основных типа:

- лидерство по издержкам;
- дифференциация;
- фокусирование (на дифференциации и на издержках).

Дифференциация может применяться в нескольких направлениях:

- по товару;
- по услугам;
- по имиджу предприятия;
- по персоналу;
- по рекламе;
- по продажам;
- по производственному процессу;
- по научно-исследовательским работам;
- по политике продаж.

Обычно предприятие работает сразу не по одному, а по нескольким направлениям. Ниже мы рассмотрим некоторые из них подробнее.

Стоит учитывать, что стратегия широкой дифференциации предполагает не только уникальный товар или услугу, которых больше ни у кого нет, но и товар с уникальными свойствами, повторить которые трудно или вовсе невозможно. Дифференциация по товару (продукции). Стратегия дифференциации продукции предполагает выпуск товара с такими свойствами, которых нет у конкурентов. Хорошим конкурентоспособным свойством также являются лучшие технические и экологические характеристики, медицинские показания.

Дифференциация по услугам. Эта стратегия дифференциации заключается не только в обучении более квалифицированного персонала, чем у конкурентов, и, соответственно оказании консультационной помощи на стадии принятия решения о покупке. И не только в своевременной и удобной доставке и при необходимости сборке товара.

Дифференциация по услугам предполагает также сопровождение товара после продажи: сервисное обслуживание, гарантийный ремонт, служба технической поддержки по теле-

фону или онлайн. Дифференциация по имиджу предприятия. Эта стратегия заключается в том, что некоторые компании настолько известны, что потребитель покупает тот или иной товар с переплатой лишь из-за престижности марки, несмотря на то, что у менее раскрученных фирм есть и более дешевые аналоги данного товара.

Дифференциация по рекламе. Давно бытует мнение, что реклама – двигатель прогресса. Исследования доказывают, что множество покупок совершается под воздействием рекламы, которую потребитель воспринял неосознанно: услышал краем уха по радио, мельком увидел по телевизору, зацепился взглядом за объявление в транспорте. Стратегия дифференциации по рекламе предполагает придание рекламной продукции уникальности: запоминающиеся броские слоганы, «фирменные» цветовые сочетания в объявлениях и баннерах, нестандартное размещение. Дифференциация по продажам. Содержание стратегии дифференциации по продажам предполагает гибкую ценовую политику, по каким-либо причинам недоступную конкурентам; охват сети сбыта, информирование потребителей о свойствах товаров и услуг (инструкции и флаеры), высокий уровень обслуживания и техническую поддержку. Также можно использовать продажи в кредит и под заказ. Повысить покупательский интерес к качественному продукту можно и выпуском определенного ограниченного количества моделей с соответствующей рекламой.

Дифференциация по производственному процессу заключается в снижении брака, лучших гарантийных условиях и более долгом сроке службы эксплуатации, чем у аналогичного товара конкурентов. Также можно использовать стандартные детали и сырье, тем самым уменьшая расходы на производство.

Следует понимать, что стратегия дифференциации особенно успешна, когда доходы превышают издержки на нововведения. Уникальность может быть легко воспроизведена конкурентами или потребитель не видит в товаре или услуги уникальности, предпочитая продукцию других предприятий, дифференциацию необходимо признать неудачной.

Гарантий успеха применения дифференциации дать невозможно, потому что сложно предсказать, как отнесется потребитель к товару: он может не осознать его полезности, цена может показаться завышенной, причина может быть даже в дизайне или цветовом решении.

Список литературы:

1. Керцнер Г. Стратегическое управление в компании. Модель зрелого управления проектами [Электронный ресурс]: пер. с англ. – М.: ДМК Пресс, 2010. – 320 с. – Режим доступа http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=132808.
2. Кузнецов Б.Т. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности экономики и управления 080100 / Б.Т. Кузнецов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 623 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=117473.
3. Соболева Ю.П. Исследование основных понятий процесса планирования / Ю.П. Соболева, Т.Г. Гончарова // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2012. – № 2 (6). – С. 246-251.
4. Соболева Ю.П. Новые формы организации бизнеса в России // Инновационный Вестник Регион. – 2012. – № 3. – С. 7-13.
5. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: учебник для вузов / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд - М: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2012. - 576 с.
6. Хангер Д. Основы стратегического менеджмента [Электронный ресурс]: учебник / Д. Хангер, Т. Уилен. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 г. – 320 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=116763.

Пьянов Роман Леонидович

*студент 2 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: kaf_mark@ogiet.ru*

Научный руководитель:

Лыгина Нина Ивановна

*д.э.н., профессор, зав. кафедрой маркетинга и торгового дела
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: kaf_mark@ogiet.ru*

Саушкина Ю.А.

СЕГМЕНТИРОВАНИЕ РЫНКА БАНКОВСКИХ УСЛУГ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОДУКТЫ

В условиях развивающейся рыночной экономики, когда появляется множество принципиально новых объектов, методов и даже потребностей людей, большое значение приобретает осмысление перспективных направлений банковской деятельности. В статье рассматриваются наиболее перспективные банковские продукты будущего и особенности сегментирования рынка банковских услуг.

Ключевые слова: банковский продукт, сегментирование рынка банковских услуг, кредитование, интернет-банкинг.

Банковский продукт сегодня – это не просто услуги, предоставляемые банковскими организациями своим клиентам. Банковские продукты стали частью жизни современного общества, однако каждый отдельный вид продукта подходит только определенному клиентскому сегменту.

В настоящее время можно выделить следующие основные банковские продукты, используемые определенными клиентскими группами:

- депозиты и вклады – долговременные вложения денежных средств, приносящих вкладчику доход, в виде процентов по вкладу, а банку финансовые ресурсы. Клиентский сегмент - дееспособные физические лица.
- кредитная карта – самый распространенный банковский продукт. Клиентский сегмент - дееспособные физические лица;
- потребительский кредит – кредит, предоставляемый гражданам для приобретения товаров потребления. Клиентский сегмент – дееспособные физические лица, обладающие платежеспособностью;
- автокредиты – кредиты, предоставляемые для покупки автомобиля. Клиентский сегмент - физические или юридические лица, собирающиеся приобрести автомобиль;
- ипотека – жилищное кредитование. Клиентский сегмент - дееспособные физические лица, обладающие платежеспособностью и достаточными средствами для первоначального взноса;
- кредитование малого и среднего бизнеса. Клиентский сегмент - индивидуальные предприниматели, малый бизнес.

Таким образом, каждый человек связан с банковской деятельностью в той или иной степени. И многие ученые и аналитики постоянно задаются вопросом, как будут выглядеть банковские продукты в будущем, какие клиентские сегменты будут наиболее желаемы.

Большинство экспертов считает основной проблемой банков в России и за рубежом игнорирование факта кардинальных изменений в мире [1]. Не вызывает сомнений нерациональность траты более 70 % бюджета банка на создание и на содержание собственных филиалов, корпоративной структуры, работников.

Развитие финансовых услуг напрямую зависит от готовности банков меняться и адаптироваться к потребностям клиентов. Отечественный банковский рынок довольно насыщен, в стране работает свыше 800 кредитных организаций, и большинство экономически активных россиян уже пользуются определенными банковскими услугами [2]. Следовательно, наращивать клиентскую базу банки могут только за счет появления новых пользователей-представителей подрастающего технологического поколения или переманивая клиентов у конкурентов – улучшенным сервисом, новыми продуктами, услугами и технологиями. И тот, кто сегодня сделал ставку на технологии, уже завтра может оказаться в лидерах рынка.

Так, согласно исследованиям, проведенными национальным агентством финансовых

исследований, наиболее перспективными банковскими продуктами, из ныне существующих являются кредиты на неотложные нужды, автокредитование и ипотечные кредиты (рис.1) [3].

Сегодня наблюдается тенденция снижения посещения клиентами физических отделений банковских организаций [4]. Все свои банковские задачи большинство клиентов предпочитают решать с помощью пластиковой карты, компьютера и услуг курьера.

Бесспорно, с эволюцией банков изменился и мир в целом. Практически все потенциальные клиенты банков всегда носят с собой смартфоны и пользуются социальными сетями. Стоит отметить тенденцию роста спроса на совершение онлайн-платежей – в повседневную жизнь человечества уверенно входит система онлайн-платежей – PayPal. PayPal может стать крупнейшим банком в мире, у него сто миллионов аккаунтов. В Великобритании есть десятки организаций (не банков), которые могут дать в долг деньги, и они умеют делать это быстро, в то время как банки находятся под давлением. В частности, в России можно наблюдать, как развивается Яндекс, который предложил своим пользователям удобную систему оплаты. Сегодня можно наблюдать, как меняется потребительский опыт с появлением новых технологий: АТМ, интернет-каналов, мобильных устройств [5].

Что такое потребительский опыт (customer experience) применительно к банку? Клиенты приходят в отделения, проводят транзакции при помощи АТМ, общаются с операционистами и консультантами. Они звонят в колл-центр[6]. Сейчас они все больше пользуются цифровыми каналами. Но что, прежде всего, отличает один банк от другого? Это ответы на ключевые вопросы вне зависимости от точек контакта с клиентом. Был ли предоставлен качественный сервис? Было ли взаимодействие эффективным? Создавало ли оно ощущение ценности? Было ли оно приятным для клиента? Это тест для всех банков. Сейчас многие банки стараются изменить свой имидж. Стандартное решение – кофе и Айпэды в отделениях. Банки стремятся походить на ритейлеров.

Citibank хорошо известен своим хай-тек подходом. Можно видеть высокотехнологичные решения в флагманских офисах в Куала-Лумпуре, в Японии, на Юнион-сквер, выбравших для себя концепцию современного модного магазина, такого как Applestore.

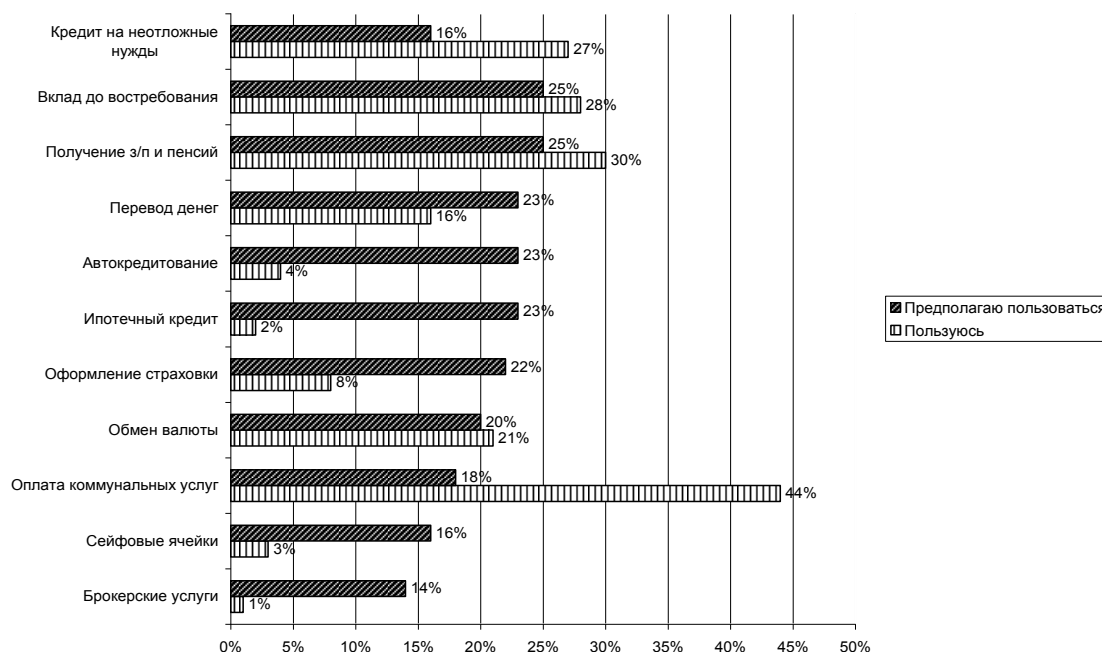


Рисунок – 1 Результаты социологического опроса населения по предпочтению банковских услуг [3]

В Великобритании есть такой банк – Metro bank. Это первый банк с сетью отделений, который был создан за последние 150 лет. Он весь основан на ритейловом подходе. Metro банк решительно отказывается от старых банковских традиций. Его концепт: «Love your bank». Развитие отношений с клиентом.

Цифровой банкинг (digital banking) – сегодня повсюду, в том числе – и в России появляются все новые приложения для мобильного банкинга.

Несколько лет назад в России в числе цифровых банков был только Ocean bank. К сожалению, это был довольно обескураживающий опыт. Банк не оправдал ожиданий клиентов. Они обещали сделать банковские услуги более удобными, легкими и приятными. Но в банк поступало много жалоб на качество обслуживания.

Существует статистика, что 89 % российских клиентов не пользуются электронным банкингом [7]. Сегодня все быстро меняется - практически у всех есть мобильные телефоны, особенно у молодого поколения, которое с мобильными устройствами не расстается никогда. Российские банки неизбежно должны будут с этим столкнуться – подрастает поколение, которое захочет взаимодействовать с банками именно таким способом.

Отделения остаются большей частью банкинга. Большинство банков во всем мире продолжает развивать свою сеть отделений. Может показаться, что в таких странах как США, все уже окончательно перешло на цифровые технологии, но на самом деле – людям и там нужны отделения. Только функции этих отделений радикально меняются. Сегодня клиенты приходят в отделения, чтобы общаться, жить социальной жизнью. Поэтому отделения должны быть более интерактивными, более уютными.

Сегодня в мире весьма ошутим тренд к развитию прямого банкинга (direct banking) [8]. Развитие социальных сетей предоставляет все возможности для пользователей жаловаться на банки, эффективно общаться. Онлайн-банкинг, наличие удобных интернет опций, наличие сильных банковских продуктов – все это сегодня минимальные требования, предъявляемые к банкам. При этом, доверие клиентов к банкам подорвано чередой финансовых кризисов. Клиенты банков сегодня высоко образованы, вооружены самыми современными гаджетами, обладают высоким уровнем знаний о финансовых продуктах и сервисах. Как выжить в такой ситуации банкам?

Банки сегодня должны изменить свое поведение, они должны вести себя как настоящие ритейлеры. Успех настоящего ритейлера зависит от места (location), формата, продуктов, сервиса. Есть огромный рынок потребителей банковских услуг, которые сегодня не удовлетворены их качеством. Эти потребители приветствовали бы именно такой ритейловый подход. Им нужны финансовые институты, нацеленные на сервис, с внимательным персоналом, который мотивирован на нечто большее, чем просто сокращение издержек. Но если кто-то пытается изменить формат своих отделений, надо иметь в виду, что в этой области очень многое было сказано, но мало, что сделано.

Ловушка в том, что банки часто забывают, что такое ритейл. Банкиры редко думают о своих отделениях как о розничных точках, они думают о них, как о месте проведения транзакций и операций. Банки концентрируются на риске, затратах, эффективности. Они измеряют транзакции, трафик, количество продуктов. Но это то, что нужно банку, а не клиенту.

Если посмотреть на лучших розничных торговцев, то можно увидеть, что они привлекают покупателей в свои магазины. Они предлагают кастомизированные продукты, они предлагают ограниченные серии (limited editions) [9]. У них очень стильный сервис. И зачастую именно это позволяет ведущим розничным брендам завоевывать доверие покупателей – они получают положительное «сарафанное радио» (WOM) и рост продаж. Банки должны этому учиться.

Так как же вернуть ритейл в розничный банкинг? Прежде всего, надо осознать, что отделения являются важнейшим активом. Большинство клиентов банков продолжают указывать на доступность банковского отделения как на причину номер один при выборе банка. Это важнейшая точка контакта, которая многое говорит клиенту о банковских ценностях. И,

несмотря на рост онлайн и мобильного банкинга, других каналов популярность отделений остается очень высокой. Клиенты банков сегодня осваивают мультиканальное поведение, а не отказываются от одного канала в пользу другого. Им необходим контакт лицом к лицу. Этот канал остается основным для начала отношений с клиентами и для развития этих отношений. Большинство клиентов хочет находиться внутри банка, когда они покупают сложные банковские продукты или когда они сталкиваются с проблемой, которую они считают сложной.

Чтобы выиграть в этом, банк должен создать такое окружение, такой потребительский опыт, который поможет клиенту принять решение о покупке продукта. А иначе клиент перейдет в другой банк.

Опыт взаимодействия с финансами может причинять стресс клиентам. Необходимо думать о том, как клиенты обращаются со своими деньгами, чего они ждут от своего банка. Надо наблюдать за тем, как они ведут себя в отделениях. Банки часто воспринимаются как нечестные и корыстные организации. Банки воспринимаются скорее как необходимое зло, а не как надежный партнер.

В отделениях клиенты обычно стоят в очереди и ждут, когда освободится очередной операционист. Затем они входят в чужую офисную зону. Правильный потребительский опыт в отделениях должен быть другим: сервис должен развернуться к клиенту.

Некоторые спорят о том, на что должен быть ориентирован офис – на наибольшую транзакционную эффективность или на работу с клиентами, которые представляют наибольшую ценность для банка [10]. В отделениях банки должны концентрироваться на клиентах, которые пришли к ним за персональной консультацией, которые действительно заинтересованы в том, чтобы прийти именно в отделение. В данном случае речь идет о том, что необходимо ориентироваться на тех, кому нужны отделения [11].

Есть четыре группы клиентов. Есть те, кто очень активен со своими финансами, и есть те, кто пассивны. Есть те, кто принимает решения эмоционально, под воздействием впечатлений от посещения офиса. И есть те, кто тщательно собирает и анализирует всю информацию о рынке и принимает решение, исходя из рациональных факторов.

Планируя дизайн своих офисов, надо иметь в виду тех клиентов, кто нуждается в совете, в сервисе лицом к лицу. Иначе можно просто зря потратить ресурсы. Руководству банков надо поставить себя на место клиента. Ведь посетители приходят в отделение с двумя различными целями. Одни приходят, чтобы выполнить определенное действие, вторые – чтобы задать вопрос. И это два разных подхода (journeys). У них совершенно разная скорость. И дизайн отделения должен быть приспособлен к этим двум задачам. Банки фокусируются на продажах, и они хорошо овладели этим. Но реальное «путешествие» клиента к этому не сводится. Оно не начинается, когда клиент уже сидит перед операционистом. Путешествие начинается еще до того, как они вошли в отделение.

Что здесь можно улучшить? Во-первых, у людей должен быть стимул, чтобы войти в отделение. Банки должны максимально использовать витрину, как это делают торговцы. Надо открыть жалюзи, убрать с окон рекламные плакаты. Если люди увидят, что внутри банковское отделение выглядит привлекательно – они войдут. Большинство банков – закрытые, они не хотят, чтобы кто-нибудь заглядывал в окна.

Во-вторых, самое важное впечатление – это первое впечатление. У банков нет второго шанса произвести первое впечатление. Люди не должны бродить растерянно по отделению, не понимая – к кому им обратиться.

Третье, ничто не может в такой степени либо создать, либо разрушить отношение клиента к банку, как ожидание. Нельзя заставлять людей нервничать в очереди. Надо создать пространство, где люди могут чем-то занять себя, это значительно снижает нервозность и напряженность, которые обычно испытываются при общении с банком.

В-четвертых, клиент должен быть как-то вознагражден за визит в отделение. Необходимо продумать, как это сделать, как можно отблагодарить его за визит.

Индивидуальный подход к клиенту как главный принцип взаимоотношений банка и клиента на современном этапе позволяет утверждать то, что клиент должен стоять в центре кредитной политики любого банка. В условиях жесточайшей конкуренции между кредитными организациями, в условиях борьбы за клиента способен выжить лишь тот банк, который проводит наиболее гибкую политику в отношении клиента. Это касается как общих вопросов кредитования, так и узких (схема выплат по кредиту, срок кредитования и т.п.).

Одним из вариантов альтернативного развития может послужить внедрение в банк новой нецелевой кредитной программы «Экспресс-кредитование». Условия кредитования можно использовать по программе «Потребительский кредит», только с меньшим количеством документов.

В настоящее время многие клиенты получают так называемую «официальную» и «неофициальную» зарплату. По этой причине многие просто не могут реально подтвердить свой заработок. Специально для них предлагается оформление экспресс-кредита. Для получения необходим только паспорт и второй документ. Новая программа «Экспресс-кредитование» рассчитана на заемщиков старше 18 лет, имеющих стабильный доход и постоянное место работы (на последнем месте не менее 3 месяцев), что должен подтвердить работодатель на стадии проверки службой безопасности. Кредит выдается при условии, что после каждого очередного взноса в банк по возврату кредита заемщик располагает не менее 50% чистого дохода. Срок кредита от 6 месяцев до 10 лет. Погашение кредита осуществляется ежемесячно равными платежами. Процентная ставка по кредиту устанавливается на уровне 15% годовых, плюс ежемесячная комиссия 1,5%. Это позволит сократить возможные потери. Полагаем, что данный продукт будет достаточно популярен (при условии осуществления рекламных мероприятий). За год работы объем данной кредитной программы достигнет как минимум 30% от объемов программы «Потребительского кредитования». Увеличение работающих активов будет способствовать повышению степени использования ресурсов. Уровень кредитного риска по данной кредитной программе предположительно будет аналогичен совокупному риску с учетом рекомендуемых мероприятий по снижению уровня риска. По данным Росстата, в 2015 году возросли кредиты по срокам привлечения от 181 дня до 1 года. Снизился уровень депозитов на срок от 1 года до 3-х лет, однако он продолжает удерживать уверенные позиции на рынке кредитования (рис.2) [13]. Следовательно, на сегодняшний момент актуальность программы «Экспресс-кредитование» полностью оправдана.

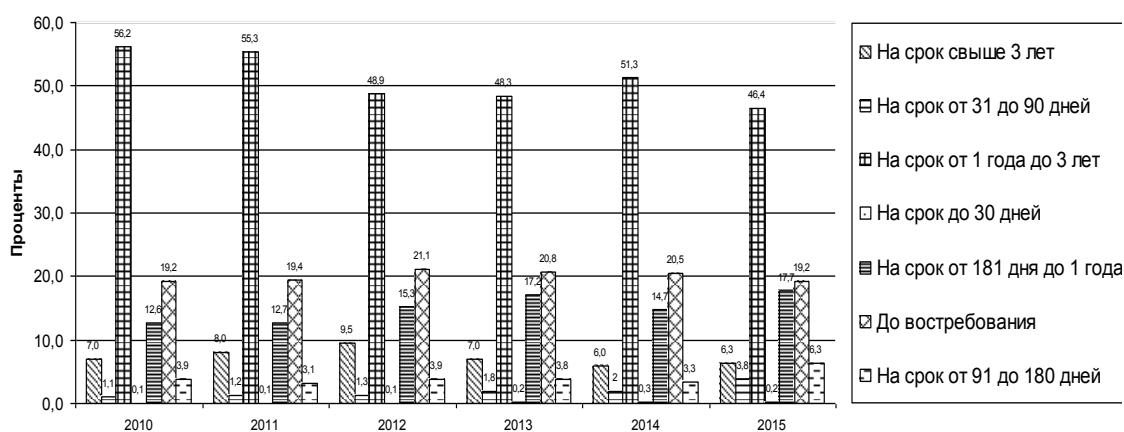


Рисунок 2 – Структура вкладов (депозитов) физических лиц в рублях по срокам привлечения [13].

Идеальным вариантом могло служить нахождение той категории заемщиков, которые удовлетворяли бы всему спектру требований банка и одновременно привлекали бы максимально возможное количество кредитных ресурсов, предлагаемых банком. Однако это пред-

ставляется маловероятным.

По мере роста своего образовательного ценза клиенты все чаще прибегают к кредитованию для повышения уровня жизни и согласования планов своих расходов с ожидаемым доходом.

Для улучшения качества кредитного портфеля банку рекомендуется вывести на рынок такой банковский продукт как кредитование физических лиц на приобретение средств автотранспорта. При этом произойдет увеличение ссудной задолженности в целом и потребительского кредитования в частности. И как следствие снижение доли неработающих активов.

Наибольший прорыв банки совершили в автокредитовании, что вполне объяснимо: при высоком спросе на этот вид кредита риски по нему сравнительно не высокие, поскольку существует обеспечение в виде приобретаемой машины.

В условиях нарастающей конкуренции банки вынуждены активно разрабатывать новые кредитные предложения для населения, такие как займы для обучения, лечение, отдых, занятия фитнесом и т.д. Одновременно кредитный бум не мог не сказаться на условиях выдачи ссуд по уже «обработанным» продуктам. Однако рынок развивается крайне неравномерно.

За последние два-три года рынок банковских услуг заметно подрос. Во-первых, самих банков стало больше. Во-вторых, увеличилось и количество предлагаемых ими услуг. По прогнозам аналитиков, совсем скоро их станет еще больше. Банковский ритейл играет важную роль в этом процессе.

О депозитных вкладах в России знают давно. Сфера банковских розничных услуг в России переживает период становления. Банки, уже вышедшие на рынок, нащупывают почву для потенциальных продаж. Огромный потенциал индустрии открывает блестящие возможности перед новичками, которые хотят проникнуть в этот бизнес, и сулит верный рост. В настоящее время в большинстве отраслей работодатели нанимают только тех, кто имеет определенный опыт работы. По мнению специалистов, опыт сегодня является самым важным товаром на рынке труда, и котируется выше, чем даже степень MBA. Однако стремительный рост и новизна самих отраслевых продуктов диктуют свои правила выживания. Банковским ритейлерам приходится проявлять большую гибкость при подборе новых сотрудников. Адекватность, способность интегрироваться в новый коллектив и эффективно работать, личностный и профессиональный потенциал - вот те качества, которые делают соискателя привлекательным для банка. Стремление к успеху и хорошая обучаемость ценятся так же высоко, как опыт и образование. Сообразительные и напористые могут быстро найти свою нишу, поскольку банки предлагают уникальные продукты, по которым нет специалистов. При внедрении нового банковского продукта сотрудник может хорошо в нем разобраться, освоить его, а к тому времени, когда этот продукт начнут предлагать другие банки, его будут приглашать на работу уже как специалиста. Российские клиенты становятся все более искушенными потребителями банковских услуг. Они требуют полного пакета банковских продуктов: отслеживание всех операций в режиме онлайн, интернет-банкинг, открытие счетов в долларах, рублях и евро, круглосуточные информационные услуги call-центра, позволяющие осуществить практически любую операцию по телефону; потребительские кредиты, кредитные карты и услуги инвестиционного фонда.

Для успешной работы в целом по стране российские и международные банки должны оперативно ознакомить потенциальных потребителей в регионах со всем спектром предоставляемых ими услуг. Им предстоит конкурировать с региональными банками, которые могут объединиться для совместной борьбы. А конкуренция всегда положительно отражается на потребителях. Когда подобная конкуренция затронет всю страну, когда практически все банки будут иметь региональные филиалы, предлагающие современные пакеты банковских услуг, россияне неизбежно превратятся в разборчивых и осведомленных потребителей. Если банк не предоставляет клиенту нужные ему услуги, он неминуемо переведет свой счет в другой банк. Таким образом, неконкурентоспособные банки постепенно утратят свои позиции

на рынке. Такая тенденция уже наблюдается в крупных городах, где существует банковская конкуренция. В последние годы многие солидные российские банки потеряли значительную долю рынка, так как их клиенты предпочитают переводить свои счета в банки, которые быстрее внедряют новшества и полнее отвечают их запросам.

Наиболее интересные клиентские сегменты с точки зрения предложения новых сервисов и услуг – молодежная аудитория и пенсионеры. Успешный опыт работы с молодежной аудиторией был получен на Универсиаде в г. Казани, в 2013 году [12].

Таким образом, российские банки должны полностью удовлетворять потребности населения в банковских услугах, быстро внедрять необходимые продукты, расширять сеть филиалов по регионам, сделать все это с наибольшей эффективностью позволяет банковский ритейл.

Список литературы

1. Игонина Л.Л. Модернизация финансовой системы России: задачи, императивы, тенденции // Финансы и кредит. – 2012. - № 3. – С. 2-8.
2. Головнин М.Ю. Основные направления развития мировой валютной системы и денежно-кредитная политика России // Междунар. экономика. – 2015. – № 2. – С. 4-11.
3. Мережникова А.К. Рынок вкладов населения: анализ, состояние, перспективы // Деньги и кредит. – 2014. - № 7. - С. 21-26.
4. Панченко Б.В. Формирование портфеля кредитов физическим лицам в коммерческом банке: / Автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.э.н.: Спец. 08.00.10 / Панченко Борис Валериевич; [Тул. гос. ун-т]. – Тула, 2003. – 20 с.
5. Головнин М.Ю. Основные направления развития мировой валютной системы и денежно-кредитная политика России // Междунар. экономика. – 2015. – № 2. – С. 4-11.
6. Давыдова Л.В. Тенденции развития национальной денежной системы: теория и практика / Л.В. Давыдова, Н.В. Тулайков. – Орел, 2013. – 194 с.
7. Юровицкий В. Денежное обращение в эпоху перемен. – М. : ГроссМедиа Ферлаг, 2014. – 396 с.
8. Игонина Л.Л. Модернизация финансовой системы России: задачи, императивы, тенденции // Финансы и кредит. – 2012. – № 3. – С. 2-8.
9. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/finans/fin32gb.htm.

Саушкина Юлия Александровна

*студентка 3 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: julie.lins@mail.ru*

Научный руководитель:

Плахова Любовь Васильевна

*д.э.н., зав. кафедрой менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

УДК 659.148:004.738.5

Оболешева А.А., Зимина Л.В.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНТЕРНЕТ-РЕКЛАМЫ: ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ПОРЯДОК РАСЧЁТОВ, ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ

Сегодня реклама в сети Интернет является одной из самых перспективных отраслей рекламной деятельности, и для создания эффективной рекламы необходимо оценивать, насколько качественной она является. Реклама в Интернете на сегодняшний день может способствовать мощному продвижению компании на рынке и оказывает немаловажное воздействие на осведомленность потенциального потребителя о продуктах, работах или услугах конкретного предприятия. Именно поэтому для многих организаций уже не стоит вопрос о целесообразности использования интернет-рекламы.

Ключевые слова: Интернет-реклама, показатели экономической эффективности, цель интернет-рекламы, целевая аудитория.

Интернет-реклама (internet advertising, реклама в интернете) – это форма маркетинга и рекламы, которая используется в сети Интернет для доставки рекламных и маркетинговых сообщений до конечного потребителя. Она включает в себя электронный маркетинг (он же e-mail маркетинг), поисковый маркетинг (SMM), социальный медиа-маркетинг, многие виды медийной рекламы (в том числе веб-баннерной рекламы), а также мобильной рекламы.

Цель интернет-рекламы – увеличение продаж товаров и (или) услуг как посредством онлайн-продажи – через интернет, так и офлайн продажи – с использованием традиционных каналов продаж. Тот, кто переходит на ваш сайт через рекламную ссылку, должен сразу понимать, что он попал в нужное место. Хорошо спланированная и хорошо исполненная рекламная кампания может увеличить продажи и стимулировать рост вашего бизнеса по экспоненте. Вы должны попробовать в полной мере воспользоваться всеми рекламными инструментами, доступными вам.

Поскольку запад на данный момент диктует тенденции интернет-рекламы в России, приведем немного статистики о доходах от рекламы.

В 2011 году доходы от интернет-рекламы в Соединенных Штатах превысили доходы от рекламы по телевидению практически в 2 раза.

В 2013 году доходы от интернет-рекламы в Соединенных Штатах составили 42,8 миллиардов долларов, что на 17% больше по сравнению с 36,57 миллиардов долларов чистого дохода 2012 году [1].

Интернет-реклама широко используется практически во всех отраслях промышленности. Её можно разделить на следующие виды: на медийную интернет-рекламу, рекламные баннеры, всплывающие баннеры (pop-up баннеры), текстовые объявления с гиперссылками, продакт-плейсмент в интернет-играх, трюк-баннеры (trick баннеры). Сущность этих понятий состоит в следующем.

Баннерная реклама – это графическое размещение статического или динамического баннера рекламного характера (яркий представитель gotaban.ru).

Всплывающие баннеры (pop-up баннеры) – баннеры рекламного или информативного характера, которые размещены поверх основного контента сайта. В отличие от обычных баннеров, подобная реклама как правило имеет более широкий охват аудитории (очень яркий и скандальный представитель - kadam.ru).

Трюк-баннеры (trick баннеры) – сообщения рекламного характера, искусно имитирующие стандартные сообщения операционных систем, популярных программ (например, звук принятого сообщения в социальной сети vk.com).

Интерстильные объявления – информация рекламного характера, показываемая посетителю сайта до загрузки основного контента.

Текстовые объявления с гиперссылками – реклама, которая размещается в разрыве текстового контента сайта, а также размещаемая до (после) текста на сайте и оформляемая отдельным блоком.

Медийная реклама – это показ анимированного или не анимированного баннера. Данный вид рекламы подходит для создания своего бренда в сети интернет (один из наиболее популярных представителей - directadvert.ru).

Контекстная реклама – это тип рекламы в интернете, при котором рекламное объявление показывается в соответствии с содержанием, контекстом интернет-страницы. Делится на 2 части: реклама, которая показывается в самом поисковике, и реклама на сайтах партнерах – владельцы сайтов устанавливают специальный код на свой сайт, и реклама транслируется на этих сайтах (два гиганта в области контекстной рекламы это yandex.ru и google.com).

Видеореклама – с помощью видео рекламы вы можете привлечь целевую аудиторию, рассказать о себе или прорекламировать свою компанию. Самым ярким примером видеорекламы является сайт youtube.com.

Понимание того, как работает Интернет-реклама от начала и до конца, имеет важное значение при создании рекламных кампаний. Ниже будут приведены несколько критериев, необходимых для создания эффективной интернет рекламы, приводящей к желаемым результатам. Единственная цель, которую преследует Интернет-реклама, – это эффективное использование стратегий интернет маркетинга как при больших, так и не очень рекламных бюджетах с целью увеличения продаж и получения максимально высокой отдачи.

Преимущества и выгоды интернет-рекламы:

1) расходы на интернет-рекламу, как правило, значительно меньше, по сравнению со стандартными методами рекламы.

2) хорошо спланированная рекламная стратегия «бьет точно» по вашей целевой аудитории (которая может находиться во всем мире). В то время как традиционная реклама имеет небольшой охват.

3) интернет-реклама позволяет потребителям всего мира приобретать товары и услуги независимо от своего местоположения (если вы находитесь в России, то можете заказать товар из США) [6].

Показатели экономической эффективности интернет-рекламы можно разделить на две группы (рис. 1).



Рисунок 1 – Показатели экономической эффективности интернет-рекламы

Эффективность рекламной кампании рассчитывается следующим образом. Вначале высчитывается коэффициент CTR. CTR (Click-Through-Ratio), который также называется «отклик» – это соотношение количества посетителей, которые прошли на ваш сайт по рекламной ссылке, и количества показов объявления или баннера, измеряется он в процентах. К примеру, если на 1000 показов произошло только 2 клика, то CTR составит 0,2 % ($2/1000*100\%$). CTR зависит от нескольких характеристик: от содержания и оформления баннера (объявления), от ресурса, на котором этот баннер размещён, от количества другой рекламы на сайте размещения и т.д. Теперь посчитаем стоимость одного клика, для этого будет использоваться такая формула: цена тысячи 1000 показов / (CTR*тысячу показов). Например, стоимость 1000 показов равна 0,2 у.е., а CTR=0,2 %. $0,2/(0,2\%*1000)=0,1$ у.е. То есть цена 1 перехода равна 0,1 у.е. [8].

Веб-аналитика также является полезным инструментом для того, чтобы эффективно отслеживать воздействие, реагирование и общую эффективность интернет-рекламы для сбора и систематического анализа данных полученных от рекламной кампании. При помощи веб-аналитики рекламодатель сможет определить окупаемость инвестиций в рекламу (ROI). ROI (Return On Investment) – это коэффициент возврата инвестиций, показатель рентабельности вложений. Он рассчитывается по следующей формуле:

$$ROI = (\text{чистый доход} - \text{себестоимость}) / \text{кол-во инвестиций} * 100\%. \quad (1)$$

Отслеживание и измерения показателей могут быть сделаны практически моментально. Сразу после первой продажи или какого-то целевого действия (покупка, подписка и т.д.) вы можете посчитать ROI. Эффективной считается реклама, если ROI равен 300 и более.

Pay Per Click (или оплата за клик) наиболее эффективный способ рекламы и формирования трафика на ваш товар или услугу. Преимущества данного вида рекламы заключается в том, что вы платите только тогда, когда пользователь переходит по вашему объявлению, нажав на него. В данном случае трафик можно легко отследить, а также определить, какие объявления достигают наилучшего результата в рекламной кампании (в данном виде рекламы объявления могут быть созданы сотни объявлений в одной рекламной кампании), чтобы в дальнейшем оставить к показу только их. Данные объявления показываются лишь в том случае, если пользователь вводит определенный ключевую фразу в поисковой строке.

Интернет-реклама также является эффективным инструментом еще и потому, что она может быть реализована гораздо быстрее, чем традиционные формы рекламных кампаний, достигая вашей целевой аудитории буквально за несколько часов, а в некоторых случаях и минут.

Интернет-реклама дает более высокий уровень гибкости, то есть при малейшей необходимости рекламная кампания может быть скорректирована. Также с помощью интернет-рекламы можно оперативно протестировать новые ниши, оценить спрос на тот или иной товар, получить мгновенный отклик от конечного потребителя.

Вот перечень некоторых инструментов, которые помогают сделать рекламу в интернете более эффективной.

1) Доменное имя вашего сайта.

Доменное имя – это адрес сайта или, например, группы в соц. сетях. Оно должно быть простым, коротким, уникальным и запоминающимся. Можно сказать, что домен - это самый первый инструмент при настройке рекламной кампании. Если доменное имя сайта выбрано неправильно и не отражает характера рекламируемого товара или услуги, то это повышает риск неуспешной рекламной кампании.

2) Грамотный подбор ключевых слов, необходимых для создания объявлений.

Подборка ключевых слов осуществляется с помощью специальных сервисов или программ. Также хочется добавить, что Россия является перспективным рынком для отечественных и зарубежных компаний, которые занимаются интернет рекламой. Мало того, что в це-

лом розничный рынок будет расти быстро, но доля розничных продаж, сделанных с помощью электронной коммерции, как ожидается, существенно возрастет тоже.

Однако стоит понимать, что рынок интернет-рекламы в России отстает от других стран в значительной мере. Несмотря на то, что в 2014 году порядка 65% россиян пользуются интернетом, только 26 % из этих интернет-пользователей, совершают покупки в сети интернет.

Также хочется отдельно сказать о темпах роста интернет продаж в 2015 году. По данным сайта insales.ru (одной из самых крупных платформ для создания интернет магазинов), ожидается, что в 2015 году объем всего рынка интернет продаж в России может составить 845 млрд рублей. Самые быстрые темпы будут наблюдать в регионах.

По самым скромным прогнозам, к 2020 году рынок розничной торговли России может ещё и удвоиться (1500-1800 трлн. рублей). Данная цифра – около 7 % от общего российского ритейла. Это обусловлено следующими структурными факторами:

- электронная подпись и онлайн-система расчетов становятся все более популярными;
- инфраструктура доставки достигнет своей «зрелости», а именно с уменьшением стоимости доставки электронные формы торговли будут распространяться на более дешевые категории товаров, доступные даже в малых городах и отдельных районах.

Таким образом, через 15 лет рынок электронной коммерции в России может вырасти до 150 млрд долл. США [7] (рис. 2).



Рисунок 2 – Прогноз объема российского рынка Интернет торговли в 2013-2025 гг. (в млрд долл. США)

Главная задача для любых компаний в составе Российской электронной коммерции - убедить потребителей при помощи интернет-рекламы приобрести что-либо именно у них, продвижение и т.д. или адаптации их бизнес-модели и обслуживание предпочтений российских потребителей.

Компаниям, работающим на российском рынке и проводящим рекламные кампании в сети интернет, необходимо упорно трудиться, чтобы развивать лояльность потребителей за счет расширения обслуживания клиентов, гибкости в оплате и быстрой доставке товара до конечного потребителя. Увеличение пользователей сети Интернет, увеличение спроса на разнообразную продукцию, а также повышенный уровень безопасности с онлайн-оплаты поможет росту электронной коммерции.

В России рынок интернет-рекламы только зарождается, но, по прогнозу многих IT-агентств, уверенно догоняет развитые рынки Европы и Запада, российские компании должны будут выйти за рамки привлечения новых пользователей на рынок и увеличения числа покупок.

По данным сайта stats.com, предстоящие тенденции в мировом рынке B2C электронной коммерции включают персонализацию и настройки сайтов в конкретных отраслях под индивидуальные потребности пользователей, распространения программ лояльности к покупателю, более широкое использование мобильных версий сайта.

В заключение хочется сказать, что интернет-реклама в России находится только в состоянии «зародыша». Грамотный подход и четко спланированная стратегия рекламной кампании позволят получить большой рост прибыли в кратчайшие сроки при минимальных рекламных бюджетах.

Список литературы:

1. Markswobb. Аналитическое агенство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://markswobb.ru/e-commerce/e-commerce-user-index/>.
2. NAI. Понимание интернет – рекламы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.networkadvertising.org/understanding-online-advertising/>.
3. Open2Study. Онлайн реклама; ред. Пэтти Кингэн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.open2study.com/courses/online-advertising>.
4. Бокарев Т.С. Энциклопедия интернет - рекламы. – СПб.: Питер, 2000. – 197 с.
5. Википедия. Онлайн реклама [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://en.wikipedia.org/wiki/Online_advertising.
6. Годин А.А., Комаров В.А. Интернет-реклама: учебное пособие. – М.: Дашков и Ко, 2011. – 112 с.
7. Интернет торговли в России. Отчёт рынка электронной коммерции 2013; ред. Рамин Алиев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slideshare.net/RaminAliev/2013-33118979?related=1>.
8. Петрик Е.А. Интернет-маркетинг: учебное пособие. – М.: МФПА, 2004. – 299 с.
9. Успенский И.В. Интернет-маркетинг. – СПб.: Изд-во СПГУЭиФ, 2003. – 311 с.

Оболёшева Анастасия Андреевна

*студентка 1 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: anastasiya.obolesheva@mail.ru*

Зими́на Лариса Владимировна

*к.э.н., доцент кафедры математики, информатики и информационных технологий
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: zimalar@mail.ru*

УДК 659.4 (091)

Хабалев С.А.

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУТА СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В РОССИИ

В статье анализируется история становления институтов связей с общественностью в России. Выделяются основные этапы – дореволюционный, советский и современный. Дается общая характеристика данных этапов. Приводятся общие закономерности развития института связей с общественностью на каждом

из этапов исторического развития.

Ключевые слова: связи с общественностью, пресс-служба, PR, пресс-секретарь.

Институт связей с общественностью играет немаловажную роль в России на современном этапе развития. Отделы пресс-служб, должности пресс-секретарей, специалистов по связям с общественностью есть почти во всех государственных структурах, крупных коммерческих предприятиях. Главной задачей подобных специалистов является общение со СМИ, доведение до них определенной информации, рассчитанной на целевую аудиторию. Бурное развитие институт связей с общественностью получил в России на рубеже XX-XXI вв. Рост внимания к данной сфере был вызван демократизацией и либерализацией общества, переходом к рыночной экономике, развитием институтов гражданского общества.

В предыдущие исторические эпохи институт связей с общественностью в России не получил должного развития. Однако можно выделить три этапа формирования данного института:

1) дореволюционный этап – от образования Древнерусского государства до Революции 1917 г. Данный этап можно охарактеризовать как предысторию развития института связей с общественностью.

2) советский этап – от прихода к власти большевиков до распада Советского Союза. Отличительной чертой данного этапа является всеобъемлющая пропаганда идеи социализма и коммунизма.

3) современный этап - рубеж XX-XXI вв. до настоящего времени. Данный этап является ключевым, так как институт связей с общественностью охватил практически все сферы современного российского общества.

Зарождение начальных форм связей с общественностью в России шло в русле становления рыночных и рекламных процессов, но имело свои особенности. В Киевской Руси (IX – XII вв.) представители купечества часто нанимали специальных зазывал, которые громко расхваливали товары, тем самым придавая им благоприятный имидж. К создателям и исполнителям текстов устной рекламы можно отнести коробейников и скоморохов. Ряд PR-функций выполнял лубок - изображение на липовой доске с подписями, отличавшееся доходчивостью и простотой. Значимую роль в становлении связей с общественностью (СО) сыграло вече – народное собрание горожан, на котором поднимались важные вопросы войны и мира, призывались и изгонялись князья, принимались законы и т.д.

Важную роль в укреплении связей с общественностью сыграл созыв в Москве в 1549 г. первого Земского собора.

Во время правления Петра I развитие разнообразных форм СО шло ускоренными темпами. Первая печатная русская газета «Ведомости» начинает издаваться в январе 1703 г. Сам Петр участвовал в ее редактировании. В 1717 г. по его приказу был выпущен сборник получивший название «Юности честное зеркало». Представлял он собой свод правил этикета того времени, общепринятых в странах Европы. В 1728 г. в свет выходит издание «Санкт-Петербургские ведомости», а в 1756 г. – «Московские ведомости», в которых преподносились и официальная информация, и коммерческие объявления, и списки издаваемых книг.

В XIX в. всё большую роль начинает играть печатная продукция (календари, листовки, плакаты и пр.). На ежегодно проводимых ярмарках (первая состоялась в Нижнем Новгороде в 20-х гг. XIX в.) нашли свое применение разнообразные формы и методы СО.

В Советский период широко использовались различные методы и приёмы воздействия на народные массы. Весь мир уже признал, что глобальным социальным изменениям он во многом обязан тому, что имело место в России в 1917 г. Октябрьская революция в России положила начало современным политическим технологиям [1].

В апреле 1917 г. большевики – Российская социал-демократическая рабочая партия, затем РКП(б) – в открытую заявила о решительности взять всю полноту власти в свои руки. Это, на первый взгляд, не самая могущественная партия в России на тот момент состояла из

200 членов. Но именно у этой партии получилось захватить и, что не менее важно, удержать власть. Во многом произошло это благодаря революционной пропаганде, умению влиять на массовое сознание российских граждан, наступательному и твердому характеру идеологической работы, применению широкого инструментария приёмов и методов воздействия на общественное сознание и мнение.

Представители большевиков сумели организовать газеты и другие печатные издания, которые неустанно твердили гражданам Российской империи, что интересы народных масс может представлять только лишь партия РКП(б). Важно отметить, что в этом принимала участие не только подконтрольная партии пресса, но и достаточно уважаемые издания. Например, газета «Русское слово», которая выпускалась известным московским издателем Иваном Сытиным и являлась весьма авторитетным источником для граждан России.

Широко и разнообразно был представлен инструментарий пропагандистской машины большевиков. В первую очередь, применялись слоганы, оказывающие в те политизированные времена сильное впечатление на народ. Данные слоганы привлекали своей простотой и готовностью «назвать врага», что полностью удовлетворяло чаяния обычных людей. Среди наиболее удачных можно отметить: «Землю – крестьянам!», «Фабрики – рабочим!», «Мир – солдатам!» и т.д.

В итоге, эффективные и действенные методы пропаганды и PR во многом способствовали успеху октябрьского переворота 1917 г. и последующему укреплению власти большевиков. О том, как много внимания большевики уделяли средствам массовой информации, красноречиво говорит такой факт: сразу же после захвата власти они запретили всю неподконтрольную им прессу.

Впоследствии элементы PR активно применялись в Советском Союзе во время «борьбы с контрреволюцией», индустриализации, коллективизации страны, Великой Отечественной войны, послевоенного восстановления народного хозяйства и контрпропаганды в ходе «холодной войны».

Институт связей с общественностью в России на современном этапе охватил практически все сферы: политику, культуру, экономику. Отделы по связям с общественностью есть у каждой политической партии и объединения, органов власти, как федерального, так и регионального уровней, пресс-секретари имеются у представителей отечественного шоу-бизнеса, а также у коммерческих предприятий. Представитель по связям с общественностью является лицом той структуры, которую он представляет. В зависимости от сферы принадлежности представителя по связям с общественностью, на него возлагаются различные задачи. Например, главной задачей подразделений администрации Президента РФ (информационного управления, пресс-службы, пресс-секретаря президента) является донесение информации о проводимом внутреннем и внешнем политическом курсе до населения. Перед пресс-секретарем представляющего интересы звезд отечественного шоу-бизнеса стоят совершенно другие задачи. Он должен привлекать и поддерживать постоянный интерес к известной персоне, способствовать повышению ее рейтинга и т.д. [2]

Немаловажное внимание связям с общественностью уделяют коммерческие структуры, основной задачей которых является получение и преумножение получаемой прибыли. На сегодняшний день трудно представить себе успешную компанию или предприятие, которое в своей структуре не имеет отдела или представителей по связям с общественностью. Продвижение товаров и услуг, повышение спроса на них, выход на новые рынки, создание положительного образа компании или брэнда, получение обратной связи от клиентов - вот лишь неполный перечень того, что могут обеспечить специалисты по связям с общественностью. Поэтому недооценка роли специалиста по связям с общественностью может грозить коммерческой структуре в конечном итоге потерянной или упущенной прибылью. Многие коммерческие предприятия современной России перенимали и продолжают перенимать успешный опыт зарубежных стран по применению специалистов по связям с общественностью. Данные специалисты помогают предприятиям успешно вести свою хозяйственную деятельность,

улучшать экономические показатели, укреплять свою финансовую независимость.

Несмотря на то, что в России институт связей с общественностью долгое время практически не развивался, современный этап демонстрирует положительные тенденции в виде повсеместного внимания к данному институту государственной власти. Во многих вузах страны осуществляют подготовку специалистов по связям с общественностью. Данная сфера деятельности показывает хорошую динамику развития, и можно с уверенностью сказать, что в дальнейшем институт связей с общественностью будет играть достаточно важную роль в управлении социальными процессами, а также оказывать значительное влияние на российскую политическую культуру, экономику, духовную жизнь общества.

Список литературы:

1. Вуйма А. Черный PR. Защита и нападение в бизнесе и не только. – СПб.: БХВ-Петербург, 2005. – 224с.
2. Организация предпринимательской деятельности: учебное пособие / Е.В. Сибирская, О.А. Строева, Е.В. Симонова. – Орел: ООО «Научное обозрение», 2015. – 144 с.
3. Пониделко А.В., Лукашев А.В. Черный PR как способ овладения властью или бомба для имиджмейкера. – СПб: Бизнес-Пресса, 2000. – 176 с.
4. Сысоева Е.Н. Правовые аспекты светского образования в Российской империи в XIX веке // Современное общество и право. – 2014. – № 4 (17). – С. 32-36.

*Хабалев Станислав Александрович,
студент I курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: stasikxiii@mail.ru*

*Научный руководитель:
Симонова Евгения Владимировна,
к.э.н., доцент кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: jezzi@mail.ru*

УДК 81'271.2

Виленская Е.В.

СМИ И КУЛЬТУРА РЕЧИ

Данная статья посвящена вопросам влияния средств массовой информации на культуру русской речи. В ней рассматриваются как положительные, так и отрицательные стороны воздействия СМИ на культуру речи. Поднимается вопрос о современном вмешательстве СМИ в культуру речи.

Ключевые слова: СМИ (средства массовой информации), культура речи, телевидение, радио, диктор, разговорная речь, коммуникация.

Культура речи – это и есть показатель культуры как одного человека, так и в целом всего общества. В средствах массовой информации культура русской речи определяет профессиональный уровень, публицистическую и художественную полноценность телевизионных и радиопередач. Сейчас, к сожалению, чаще всего дикторы, ведущие теле- и радиопередач забывают о правильном произношении слов по причине низкого владения культурой русской речи [3].

Во времена СССР на Всесоюзном радио и центральном телевидении к отбору претендентов на должность диктора строго относились, существовала разработанная система для повышения языковой квалификации, осуществлялся контроль за речью в эфире. В настоящее время важное в этом деле упущено – лишь на некоторых теле- и радиоканалах речи ведущих уделяется должное внимание.

На современном этапе языковое развитие попадает под влияние двух конфликтующих

сил: во-первых, отчетливо видна активная тенденция воздействия на норму литературного языка со стороны освобожденной возможности разговорной речи, которая начинает поступательное движение в массовое общение, в публичную сферу. И данная сила держится за процессами массового внедрения иностранных слов из-за вхождения России в общемировую экономическую, культурную, политическую систему. Во-вторых, существует менее замечаемое нами влияние на нормы литературного языка и языковые стандарты государственного языка времен тоталитаризма.

В результате, мы имеем дело со снижением уровня использования культурно-речевого языка в СМИ, которое обычно отражается на «состоянии» русского языка, повседневной языковой жизни человека и общества в целом.

Работа по повышению культуры речи может быть единственным противоядием такой тенденции. Точка, где пересекается наука и жизнь, называется культурой речи. Языковая наука встречается с существованием русского человека, с повседневным языком.

Есть возможность полагать, что в настоящее время, когда языковая свобода подменяется языковой распушенностью, необходимо уделить внимание русской культуре речи в печати, на телевидении и радио.

Средства массовой информации разделяются на аудиальные (радио), аудиовизуальные (телевидение, документальное кино), визуальные (периодическая печать). Несмотря на существующие между ними различия, СМИ объединяются в единую массовую систему коммуникации из-за особой структуры коммуникативного процесса и общности функций.

Обычно выделяют следующие функции СМИ [5]:

1. Информационная (сообщение о разного рода фактах и событиях, о положении дел);
2. Познавательно-просветительная (передавая научную, культурную, историческую информацию, СМИ помогают пополнить знания своих слушателей, читателей, зрителей);
3. Комментарийно-оценочная (изложение фактов сопровождается оценкой, комментарием к ним и анализом);
4. Функция воздействия (СМИ называют «четвертой властью» неслучайно, так как они влияют на поведение и взгляды людей, это видно в периоды общественных изменений или во время проведения социально-политических массовых акций, например, при всеобщих выборах главы государства);
5. Гедонистическая (это не просто развлекательная информация, здесь речь идет о том, что любая информация воспринимается с положительным эффектом, и сам способ передачи вызывает чувство удовольствия).

СМИ объединяются в особый тип коммуникации, которому можно дать характеристику как дистантный, ретинальный (передача неизвестному сообщению и получателю информации неопределённого количественно), с адресатом массово рассредоточенным, с субъектом индивидуально-коллективным (это не только соавторство, но и, например, общая позиция теле- или радиоканала, газеты).

Между СМИ есть различия, в основном связанные с используемыми в них знаковыми компонентами и кодами.

В периодической печати используется знаковая двоичная система: язык естественный в печатной форме плюс иконические знаки (рисунки, фото, карикатуры), играющие подсобную роль, а также шрифтовые выделения разного рода и т.д.

О триаде можно говорить применительно к радио: устная речь плюс музыка и естественные звуки. В СМИ аудиовизуальных триада переходит в тетраду в результате возникновения в СМИ такого важного для них способа передачи информации, влияющего на аудиторию, как «живое» изображение.

В значительной степени СМИ определяют языковые нормы общения, а у них велика ответственность за то, чтобы данные нормы отвечали самым лучшим культурным традициям. Периодическая печать - это наиболее традиционная разновидность СМИ, которая сегодня воздействует не только на читателя, но и на различные социальные стороны жизни [6].

Причиной влияния на формирование языка электронных СМИ являются темпы и характер роста преобразований в условиях перехода страны к рыночной экономике и демократизации политического строя в России, так как данные потрясения оказали самое прямое воздействие на процесс языкового деформирования.

Важная роль, которую играют СМИ, связана с повышением грамотности населения и распространением русского языка. Хотя в работе СМИ имеются некоторые положительные результаты по формированию уважительного отношения к русскому языку, но с экранов телевизора по-прежнему звучит далеко не образцовый русский язык, а в газетах часто присутствует большое количество ошибок [1].

Ликвидация надзора привела к возникновению в прямом эфире спонтанной устной речи, к фигурированию в публичном общении лиц, имеющих различный уровень речевой культуры и совершенно разное образование.

В советское время применялась жесткая корректура и цензура. Дикторы все время обращались к словарям в трудных случаях произношения, словоупотребления и др., чего нельзя сказать о современных телеведущих, нередко допускающих ошибки в нормах литературного языка.

Периодически высказываются мнения о том, что язык - это самоорганизующаяся система, которая, в конце концов, сама справится с нарушениями норм, уберёт все лишнее, наносное. Языковое развитие – это неконтролируемый процесс, который не требует регулирования. К несчастью, оценки состояния языка в большинстве случаев чрезмерно эмоциональны и политизированы. Для того чтобы понять, что случается с языком, нужны научные методы оценки выгодных языковых изменений, которые пока ещё неполноценно разработаны.

Научный подход к оценке происходящих преобразований опирается на ряд устойчиво фиксированных положений языковедения. Тут же следует отметить, что язык не может не меняться с течением времени, его нельзя приостановить никакими усилиями. При этом общество не заинтересовано в том, чтобы язык изменялся чрезмерно быстро, так как это приводит к разрыву в культурной традиции народа.

Преобразования русского языка, скорее всего, надо начинать с подготовки и переобучения кадров телеведущих, комментаторов, публицистов, дикторов – всех, кто работает в эфире. Высокая степень культуры русского языка творческих работников на радио и телевидении не будет оказывать давления на миллионные массы телезрителей и радиослушателей. Языковая культура творческих сотрудников поможет «спасти» людей от опасности влияния нецензурного языка, используемого героями «прямого эфира» [2].

Формально только при присутствии такой культуры у сотрудников электронных СМИ язык персонажей «прямого эфира» будет занимать то место, которое постоянно занимал язык в отечественной литературе. Несмотря на все другие профессиональные достоинства работников электронных СМИ, умение профессионально говорить по-русски, грамотное использование лексического богатства русского языка должны быть главным критериями их профессиональной пригодности.

Характерными причинами языковых изменений, с одной стороны, являются изменения самой жизни. С другой стороны, присутствует опасность загромождения русского языка иностранными словами и жаргонами. Таким образом, требуется найти среднюю линию, которая помогла бы обогащать русский язык и за счет живой разговорной речи, и за счет иностранных слов, и в то же время смогла сохранить богатство и многообразие русской речи.

Телевидение – это вид искусства, который включил в себя все главные черты других искусств. Оно, как и любое искусство, призывает к соблюдению элементарных законов и к жесткому их исполнению [4]. Это означает, что помимо дикции, техники звучащей речи, правильного произношения, также помимо хороших знаний русской речи, не нужно забывать, о том, что основа основ данного искусства – мастерство, способность четко, правильно, логично, ясно высказать свою мысль, способность общаться с конкретным лицом или себе-

седником, не видя его. А самое главное - необходимо владеть умениями и навыками ораторского мастерства.

На наш взгляд, требуется развивать речевую культуру сотрудников СМИ, а для этого необходимо в начале наладить непринужденный контроль за эфиром всех каналов с привлечением консультантов-специалистов. Далее необходимо проведение регулярных занятий по исполнительскому и ораторскому мастерству.

Также имеет значение и распространение лингвистических знаний на телевидении, радио и в печати, являющихся необходимыми для повышения культуры речи в России.

Такое распространение языковых знаний должно быть, во-первых, профессиональным; во-вторых, методическим; в-третьих, различным по форме и содержанию; в-четвертых, привлекательным для непрофессионала. Надо не упускать из вида, что журналист и русский язык на радио и телевидении – это элементы одной культурной цепи.

Список литературы:

1. Голуб И.Б. Риторика: учитесь говорить правильно и красиво: учебник. – Москва: Омега-Л, 2012. – 405 с.
2. Иссерс О.С. Люди говорят... Дискурсивные практики нашего времени: монография / О.С. Иссерс – Омск: Изд-во Ом. Гос. ун-та, 2012. – 276 с.
3. Маслов В.Г. Культура русской речи: учебное пособие. – Москва: Флинта, Наука, 2010. – 160 с.
4. Назаров М. М. Массовая коммуникация и общество. Введение в теорию и исследования: Эдиториал УРСС, 2010. – 360 с.
5. Пильгун М.А. Язык современных российских СМИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dok.opredelim.com/docs/index-13126.html>.
6. Философия: Язык и дискурс средств массовой информации в XXI веке / Под ред. М.Н. Володиной — Москва: Академический Проект, 2011. — 332 с.

Виленская Елена Валерьевна

*студентка 2 курса факультета информационных технологий и системного анализа
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena.vilenskaya@yandex.ru*

Научный руководитель:

Зайцева Наталия Николаевна

*старший преподаватель кафедры иностранных языков
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: natasha5103469@yandex.ru*

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 006.35

Легостаева С. А., Алехина Л. Л.

ТРЕБОВАНИЯ К КАЧЕСТВУ УПРАВЛЕНИЯ В НОВОЙ ВЕРСИИ СТАНДАРТА ГОСТ Р ИСО 9001

Конкурентоспособность продукции является одним из важнейших условий развития экономики страны. Достижение конкурентных преимуществ производимой продукции невозможно без её качества. Гарантировать выпуск качественной продукции может только качественная система управления. Стандарты серии ИСО 9001, в частности стандарт ГОСТ Р ИСО 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования», определяют те ключевые вопросы, которые позволяют улучшить процесс управления.

Ключевые слова: качество, система управления, стандарт, ГОСТ Р ИСО 9001:2015.

Рассматривая вопрос качества выпускаемой продукции, можно отметить, что он вторичен по отношению к качеству управления. То есть плохое управление не способно обеспечить поступление на рынок продукции надлежащего качества стабильно и на долгосрочной основе. Следовательно, организации должны быть заинтересованы в качественном управлении. Универсальные принципы построения качественного менеджмента, следование которым приведёт организацию к процветанию изложены в стандарте ГОСТ Р ИСО 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования». Последняя версия данного стандарта введена в действие на территории Российской Федерации с 1 ноября 2015 года.

Создатель данной серии стандартов – Международная организация по стандартизации (ИСО) – является крупнейшим в мире разработчиком и издателем международных стандартов.

В ИСО входят национальные организации по стандартизации из 163 стран. Данная организация не является правительственной. Благодаря членству в ней организаций, которые являются частью структуры государственной структуры различных, и организаций, которые представляют частный сектор, ИСО связывает государственный и частный сектора. ИСО разработала более 19500 международных стандартов.

Потребности предприятий – это основа процесса разработки стандартов ИСО. О необходимости стандартизации сообщается национальному комитету-члену. Последний предлагает ИСО новую рабочую тему в целом. В том случае, если необходимость в новом международном стандарте будет признана и официально согласована, то вначале дается определение технической области применения будущего стандарта. Данный этап, как правило, выполняется рабочими группами. Состав рабочих групп формируется из технических специалистов различных стран, которые заинтересованы в разрабатываемой тематике.

Затем, вырабатывается соглашение относительно технических аспектов, которые войдут в стандарт. На следующем этапе происходит обсуждение технических требований в рамках стандарта, где также достигается консенсус.

Финальный этап представляет собой официальное утверждение проекта международного стандарта (критерием утверждения является одобрение проекта двумя третями комитетов-членов ИСО, принявших активное участие в процессе разработки стандарта и 75 % всех голосовавших комитетов-членов), после чего согласованный текст проекта публикуется как международный стандарт ИСО [7].

Однако стандарты ИСО не являются первопроходцами в вопросах качества. Гораздо раньше (в первой половине 20 века) данной проблеме были просвещены исследования таких гуру в области качества, как У. Шухарт и Э. Деминг.

Шухарт в своих выступлениях доказывал необходимость введения стандартов качества в экономике, которые служили бы ориентиром для производителей, а, с другой стороны, обеспечивали объективную базу оценки качества продукции потребителям. Для определения стандартов качества в экономике Шухарт считал необходимым использовать количественные критерии статистического подхода.

Кроме того, по его мнению, обеспечение потребителей качественной продукцией должно основываться на балансе ее экономической ценности для потребителя и затратами на ее изготовление. Сам этот баланс требует, чтобы «имела место не столько борьба между людьми, компаниями и нациями за ограниченные ресурсы, где достижения одного – это потеря для другого, сколько сотрудничество в попытках повысить жизненный уровень всех за счет использования результатов прогресса науки» [2].

Вклад Уолтера Шухарта в развитие философии качества трудно переоценить, так как именно он первым обратил внимание на жизненную необходимость устранения вариаций из всех процессов производства продукции. Одновременно он доказал, что следование данному принципу на уровне всей цивилизации будет «на руку» тем организациям, которые осознанно выбирают стратегию сотрудничества («выигрываем вместе»), а не конкуренции, когда выигрыш одного – это проигрыш другого.

Продолжил и развил учение Шухарта Эдвардс Деминг. Основой теории Деминга является всеобъемлющая концепция качества и статистическое управление процессами. Эти два компонента в полной мере могут быть реализованы только в соответствующей среде, где господствуют отношения плодотворного сотрудничества, а не разрушительной конкуренции. Деминг говорит о «полном преобразовании стиля западного менеджмента». Противопоставление конфронтации является основой его мировоззрения. Деминг не пытается приспособить свое учение к существующей социальной среде весьма низкого качества, а выступает за изменение этой среды. Он считает, что даже если каждый будет прилагать максимальные усилия, то они не дадут высокого результата в условиях конфликта и конфронтации, необходим переход к сотрудничеству между администрацией и рабочими, между правительством и бизнесом, чтобы деятельность стала по-настоящему успешной.

Деминг пишет, что основой для бизнеса являются не просто удовлетворенные покупатели, а постоянные потребители, которые возвращаются сами и приводят с собой друзей и знакомых. Важным моментом является также то, что производитель должен не просто удовлетворять текущие потребности клиентов, а идти впереди них, прогнозируя появление новых и изменение существующих, с тем, чтобы своевременно предложить их [1].

Наиболее широкую известность получили 14 принципов преобразования западного менеджмента, разработанные Эдвардсом Демингом. Эти принципы представляют собой идею или метод сохранения бизнеса, они обладают универсальностью и могут быть использованы в любой сфере деятельности. С другой стороны 14 принципов – это критерии для измерения результативности работы менеджеров. Перечислим эти принципы:

1. Добивайтесь постоянства цели – непрерывного улучшения продукции и услуг для достижения конкурентоспособности, сохранения бизнеса и создания рабочих мест.
2. Примите новую философию. Мы находимся в новой экономической эре. Западный менеджмент должен принять вызов и осознать свою ответственность, став лидером перемен.
3. Покончите с зависимостью от контроля качества. Устраните потребность в массовых проверках, прежде всего встраивая качество в продукцию.
4. Положите конец практике оценки и выбора поставщиков только на основе цены. Вместо этого минимизируйте общие затраты.
5. Постоянно и непрерывно совершенствуйте систему производства и обслуживания, чтобы улучшать качество и производительность, а значит, беспрестанно снижать затраты.
6. Введите обучение на рабочих местах.

7. Учредите лидерство. Целью руководителей должна стать помощь людям, совершенствование станков и приспособлений, чтобы они работали лучше.

8. Изгоняйте страх, чтобы все могли работать эффективнее на компанию.

9. Разрушайте барьеры между подразделениями.

10. Откажитесь от лозунгов, призывов и установления целей для рабочих, требующих «нуля дефектов» и выхода на новый уровень производительности. Такие призывы лишь вызывают враждебность, поскольку в большинстве случаев низкие качество и производительность на совести системы и, следовательно, не подвластны рабочим.

11. а) Устраните количественные нормы и задания для рабочих в цехе. Замените их лидерством.

б) Исключите управление по целям. Перестаньте управлять по числам и количественным результатам. Замените его лидерством.

12. а) Разрушайте барьеры, которые лишают постоянных рабочих права гордиться своим мастерством. Мастера должны быть ответственны не за числовые показатели, а за качество.

б) Ломайте барьеры, которые лишают менеджеров и инженеров их права гордиться своим мастерством. Это значит, между прочим, отказ от ежегодных аттестаций или рейтингов и от управления по целям.

13. Учредите широкую программу обучения и самосовершенствования.

14. Сделайте так, чтобы все в компании работали вместе над коренными изменениями. Преобразование – это работа для всех [3].

Таким образом, стандарт ИСО серии 9000 можно рассматривать как обобщение накопленного опыта в сфере качественного управления организацией. Они вобрали в себя лучшие практики, объединив их в единую систему качества. Требования, обозначенные в стандартах, показывают тот мировой уровень, ориентируясь на который, организация обеспечивает себе конкурентоспособность.

Новая версия стандарта ИСО 9001, вышедшая в 2015 году, представляет собой развитие взглядов на качественное управление. Её базой является предшествующая версия стандарта, однако есть определённые и отличия. Не заостряя внимание на структуре, рассмотрим наиболее значимые изменения, которые касаются содержания требований.

Особое внимание теперь уделяется среде организации. Стандарт указывает на необходимость изучения факторов внешней и внутренней среды организации, которые способны оказать влияние на достижение запланированных целей.

В новой версии стандарта отдельно не выделяется системный подход к управлению, в то время как понятие процессного подхода расширилось: «В настоящем стандарте применен процессный подход, который включает цикл «Планируй - Делай - Проверяй – Действуй» (PDCA), и риск-ориентированное мышление» [4].

Риск-ориентированное мышление рассматривается как основа для своевременной диагностики, предупреждения и выработки реакции на влияние факторов, способных привести к отклонению от запланированных целей.

Новым в стандарте является понятие лидерства. Это можно рассматривать как большего приближения требований стандарта к постулатам, выдвинутым Демингом. Фактически это означает перенос центра тяжести в управлении с выработки управляющих воздействий на демонстрацию определённого типа поведения. Целью этого является оказания влияния на последователей (подчинённых) для получения обратной реакции в виде следования продемонстрированной позиции.

Важным является сохранение в стандарте принципов менеджмента качества (за исключением системного подхода, который стал рассматривать вошедшим в процессный подход). Это: ориентация на потребителя, лидерство, взаимодействие людей (ранее вовлечённость), процессный подход, улучшение, принятие решений, основанных на свидетельствах (ранее основанных на фактах), менеджмент взаимоотношений (ранее взаимовыгодные от-

ношения с поставщиками).

Формальное следование основным изложенным принципам не принесет ощутимого результата. Чтобы новые знания дали отдачу, на практике необходимо изменение самого мышления. Руководители и все сотрудники организации должны переосмыслить те постулаты, которым они следовали до сих пор, осознать невозможность использования их дальше и после этого принять и быть готовыми реализовать практически требования стандарта.

Понимание и готовность принять такую точку зрения относительно способности к новым открытиям весьма важна для реального изменения сложившейся системы управления и перехода к системе взглядов, предложенной Демингом, и как продолжение стандартам ИСО 9001-2015. Принятие этой точки зрения еще более важно для тех, кто поставил задачу развить в себе черты лидера, способного возглавить преобразование образа мышления руководителей и сложившегося стиля управления во всех сферах деятельности.

Список литературы:

1. Генри Р. Нив Пространство доктора Деминга: принципы построения устойчивого бизнеса. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 370с.
2. Говард Д. Подход к улучшению управленческой деятельности [Электронный ресурс] / Ассоциация Деминга. – Режим доступа: <http://www.deming.ru>.
3. Голубицкий С. Отчим качества [Электронный ресурс] / Ассоциация Деминга. – Режим доступа: <http://www.deming.ru/Statyi/OtchimKaches.htm>.
4. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования. [Электронный ресурс] / Консорциум «Кодекс». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200124394>.
5. Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Э. Деминг; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 370с.
6. Кастеллано Дж.Ф., Роем Н.А., Хьюджес Д.Т. Философия Деминга. Новый подход к управлению финансово-экономической деятельностью [Электронный ресурс] / Ассоциация Деминга. – Режим доступа: <http://www.deming.ru>.
7. Разработка стандартов. [Электронный ресурс] / Международная организация по стандартизации - Режим доступа: <http://www.iso.org/iso/ru/home.htm>.

Легостаева Светлана Алексеевна,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: legostaevasa@gmail.com

Алехина Лариса Леонидовна,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: allar9372@mail.ru

УДК 005.1

Воронкова И.Е.

НАУКА УПРАВЛЕНИЯ: ОСНОВНЫЕ ШКОЛЫ

В статье рассматривается один из подходов к проблеме социального управления, так называемые «школы»: школа научного управления, административная/классическая школа, школа человеческих отношений. Автор приходит к выводу, что каждая из вышеперечисленных школ, с одной стороны, внесла определенный вклад в развитие управленческой науки, с другой – сам подход «школ» тесно связан с процессным, системным, ситуационным, количественным подходами, имеет «пересечения» с последними различными аспектами исследований, но при этом является самостоятельным.

Ключевые слова: проблема социального управления, школа научного управления, административная/классическая школа, школа человеческих отношений.

Управление как некий процесс, сфера человеческой деятельности возникло, пожалуй, с момента зарождения человечества – совместная жизнь первобытных людей требовала ее определенной организации, координации и кооперирования. Первые правовые акты, затрагивающие управленческий аспект, возникли в эпоху Хаммурапи [1]. Индустриальный прогресс привел к возникновению профессионального менеджмента, а «бюрократическая революция» рубежа XIX-XX вв. способствовала возникновению теории социального управления, развитие которой шло по ряду направлений.

Одним из основных подходов к проблеме социального управления являются так называемые «школы»: школа научного управления, административная/классическая школа, школа человеческих отношений, каждая из которых делает акцент на определенном аспекте управленческой деятельности.

Авторами и сторонниками школы научного управления являются Ф. Тейлор, Ф. Гилберт и Л. Гилберт, Г. Эмерсон и др. Особенностью становления данной школы было то, что ее представители «вышли» на анализ процесса управления, изучая вопросы «наилучшей организации труда». Так, во введении к своей книге «Принципы научного менеджмента» Тейлор замечал, что написана она для того, чтобы, во-первых, на наглядных примерах показать, какие убытки терпит страна вследствие недостаточной производительности; во-вторых, убедить в том, что недостаточная производительность может быть «вылечена» путем систематической организации труда; в-третьих, доказать, что наилучшая организация труда является, по сути, настоящей наукой, имеющей свои определенные законы, правила и принципы [2].

Действительно, ранее подвергавшиеся критике его идеи о «сердечном сотрудничестве» администрации предприятия с рабочими и «почти равномерном распределении ответственности между администрацией предприятия и рабочими» впоследствии стали одним из ключевых факторов эффективного управления – «человеческим фактором».

Его последователи – супруги Ф. Гилберт и Л. Гилберт – обогатили школу научного управления положением о важности связи между наукой управления и данными социологических и психологических исследований, изучая вопросы рационализации и нормализации рабочих движений, освещения, отопления, одежды, отдыха, приема пищи, развлечений, мебели, используемого инструмента.

«...Посодействовать тому, чтобы каждый человек, каждое объединение были на высоте своих обязанностей, вдохновить тех руководящих работников, от чьего умения зависит успех и целесообразность всякого дела» – так сформулировал еще один представитель школы научного направления Г. Эмерсон цель разработанных им двенадцати принципов производительности [3].

Применительно к теме данной статьи нас интересуют следующие цели:

- точно поставленные идеалы и цели. Суть данного принципа, по Эмерсону, заключается в том, что именно руководители должны формулировать идеалы и в соответствии с ними четко ставить цели организации, учитывая факт неопределенности, неуверенности, отсутствия четко поставленных целей, характерных «для наших исполнителей»;
- здравый смысл, суть которого в создании «творческой, созидательной организации», когда каждый новый процесс рассматривается с точки зрения стратегии, а не только тактики развития, активном поиске «специальных знаний», «компетентного совета», поддержании высокого уровня дисциплины «сверху донизу»;
- компетентная консультация, где Эмерсон говорит о необходимости создания специального аппарата, функции которого заключаются в работе над повышением производительности, один из аспектов которой – разработка и внедрение в жизнь определенного типа организации, соответствующего идеалам последней;
- справедливое отношение к персоналу. Здесь важно отметить те мысли, которые являются весьма актуальными и на день сегодняшний. В их числе:

1. «При выборе людей для работы не так важны такие внешние вещи, как образование, физическая сила и даже поведение в прошлом. Основное внимание надо обращать на

внутренние способности и склонности, на характер - на то, что, в конце концов, определяет человека».

2. «Опытный специалист ... сразу видит способности и склонности даже совсем «зеленого» подростка, а тем более юноши. Такой специалист может с почти непогрешимой точностью определить, на какой работе испытуемый может надеяться на максимальный успех ..., он может указать, в каком направлении надо на этого испытуемого воздействовать: что в нем надо изменить, прибавить или убавить, чтобы, по крайней мере, вдвое повысить его ценность».

3. «Для производства крайне важно иметь хотя бы немного специалистов, обладающих интуицией, наблюдательностью, понятливостью, с одной стороны, и всем богатством физиологических, психологических, антропологических научных знаний, с другой. Только такой специалист может дать администрации и кандидату на работу действительно компетентный совет, только он может точно сказать, годится ли кандидат на данную работу» [3]:

- диспетчирование, которое, по замечанию Эмерсона, есть «область науки управления, некоторая часть планирования», ибо значительно шире последнего в силу того, что «прописывает» все аспекты деятельности организации, от начала принятия решений до их реализации;

- писанные стандартные инструкции, которые помогают выяснить действительную, фактическую практику предприятия.

Отметим, что мысли Ф. Тейлора, Ф. Гилберта и Л. Гилберт, Г. Эмерсона не только способствовали повышению производительности труда на тех предприятиях, где применялись, но и привели к перелому общественному мнению относительно самостоятельности науки управления и ее практической значимости.

Представители административной/классической школы – А. Файоль, М. Вебер и др., значительно углубив и систематизировав уже имевшиеся материалы, главный акцент в своих трудах делали на управленческой сфере. Так, Файоль, который признается основателем данной школы, в работе «Общее и промышленное управление» [4] выделил шесть групп операций, которые встречаются на предприятиях. В их числе – административные операции: предвидение; организация; распорядительство; координирование; контроль, признаваемые автором работы в качестве бесспорной области управления.

Итак, по мнению Файоля, предвидение есть «исчисление» и «подготовка» будущего, почти действие. Главным проявлением предвидения является программа действий, которая «одновременно конечная цель, руководящая линия поведения, этапы предстоящего пути и средства, которые будут пущены в ход» [4]. В этой связи, замечает автор, руководитель предприятия, разрабатывающий программу действия, фактически выполняет функцию администратора, которая предъявляет определенные требования к уровню его квалификации. Вот некоторые из них:

- «крупный начальник должен отличаться широтой взглядов и гибкостью ума»;
- «инициативность также ценный дар для всех, но тем более полезный, чем выше ранг. Что касается стойкости, чувства меры, мужества ответственности, то их значение растет вместе с положением работника, и их можно поставить во главе качеств, полезных для крупных начальников»;

- «каждой функции соответствует определенная степень общей образованности, возрастающая вместе с иерархическим уровнем и важностью функции»;

- «административные познания. Эти познания относятся к предвидению, организации, распорядительству, координированию и контролю. Примитивные у рабочих, они чрезвычайно обширны у служащих высокого ранга и, в особенности, у управляющих большими предприятиями»;

- «что же касается директора, то он должен быть знаком не только со всеми техническими специальностями, представленными в данном предприятии, но и с коммерческой, финансовой и иными функциями, на него возложенными. Число знаний растет вместе с чис-

лом ступеней служебной лестницы» [4].

Также именно Файоль провел значительную работу по систематизации уже имеющихся знаний в области управления, сформулировав четырнадцать принципов последнего: разделение труда, власть и ответственность, дисциплина, единоначалие, единство действий, подчиненность интересов, вознаграждение, централизация, иерархия, порядок, справедливость, стабильность персонала, инициатива, корпоративный дух.

В рамках административной/классической школы мы можем рассматривать и теорию бюрократического построения и управления организацией М. Вебера, который отождествил бюрократию с аппаратом управления. Во главу угла ученый поставил четыре характеристики организации. Первая – иерархическая система распределения власти, основанная на разделении труда применительно к функциональной специализации. Вторая – система правил и норм, которая определяет права и обязанности работников, фиксирующие поведение последних в той или иной ситуации. Третья – прием работников и их продвижение по карьерной лестнице на основе компетентности, при этом система взаимоотношений внутри организации должна строиться как взаимодействие между должностями, но не личностями. Четвертая – управление на основе письменных инструкций [5].

В целом, в рамках административной/классической школы разрабатывались универсальные принципы управления, пригодные для разных типов организаций и гарантирующие высокий результат функционирования: разделение труда, полномочий и ответственности, дисциплина, единоначалие, подчиненность личных интересов общественным, вознаграждение персонала, «скалярная цепь» (иерархия уровней управления – *И.В.*), порядок, справедливость, стабильность рабочего места для персонала, инициатива и корпоративный дух. Этот подход обычно рассматривают как реализацию рационалистического подхода в теории управления.

Третья школа – «школа человеческих отношений» – возникла как своеобразная реакция на недостатки предыдущей, слишком незначительное внимание уделявшей роли человеческого фактора в организации. основоположниками данной школы традиционно признаются Э. Мэйо и М. Фоллет, первый из которых пришел к выводу о том, что «до сих пор в социальных исследованиях и исследованиях промышленности остается недостаточно осознанным то, что ... маленькие нелогичности в сознании «среднего нормального» человека накапливаются в его действиях. Возможно, они и не приведут к «срыву» в нем самом, но обусловят «срыв» его трудовой деятельности» [6].

Желая подтвердить теорию практикой, Мэйо провел хоторнские эксперименты, суть которых состояла в экспериментальных исследованиях по ряду направлений: выявления взаимозависимости между интенсивностью освещения, температурным режимом, влажностью и т.д. производственных помещений и производительностью труда; изучения, путем опросов, отношения рабочих к своей работе, условиям труда, руководству и т.д.; анализ поведения работников сквозь призму их отношений, контактов, взаимодействия с другими членами коллектива.

Итоги эксперимента для конца 20-х – начала 30-х гг. прошлого века оказались весьма неожиданными, поскольку на первый план вышли, во-первых, психологические и социально-психологические аспекты поведения человека, а, во-вторых, произошло открытие такого явления, как неформальная организация, которая зачастую играет более значимую роль, чем формальная. Отсюда и принципы научного управления от Мэйо: деятельность человека мотивируется преимущественно сложившимися групповыми нормами; жесткая иерархичность организации, осуществляемая в соответствии с тейлоровскими принципами научного управления, несовместима с природой человека и его свободой; руководители должны ориентироваться в первую очередь на людей [6].

Другой представитель школы, социолог М. Фоллет, впервые соединила научный менеджмент с новой социальной психологией, результатом чего основным предметом заботы менеджмента стало улучшение человеческих отношений в производственной сфере. Именно Фоллет сформулировала идею гармонии труда и капитала, считая, что она достижима при

условии правильной мотивации и учете интересов всех заинтересованных сторон. По мнению Красовой О., сила идей М. Фоллет определяется сочетанием трех факторов. «Во-первых, это знания и навыки, которые она приобрела в процессе изучения таких социальных наук, как экономика, психология, юриспруденция; во-вторых, это глубокое сочувствие людям; и в-третьих, ее собственный практический опыт и трезвая оценка путей развития мира» [7].

В заключение отметим, что применительно к проблеме социального управления, помимо подхода с точки зрения основных школ, выделяют процессный, системный, ситуационный, количественный подходы, которые, безусловно, не являются противоположными друг другу, но взаимодополняют, взаиморазвивают идеи различных направлений, являясь при этом в определенной степени самостоятельными.

Список литературы:

1. Законы вавилонского царя Хаммурапи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/hammurap.htm>.
2. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.spbstu.ru/dl/quality/management/prnauchnmen/prnauchnmen.html>.
3. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avcc.ru/library/informs/books/g.-emerson-dvenadcat-princzipov-proizvoditelnosti>.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avcc.ru/library/informs/books/a.-fajol.-obshhee-i-promyshlennoe-upravlenie,-perevod-1923-g>.
5. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
6. Масловский М.В. Теория бюрократии Макса Вебера и современная политическая социология. – Н. Новгород: Изд-во Нижегород. гос. ун-та, 1997. – 87 с.
7. Основоположники неоклассической школы: Элтон Мэйо и Мэри Фоллет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.addere.ru/su3.htm>.
8. Красова О. Мэри Паркер Фоллет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bungalos.ru/b/krasova_meri_parker_follett/1.

Воронкова Ирина Евгеньевна

*д.и.н., профессор кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: irivoronkova@yandex.ru*

УДК 005.591.4

Плахова Л.В., Шкрабо Ю.П.

**БАНКРОТСТВО: ПРИГОВОР ДЛЯ БИЗНЕСА ИЛИ ИНСТРУМЕНТ
АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

В современных условиях предприятия часто сталкиваются с проблемами банкротства. Поэтому важно определить, насколько это опасно для предприятия, и определить пути выхода из сложившейся ситуации. Ситуация банкротства в целом может привести как к толчку в развитии предприятия на новом уровне, если будет возможно расплатиться с долгами, так и к полному закрытию убыточного предприятия. В этой ситуации важно знать направления, которые предлагает российское законодательство для выхода из кризисного положения. Именно профессиональное применение инструментов антикризисного управления поможет предприятию восстановить финансовую устойчивость.

Ключевые слова: процедура банкротства, финансовое оздоровление, процедура мирового соглашения, конкурсное производство.

Исследование вопроса банкротства следует начать с определения категории банкротства. Банкротство и возможные выходы из него записаны в Федеральном законе «О несостоятельности и (банкротстве)» от 26.10.2002 N 127-ФЗ (принят ГД ФС РФ 27.09.2002) (действующая редакция от 13.07.2015).

Банкротство в современном правовом пространстве рассматривается с двух сторон:

1) банкротство как факт, неспособность должника погасить задолженность и рассчитаться по своим долгам с кредитором в связи с тем, что не хватает денежных средств в нужном объеме.

2) термин «банкротство» подразумевает процедуру, которая применяется к должнику и направлена на оценку его финансового состояния, разработку мер, с помощью которых можно улучшить финансовое состояние должника, а при невозможности дальнейшего восстановления финансовой стабилизации предприятия, на разработку мероприятий по справедливому удовлетворению интересов кредиторов предприятия [3].

Слово «банкротство» основано на латинских словах *bancus* и *ruptus*. «Банком» называются устанавливаемые в людных местах скамьи, где менялы и ростовщики проводили сделки и оформляли документы. После разорения владельца он ломал свою скамью. Также банкротство может быть инициировано самим должником в виде самобанкротства или планового банкротства. В России признание физического или юридического лица должником может происходить только при решении арбитражного суда.

На данный момент существенно увеличился минимальный порог долга для признания банкротства. Для обычных организаций он составляет 300 тысяч рублей (ранее 100 тысяч), а для предприятий, имеющих стратегическое значение, 1 миллион рублей (ранее 500 тысяч). Если заемщик задерживает оплату по долгам более чем в течение трех месяцев, кредитующая организация получает возможность запускать процедуру банкротства, а потом и назначать собственного временного управляющего для попытки финансового оздоровления. Возможна также ускоренная процедура банкротства. Она применяется для должников, которые имеют долги перед бюджетом и внебюджетными фондами. Она существует еще с 1998 года, однако не все учитывают возможность ее проведения. Ее можно охарактеризовать как щадящую. Специфика заключается в том, что на базе имущества фирмы-должника создается новое акционерное общество. Все сотрудники сохраняют при этом свои рабочие места. Акции нового предприятия выставляются на продажу.

Негативная ситуация в экономике, начавшаяся в 2014 года и продолжающаяся в настоящее время, усилила проблемы предприятий и организаций. В 2014 году разорилось много предприятий, отнесенных к различным сегментам рынка. Общая статистика банкротства предприятий и компаний на территории России говорит о том, что банкротами в прошлом году было признано 14500 компаний. Эта цифра возросла на 10%, если сравнивать показатель по сравнению с 2013 годом. Но в эти цифры не входит пик кризиса 2014 года, поскольку банкротство предприятий, если оно случилось именно в этот период, будет известно в 2015 году.

Аналитические данные показывают, что больший рост банкротства предприятий и компаний наблюдается в столичном регионе: там призваны банкротами 1900 компаний, что на 46 % больше, если сравнивать с 2013 годом. Второе место удерживает город Санкт-Петербург, на его территории признали себя банкротами примерно 600 предприятий.

Для того чтобы предприятие было признано банкротом, оно должно обладать рядом существенных признаков.

1. Наличие денежных задолженностей:
 - для юридических лиц свыше ста тысяч рублей;
 - для индивидуальных предпринимателей свыше десяти тысяч рублей.
2. Нет возможности удовлетворить требования кредиторов в течение трех месяцев.
3. Сумма обязательств выше стоимости принадлежащего имущества.

Согласно Закону о банкротстве несостоятельными признаются все юридические лица, кроме казенных предприятий, учреждений, политических партий и религиозных организаций. Основанием возникновения обязательств, которые могут привести к состоянию банкротства, являются заключенные возмездные договоры, где предприятие обязуется заплатить в случае приобретения товара, работ, услуг, возможно и другие основания, то штрафные

санкции и так далее. Также немаловажным основанием является невозможность уплаты взносов в бюджет либо во внебюджетные фонды в порядке и на условиях, определенных Налоговым кодексом.

Банкротство предприятия возникает при подаче заявления на него конкурсным кредитором в Арбитражный суд о невыплате должником причитающуюся ему сумму средств. Банкротство, как правило, представляет собой не моментальное явление, а постепенный надвигающийся процесс. Исключения составляют внезапные критические ситуации (стихийные бедствия и т. д.). Поэтому банкротство необходимо диагностировать, чтобы прогнозировать его наступление. Прежде всего, необходимо изучить предпосылки банкротства, которые представляют собой совокупность внутренних и внешних факторов.

К внутренним факторам можно отнести следующие:

- 1) снижение эффективности использования ресурсов и материалов предприятия, его производственной мощности. Отсюда высокая себестоимость продукции.
- 2) дефицит оборотных средств предприятия из-за нерациональной политики управления и деятельности предприятия.
- 3) низкий уровень сбыта продукции по причине неэффективной деятельности маркетинговых служб предприятия.
- 4) привлечение заемных средств на невыгодных условиях.

Внешние факторы:

- 1) экономические: кризисное состояние экономики, общий спад производства, инфляция, неустойчивость и нестабильное положение в финансовой системе, повышение цен на материалы и ресурсы;
- 2) политические: политическая нестабильность, утрата части рынков сбыта, изменение условий экспорта и импорта, антимонопольной политики, предпринимательской деятельности.

Также нельзя не заметить, что процедура банкротства используется как средство отхода предприятием от своих обязательств, введения контрагентов в заблуждение, а также может применяться для сокрытия хищения имущества организации. Такой вид банкротства называют фиктивным банкротством, что преследуется Уголовным кодексом. Исходя из этого, несостоятельность (банкротство) в зависимости от условий может быть:

- 1) непредвиденной – такое банкротство возникает вследствие острой кризисной ситуации на предприятии, вызванной различными обстоятельствами: стихийными бедствиями, политической нестабильностью в стране, банкротство должников, ухудшение общей экономической ситуации и т. д. В подобных случаях государство, как правило, должно приходить на помощь предприятию по преодолению кризиса;
- 2) ложной – ее еще можно назвать «вызванной». Должники прибегают к сокрытию собственного имущества и средств с целью избежания уплаты долгов кредиторам. Такие действия предусматривают уголовную ответственность;
- 3) неосторожной – наступает вследствие неэффективной и нерациональной деятельности, а также осуществления различных рискованных операций. Наиболее распространенный вид банкротства. Его особенностью является то, что наступает не сразу, а постепенно, т. е. существует возможность для его предвидения и прогнозирования. Для этого необходимо регулярно осуществлять анализ состояния предприятия, в первую очередь финансового.

Вышеупомянутый закон содержит нормы материального и процессуального права для физических и юридических лиц. В его состав входят основания для признания предприятия должника банкротом, порядок проведения мер по предупреждению банкротства, отношения между должниками и кредиторами и т. д. В процедуру банкротства входит совокупность мер по отношению к должнику, направленных на восстановление его платежеспособности или ликвидации предприятия [5]. Поэтому однозначно сразу определить, сможет ли предприятие восстановиться, применяя антикризисные меры, или будет ликвидировано, сразу определить невозможно. Процедуру банкротства можно проследить по рис. 1.

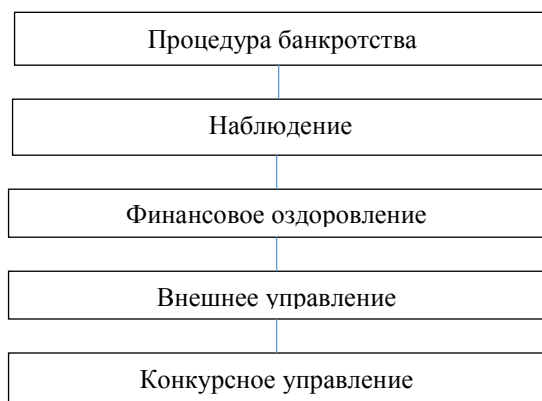


Рисунок 1 – Этапы прохождения процедуры банкротства

Первым этапом при определении предприятия банкротом является наблюдение. Проведение наблюдения назначается арбитражным судом. Именно в процессе наблюдения назначается временный арбитражный управляющий, который и проводит обоснование проверки финансового состояния предприятия, что проводится временным арбитражным управляющим. На время проведения процедуры наблюдения производится снятие арестов и иных ограничений на распоряжение имуществом должника. Хотя многие сделки все-таки у такого предприятия ограничены и могут производиться с разрешения должника. Арбитражный управляющий за семь месяцев изучает финансовое состояние предприятия в виде определения всех кредиторов, выяснения имущественного комплекса, анализ информации о деятельности должника и меры по сохранности имущества.

Арбитражный управляющий проводит анализ финансовой деятельности предприятия, признанного банкротом. Цель анализа финансового состояния – выяснить, возможно ли восстановление платежеспособности данной организации, погасить кредиторскую задолженность, определить достаточность имеющихся активов для покрытия судебных расходов, задолженностей по зарплате сотрудникам должника [2].

На этом этапе проводится первое собрание кредиторов предприятия. Проведение первого собрания кредиторов – это еще один важный этап процедуры наблюдения. На этом собрании решается дальнейший ход процедуры банкротства, а именно прорабатываются следующие вопросы: какая из дальнейших процедур будет введена после наблюдения (финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство), есть ли возможность заключить мировое соглашение. В итоге наблюдение подвержено таким целям, как обеспечение сохранности имущества должника, изучение финансового состояния предприятия. По результату наблюдения на предприятии могут быть введены следующие мероприятия:

- финансовое оздоровление;
- внешнее управление;
- конкурсное производство;
- мировое соглашение.

Следовательно, первая стадия процедуры банкротства и выявляет, что же представляет собой весь процесс: окончательное закрытие предприятия или возможные пути его оздоровления.

После проведения наблюдения и определения возможности его выхода из текущей критической ситуации является финансовое оздоровление. Данные меры применяют на период до 7 месяцев для восстановления платежеспособности и погашения задолженности. Финансовым оздоровлением занимается административный управляющий, который назначается арбитражным судом. При этом разрабатывается график погашения задолженности должника, и приводятся сведения о средствах на обеспечение графика погашения. В этом случае также приостанавливается исполнение исполнительных документов.

Финансовое оздоровление имеет две важные особенности.

Во-первых, организация продолжает свою хозяйственную деятельность, участники (учредители) должника сохраняют относительный контроль над компанией, несмотря на введенную в отношении нее процедуру банкротства. Без согласия административного управляющего организация не имеет права заключать сделки, которые связаны с отчуждением имущества должника (кроме имущества, изготовление и реализация которого является целью ее деятельности).

Во-вторых, при финансовом оздоровлении суд, вынося определение о введении финансового оздоровления, утверждает план погашения задолженности перед кредиторами, а также устанавливает срок финансового оздоровления. Данная процедура банкротства вводится на срок не более двух лет, и в случае, если требования по-прежнему не удовлетворены, собрание кредиторов обращается с ходатайством в арбитражный суд о введении внешнего управления либо конкурсного производства.

По истечении указанного срока должник отчитывается перед судом о выполнении графика погашения задолженности, на основании чего суд выносит следующие определения:

- прекращение производства по делу о банкротстве;
- введение внешнего управления;
- признание должника банкротом, введение конкурсного производства [3].

При благоприятном стечении обстоятельств следующей стадией становится внешнее управление предприятия-банкрота.

Внешнее управление является реабилитационной процедурой, которая направлена на выведение предприятия из состояния банкротства. В этом случае арбитражным судом назначается арбитражный управляющий, который и ведет процедуру внешнего управления. Внешнее управление может быть введено в случае реальной возможности восстановить платежеспособность на предприятии путем внедрения плана внешнего управления. Что касается внешнего управления, то здесь, в отличие от процедуры финансового оздоровления, отстраняются генеральный директор и другие органы управления должником, обязанность по руководству организацией возлагается на внешнего управляющего. Важной особенностью внешнего управления является установление моратория на удовлетворение требований кредиторов, которые возникли до его введения, что позволяет должнику отсрочить осуществление выплат. Благодаря этой мере увеличивается вероятность того, что у компании-должника будет достаточно времени для восстановления своего финансового благополучия.

В плане прописываются меры по восстановлению платежеспособности должника, условия и порядок реализации этих мер, просчитываются возможные расходы, связанные с их внедрением. В план внешнего управления входят меры по восстановлению платежеспособности должника, условия и порядок исполнения этих мер, расходы, связанные с реализацией и иные расходы.

План внешнего управления включает мероприятия;

- реперофилирование производства,
- продажа части имущества должника,
- уступка прав требования должника;
- увеличение уставного капитала предприятия банкрота;
- размещение дополнительных акций;
- продажа предприятия.

Внешнее управление осуществляется внешним управляющим и собранием кредиторов. По результатам своей деятельности внешний управляющий выносит на собрание кредиторов отчет, на основании которого происходит принятие решения относительно предприятия-банкрота:

- прекращение внешнего управления, так как предприятие восстановило платежеспособность и производит расчеты с должниками;

- прекращение производства, так как удовлетворены все требования кредиторов;
- признание должника банкротом и открытие конкурсного производства;
- мировое соглашение между предприятием-банкротом и кредиторами.

Последней стадией банкротства является конкурсное производство. Конкурсным производством признается система мероприятий, которые проводятся под контролем арбитражного суда с целью ликвидации предприятия-банкрота, удовлетворение по возможности требований должника и восстановление его финансового состояния. Проведение процедуры конкурсного производства означает принятия решения арбитражным судом о признании должника банкротом и невозможность восстановления его финансового состояния. При признании арбитражным судом предприятия банкротом возникает ряд последствий:

- наступление срока исполнения денежных обязательств и обязательных платежей в бюджет, возможно отсроченных;
- прекращение начисления неустоек, процентов и других санкций по задолженностям.

То есть в требования кредиторов не могут включаться суммы санкций, которые начислены в период конкурсного производства. Сведения о предприятии-банкроте в период конкурсного производства являются открытой для всех информацией. После назначения конкурсный управляющий полностью управляет предприятием-должником. Именно конкурсный управляющий осуществляет мероприятия, связанные с формированием и распределением конкурсной массы. Он принимает имущество, которое находится у должника, проводит его инвентаризацию и оценку имущества, которое не принадлежит должнику.

Вся конкурсная масса распределяется между кредиторами в определенном законом порядке [1]:

- 1) погашение судебных расходов;
- 2) выплата вознаграждения арбитражному управляющему (не менее 10 тысяч рублей);
- 3) оплата текущих коммунальных платежей, долгов по заработной плате и других расходов;
- 4) удовлетворение требований граждан о возмещении вреда причиненного жизни и здоровью;
- 5) выплата обязательных платежей в бюджет.

По завершении расчетов с кредиторами конкурсный управляющий представляет арбитражному суду отчет о проведении конкурсного производства, причем каждый кредитор может быть ознакомлен с данным отчетом. По ознакомлении с отчетом Арбитражный суд выносит определение о завершении конкурсного производства и полной ликвидации должника. Одной из промежуточных стадий банкротства может стать процедура мирового соглашения. Мировым соглашением называется процедура, где достигается договоренность между должником и кредитором по отсрочке или рассрочке исполнения обязательств. Мировое соглашение может быть заключено после любой из стадий процедуры банкротства. Мировое соглашение заключается в письменной форме между должником, конкурсным кредитором и уполномоченными на это органами [2]. При утверждении арбитражным судом мирового соглашения выносится определение, где дается указание на прекращении производства по делу о банкротстве.

Таким образом, можно сказать, что законодательно определено несколько сценариев развития, в случае если предприятие было признано банкротом, от закрытия дела по предприятию Арбитражным судом ввиду того, что предприятие полностью рассчиталась по долгам, до ликвидации предприятия и возможно уголовной ответственности учредителей. Процедуры финансового оздоровления и внешнего управления дают шанс организации восстановить свое финансовое положение. Кредиторам также это выгодно, так как должник в этом случае полностью рассчитывается по долгам. Даже в случае, если должнику полностью восстановиться не получилось, его имущество становится конкурсной массой, и кредитор в порядке приоритета в любом случае получает свой долг полностью или частично. Следова-

тельно, текущий закон защищает и должника, так как, ликвидируя его, не заставляет находиться в долговом рабстве и работать только на выплату долга кредитору. Надо заметить, что при возникновении процедуры банкротства в отношении предприятия не всегда это означает его крах. Законодательство о банкротстве направляет все усилия на сохранение имущества должника и восстановление его платежеспособности при помощи мер по антикризисному управлению предприятием.

Список литературы:

1. О Банкротстве: Федеральный закон от 26.10.2002 г. // Российская газета – 2012 – № 209-210.
2. Котерова Н. П. Экономика организации: учеб. для студ. учреждений сред. проф. образования / Н.П. Котерова. – 5-е изд., пере- раб. и доп. – М.: Академия, 2014. – 288 с.
3. Пирогова Е.С. Правовое регулирование несостоятельности (банкротства). Е.С. Пирогова, А.Я. Курбатов. – М.: Юрайт, 2015. – 291 с. - ISBN: 5991648468.
4. Попондопуло В.Ф. Банкротство. Правовое регулирование. – М.: Проспект. – 432 с.
5. Федорова Г.В. Учет и анализ банкротств. – М.: Омега-л, 2014. – 300 с.
6. Чалдаева Л. А. Экономика предприятия: учебник для бакалавров. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 410 с.

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

Шкрабо Юлия Петровна

студентка 3 курса факультета экономики и управления

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: shkeyny@mail.ru

УДК 331.5 (470)

Сухарева Н.Ю., Захаркина Н.В.

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ: ФЕДЕРАЛЬНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Одним из наиболее значимых показателей современного состояния и развития экономики любого государства является рынок труда, который определяет эффективность проводимой государственной политики, а также степень выполнимости программ трудоустройства и социальной защиты населения. Анализ рынка труда является важной частью экономико-социальной статистики, которая позволяет оценить состояние и развитие экономики Российской Федерации в целом и региона в частности.

Ключевые слова: рынок труда, экономически активное население, занятость, уровень безработицы, вакансии, резюме, прогнозные тенденции на рынке труда

Проблемы состояния рынка труда и занятости исключительно актуальны для российской экономики, стоящей перед необходимостью сохранить, приумножить и рационально использовать имеющейся трудовой потенциал.

Большинство экономических, социальных, демографических явлений, протекающих в рыночной экономике, прямо или косвенно отражают процессы, происходящие на рынке труда. Являясь неотъемлемым звеном современной экономики, рынок труда играет важную роль в системе воспроизводства. Именно на рынке труда происходит купля-продажа рабочей силы, оценивается ее полезность и общественная значимость.

Оценивая экономическую и политическую ситуацию, сложившуюся в мировом пространстве, следует отметить негативные тенденции на рынке труда в Российской Федерации.

По данным Росстата, численность экономически активного населения в возрасте

15-72 лет в октябре 2015г. составила 76,8 млн человек, или 53% от общей численности населения России.

Согласно данным табл. 1, в численности экономически активного населения 72,5 млн человек можно классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,3 млн человек как безработные.

По данным официальной статистики, уровень безработицы в РФ в октябре 2015 г. составил 5,5 %, при этом уровень занятости населения в тот же период достиг 65,5 %. По сравнению с прошлым месяцем численность занятого населения в октябре 2015 г. уменьшилась на 388 тыс. человек, или на 0,5 %, численность безработных выросла на 5,5 %. По сравнению с октябрем прошлого года численность занятого населения (без Республики Крым и г. Севастополя) сократилась на 500 тыс. человек, или на 0,7 %.

Таблица 1 – Экономическая активность населения РФ в 2015 году

Показатели	2015г.				Октябрь 2015г. (+, -) к	
	III квартал	август	сентябрь	октябрь	октябрю 2014г.	сентябрю 2015г.
Экономически активное население в возрасте 15-72 лет (рабочая сила), тыс.чел.	77183	77415	76958	76793	-191	-165
занятые	73127	73348	72926	72538	-500	-388
безработные	4056	4067	4032	4255	310	223
Уровень экономической активности (экономически активное население к численности населения в возрасте 15-72 лет),%	69,7	69,9	69,5	69,3	0,2	-0,2
Уровень занятости (занятые к численности населения в возрасте 15-72 лет), %	66,0	66,2	65,8	65,5	-0,2	-0,3
Уровень безработицы (безработные к численности экономически активного населения), %	5,3	5,3	5,2	5,5	0,4	0,3

В конце октября 2015 г. в государственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 911 тыс. человек, что на 0,8 % меньше по сравнению с сентябрем 2015 г. и на 13,7 % больше по сравнению с октябрем 2014 г.

Как показывают результаты статистических исследований, в октябре 2015 г. 71 % безработных искал работу самостоятельно, без содействия служб занятости. Среди безработных мужчин доля ищущих работу с помощью служб занятости в октябре 2015 г. составила 26,3%, среди безработных женщин – 32,7 %.

Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи друзей, родственников и знакомых – в октябре 2015 г. его использовали 68,6% безработных. Поиск работы в средствах массовой информации и интернете - второй по популярности способ поиска работы, который использовали 46,4% безработных.

Среди безработных доля женщин в октябре 2015 г. составила 47 %, доля городских жителей – 66 %. Средний возраст безработных в октябре 2015 г. составил 35,7 года. Моло-

дежь до 25 лет среди безработных составляет 25,6 %, в том числе в возрасте 15-19 лет – 4,1 %, 20-24 лет – 21,4 %. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (30,3 %) и 20-24 лет (15,3 %) [4].

По данным Министерства труда и социальной защиты РФ, численность официально зарегистрированных безработных в России на 11 ноября 2015 года составляла 913 тыс. человек. При этом количество вакансий, заявленных работодателями, сегодня остаётся на отметке 1 млн 250 тыс. Но в то же время службы занятости зафиксировали увеличение числа работников с неполной занятостью с 245 тыс. человек на конец октября до 255 тыс. человек на 11 ноября.

Согласно Банку данных HeadHunter, по итогам 1 квартала 2015 г. спрос на трудовые ресурсы в России снизился на 5 % относительно 1 квартала 2014 г., при этом количество размещенных резюме выросло на 35 %.

Интересно, что годом ранее за аналогичный период на рынке количество вакансий выросло на 20 %, а резюме — на 19 %.

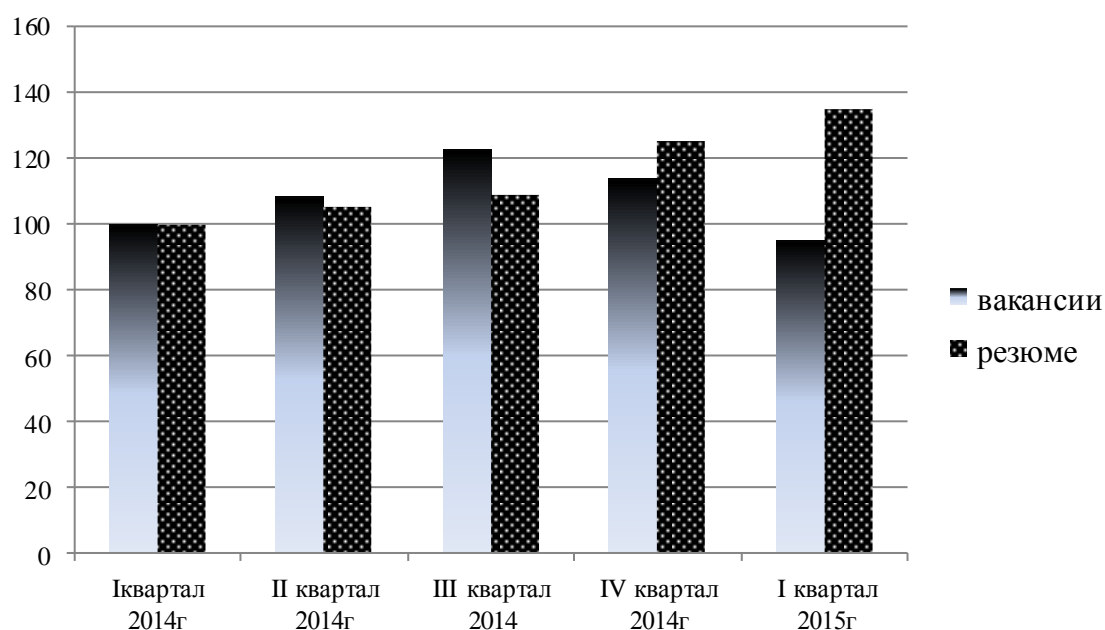


Рисунок 1 – Динамика вакансий в России в 2014-2015гг.

Основной спрос на российском рынке труда по итогам 1 квартала 2015 г. пришелся на Москву (24 %) и Московскую область (10 %). На третьем месте – Санкт-Петербург с долей рынка почти 8 %. Также в пятерке регионов-лидеров оказались Краснодарский край и Республика Татарстан.

Основным трендом в региональном размещении вакансий является смещение спроса из крупных регионов (в первую очередь, из Москвы и Санкт-Петербурга), которые из квартала в квартал теряют свою долю, в сторону регионов с меньшей численностью населения.

15 регионов-лидеров покрыли в 1 квартале 2015 г. более 2/3 российского рынка по количеству вакансий.

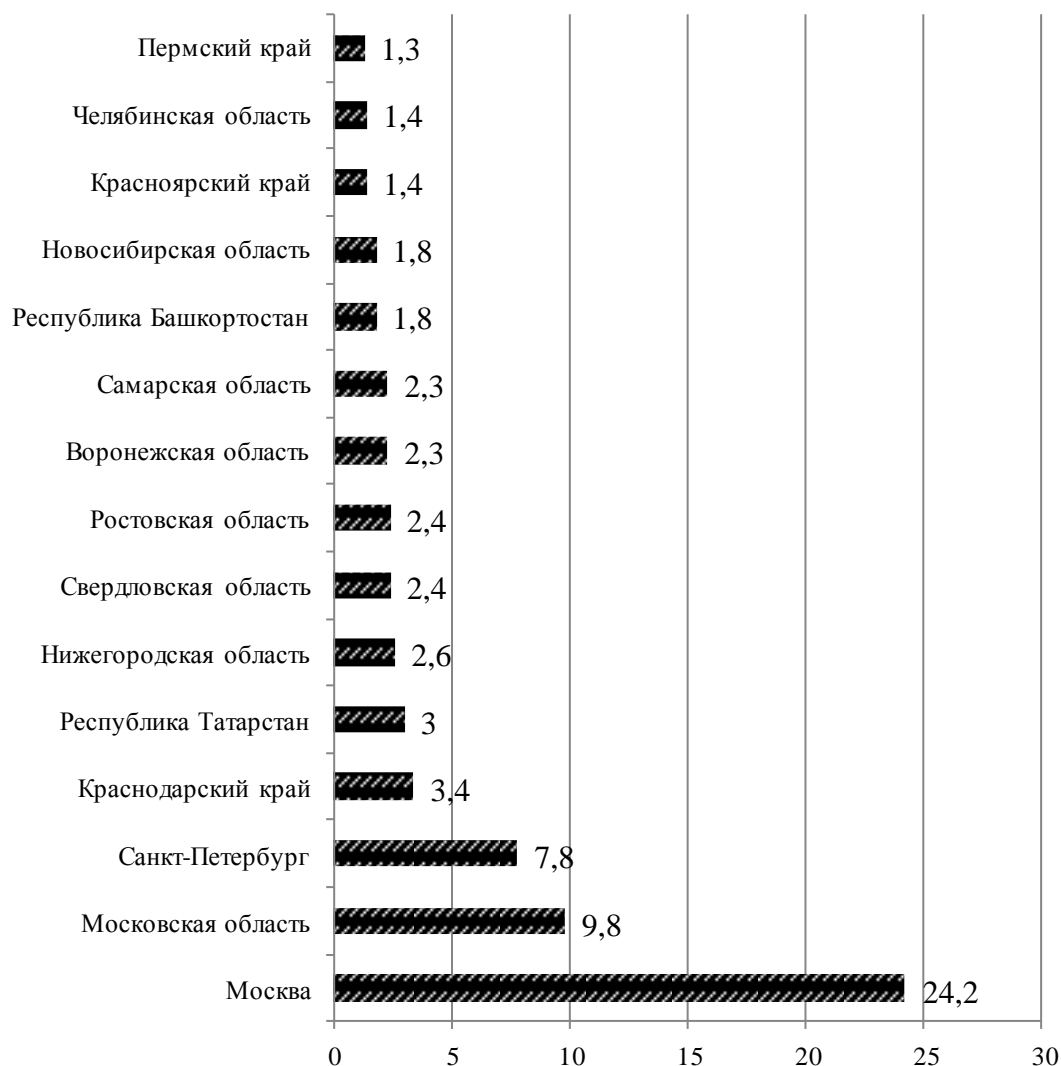


Рисунок 2 – В каких регионах больше всего вакансий в 1 квартале 2015 года (в % от общего количества вакансий)

Во многих крупных городах так же, как в России в целом, в 1 квартале 2015 г. наблюдалось снижение спроса в годовом исчислении. Сильнее всего пострадал Краснодар, где количество вакансий за год снизилось вдвое. На треть сократился спрос в Казани, Ростове-на-Дону, Воронеже, Самаре, Екатеринбурге, Нижнем Новгороде и Новосибирске. На 19 % снизился спрос на рабочую силу в Москве, на 13% – в Санкт-Петербурге. В пределах 5 % отмечено снижение спроса в Красноярске, Уфе и Перми.

Единственный город с положительной динамикой, который входит в лидеры по количеству опубликованных вакансий, – это Челябинск. За год количество вакансий выросло на 6 %. В прошлом году все регионы показывали положительную динамику развития рынка труда. Например, в Краснодаре годом ранее был зафиксирован прирост количества вакансий на 48%, а в Перми – на 41%.

Количество размещенных резюме в 1 квартале 2015 г., напротив, выросло во всех крупных городах. В Красноярске и Челябинске их стало на 54-55% больше, чем в 1 квартале 2014 г.

Более чем на 40% увеличилось количество резюме в Уфе, Краснодаре, Перми и Новосибирске. На треть больше стало резюме в Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Москве и Нижнем Новгороде. На четверть – в Воронеже, Самаре и Ростов-на-Дону.

Наименьший прирост количества резюме зафиксирован в Казани – на 15%.

Наибольшее количество вакансий в I квартале 2015 г. в России наблюдалось в сфере «Продажи» (41 % от общего спроса). Вторую строчку заняла сфера «Начало карьеры, студенты» (12 %), третью – ИТ (11 %). На четвертом месте расположилась профессиональная сфера «Банки, инвестиции, лизинг» с долей 9 %. 8 % пришлось на сферу «Маркетинг, реклама, PR».

Что касается резюме, то больше всего их по итогам I квартала 2015 г. было размещено в сфере «Продажи» – 15 %. На втором месте по количеству резюме – профессиональная сфера «Начало карьеры, студенты» (14 %), на третьем – сфера «Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия» – 8 %, на четвертом – «Административный персонал» (7 %). Замыкает пятерку ИТ-сфера. В I квартале 2015 г. 47 % всех вакансий было ориентировано на кандидатов с опытом от 1 года до 3 лет. Каждая третья вакансия подходила молодому специалисту с опытом работы до года (32 %). Примерно 18 % всех вакансий — для специалистов с опытом от 3 до 6 лет. Последнее время постепенно растет доля вакансий с опытом от 6 лет.

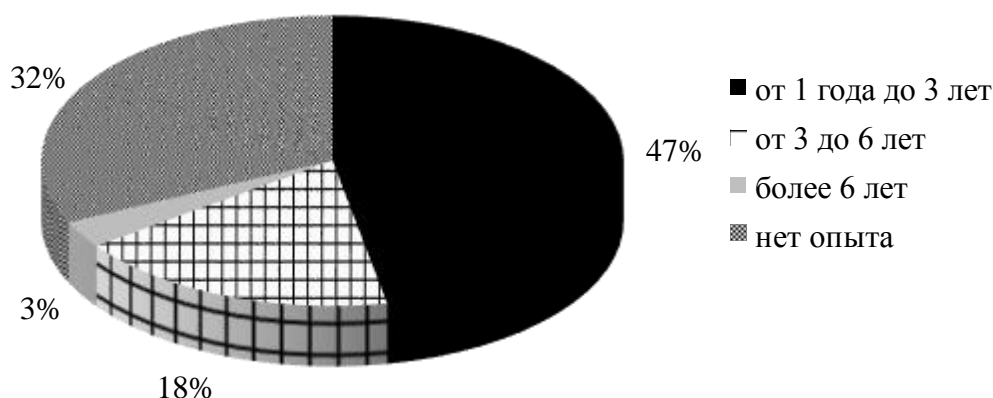


Рисунок 3 – Какой опыт работы требовали работодатели в России в вакансиях в I квартале 2015 года?

Практически половина всех российских вакансий на рынке по итогам I квартала 2015 г. была ориентирована на специалистов (54 %), еще треть — на младший персонал. На долю топ-менеджмента пришлось порядка 4 %, на линейных менеджеров — не более 10 %.

Чаще всего вакансии в России размещали компании, представляющие розничную торговлю. В I квартале 2015 г. на них пришлось 1/5 всего рынка в Москве. На втором месте компании, предоставляющие услуги для бизнеса, – 13 % вакансий. На третьем и четвертом — финансовые предприятия (11 %) и ИТ-компании (10,4 %).

Стоит отметить, что компании, занимающиеся услугами для бизнеса, – это, в основном, кадровые агентства, реже – консалтинговые компании.

Если говорить про профессиональные сферы, то наименьшая конкуренция среди соискателей при поиске работы в России отмечалась в сферах «Страхование» и «Консультирование»: hh. индекс в I квартале 2015 г. составил 1,4 и 1,5, соответственно. Позиции этих профессиональных сфер являются самыми дефицитными для работодателей вследствие ограниченного выбора среди кандидатов.

Конкуренция за вакантную позицию в сферах «Государственная служба, некоммерческие организации» в I квартале 2015 г. составила 24 человека на одно место.

В региональном сравнении в I квартале 2015 г. сложнее всего было найти работу в Краснодаре и Санкт-Петербурге – 12 человек на одно вакантное место.

В Москве, Ростове-на-Дону и Уфе конкурс на одну позицию составил 10 человек на одно место. Самый низкий уровень конкуренции по итогам I квартала 2015 г. – в Перми: 5 человек на одну вакансию [5].

По данным портала SuperJob, зарплатные предложения за год в среднем выросли на

3,4 %. При этом динамика зарплатных предложений различается в зависимости от сферы. Наибольший прирост зафиксирован в строительстве (+4,1 % к началу года) и информационных технологиях (+3,4%). В то же время зарплатные предложения в сфере управления персоналом увеличились всего на 1,1 %.

Следует отметить колебания зарплатных предложений, происходившие в некоторых сферах в течение года. Так, в сфере маркетинга и рекламы зарплатные предложения с января по май выросли на 1,4 %, в августе они вернулись на уровень первого квартала, а затем возобновили рост, так что в декабре превышали показатель января на 2 %. Подобная тенденция наблюдалась и в сфере управления персоналом. Такие колебания говорят о попытке работодателей управлять зарплатными предложениями в зависимости от ситуации на рынке труда и актуальности для компаний привлечения специалистов определенного уровня.

Индекс кадрового здоровья, отражающий тенденции в основных отраслях российского бизнеса по группе показателей (подбор, сокращения, выплата зарплаты, индексации, эмоциональный настрой), достиг наблюдаемого минимума в первом квартале 2015 года. Затем на протяжении второго и третьего кварталов индекс рос, а в IV квартале снизился на 4%. На динамику индекса оказало влияние увеличение числа компаний, проводящих оптимизацию штата. В конце года стало меньше компаний, повышавших зарплату в течение последних 12 месяцев. Набор сотрудников перед новогодними каникулами немного снизился, но это ежегодное явление. К позитивным итогам года можно отнести уменьшение количества компаний, задерживающих зарплату сотрудникам. Из-за нестабильной экономической ситуации и обострения политической обстановки в мире оценки оптимизма персонала по сравнению с III кварталом упали. Несмотря на снижение, индекс кадрового здоровья в четвертом квартале превышает показатели первой половины 2015 года [1].

Состояние региональных рынков труда зависит, прежде всего, от макроэкономических тенденций. Однако общие для страны тенденции преломляются в регионах по-разному. Спрос на рабочую силу зависит от структуры экономики и уровня развития определенной территории; предложение – от динамики численности и половозрастного состава населения, уровня образования. Поведение на рынке труда обусловлено и социокультурными особенностями населения. Региональное разнообразие проявляется не только в уровне экономической активности, занятости и безработицы, но и в структуре занятости, условиях труда, гендерных и возрастных различиях населения.

Оценивая региональный уровень, остановимся более подробно на рынке труда Орловской области.

По данным регионального Центра занятости, в январе-мае 2014 года на региональном регистрируемом рынке труда сохранялась стабильная ситуация. В поиске подходящей работы были зарегистрированы 8,9 тыс. человек, из них 5,1 тыс. человек обратились в течение января-мая текущего года.

В числе обратившихся в поиске работы: 3,1 тыс. женщин (59,9 % от общего числа обратившихся); 2,5 тыс. рабочих (49,7 %); 1,9 тыс. граждан в возрасте 16-29 лет (37,4 %); 1,9 тыс. граждан, испытывающих трудности в поиске работы (38,0 %); 1,9 тыс. работников, уволенных по собственному желанию (37,9 %); 1,8 тыс. специалистов и служащих (34,7 %); 576 граждан, не работавших более года (11,3 %); 569 работников, уволенных в связи с сокращением численности (штата) предприятий (11,2 %); 103 выпускника учебных заведений (2,0 %).

При содействии казенных учреждений Орловской области «Центром занятости населения района» трудоустроено 2,7 тыс. граждан, зарегистрированных в поиске работы.

Уровень трудоустройства зарегистрированных в поиске работы граждан составил 30,5 %.

Наиболее высокий уровень трудоустройства граждан отмечался в Орловском (68,1 %), Новодеревеньковском (45,7 %), Краснозоренском (41,6 %) районах. Статус безработного имели 6,7 тыс. граждан, из них 3,1 тыс. граждан получили статус в январе-мае 2014 года.

По состоянию на 1 июня 2014 года на учете состояло 3,4 тыс. безработных граждан.

При этом заявленная работодателями потребность в работниках составила 9 тыс. вакансий, в их числе 78,6 % являлись постоянными.

Среди специалистов высшего и среднего уровня квалификации наибольшим спросом у работодателей пользовались: врачи (243 вакансии), медицинские сестры (210), инженеры (121), менеджеры (79 вакансий).

Среди квалифицированных специалистов рабочих профессий наиболее востребованы были: каменщики (568 вакансий), водители (306), швеи (202), слесари (197), продавцы (145), штукатуры (145), повара (142), трактористы (99), маляры (89), официанты (84), плотники (78), электромонтеры (74 вакансии). Сохранялся устойчивый спрос на неквалифицированных работников: подсобных рабочих (489 вакансий), уборщиков (299), грузчиков (157), дворников (112), санитарок (мойщиц) (86 вакансий).

Основные показатели регистрируемого рынка труда в разрезе муниципальных образований Орловской области приведены в табл. 2.

Таблица 2 – Основные показатели регистрируемого рынка труда в разрезе муниципальных образований Орловской области по состоянию на 1.06.2014 г.

Наименование района (города)	Численность безработных граждан, человек	Уровень регистрируемой безработицы, %	Заявленная работодателями потребность в работниках, вакансий	Коэффициент напряженности на рынке труда, чел./вак.
Итого по области	3434	0,9	8975	0,4
г. Орел	1237	0,8	5785	0,2
Болховский	74	0,9	76	1,1
Верховский	83	1,0	47	1,9
Глазуновский	87	1,3	53	1,5
Дмитровский	49	0,8	92	0,5
Должанский	76	1,2	54	1,6
Залегощенский	113	1,4	257	0,6
Знаменский	29	1,2	23	1,5
Колпнянский	76	0,9	76	0,7
Корсаковский	27	1,1	26	1,2
Краснозоренский	41	1,1	90	0,2
Кромской	115	1,1	193	0,6
Ливенский	324	0,7	409	0,8
Малоархангельский	69	1,3	68	1,0
Мценский	291	1,0	659	0,4
Новодеревеньковский	53	0,8	136	0,4
Новосильский	52	1,3	20	3,0
Орловский	217	0,7	418	0,2
Покровский	112	1,5	69	1,4
Свердловский	78	0,9	121	0,7
Сосковский	61	1,9	31	2,1
Троснянский	36	1,0	6	6,2
Урицкий	56	0,7	214	0,3
Хотынецкий	45	1,0	30	1,6
Шаблыкинский	33	0,9	22	1,7

Анализируя текущие тенденции на рынке труда Орловской области, следует отметить, что уровень безработицы в области достиг к концу октября 2015 года 5,7 %, что составляет 22,3 тысячи человек, при этом, в среднем по России уровень безработицы составляет 5,3 %.

Таблица 3 – Уровень безработицы населения по субъектам РФ, в среднем за год [6], в процентах

РФ/округ/область	2012 год	2013 год	2014 год	2015 (август-октябрь)
Российская Федерация	5,5	5,5	5,2	5,3
Центральный федеральный округ	3,1	3,3	3,1	3,4
Белгородская область	3,7	4,0	4,0	3,9
Брянская область	5,1	5,2	5,0	4,3
Владимирская область	4,4	3,8	4,3	5,7
Воронежская область	5,5	4,7	4,5	4,4
Ивановская область	6,3	5,2	4,3	5,5
Калужская область	4,3	4,5	4,2	3,5
Костромская область	4,8	4,9	4,3	5,3
Курская область	5,1	4,6	3,9	4,1
Липецкая область	3,6	3,7	3,7	3,5
Московская область	2,9	2,8	2,7	3,2
Орловская область	5,3	5,8	5,1	5,7
Рязанская область	4,6	4,7	4,4	4,6
Смоленская область	5,7	5,2	5,1	5,7
Тамбовская область	4,9	4,6	4,3	4,3
Тверская область	5,0	5,3	5,3	6,0
Тульская область	4,6	4,2	4,1	3,9
Ярославская область	3,4	4,5	3,8	5,0
г. Москва	0,8	1,7	1,5	1,8

По сравнению с 2014 годом уровень безработицы в Орловской области вырос на 0,6%. Рассматривая близлежащие регионы, следует отметить Калужскую область, где уровень безработицы составляет 3,5 %, в Брянской области- 4,3 %, в Курской области - 4,1 %. Таким образом, уровень безработицы в Орловской области остается достаточно высоким (табл.1).

К концу октября 2015 года на учете в Управлении труда и занятости Орловской области состояли 4,9 тыс. незанятых трудовой деятельностью граждан, из них 4,1 тыс. человек имели статус безработного, 3,6 тыс. человек получали пособие по безработице. Уровень регистрируемой безработицы составил 1,1% экономически активного населения. В октябре 2015 года статус безработного получили 875 человек, из числа безработных был трудоустроен 471 человек.

Численность экономически активного населения в возрасте 15-72 лет в августе-октябре 2015 г., по итогам выборочного обследования населения по проблемам занятости, составила 388,0 тыс. человек, из них 365,7 тыс. человек – лица, имеющие работу или доходное занятие, и 22,3 тыс. человек – лица, не имеющие работы или доходного занятия, ищущие работу и готовые приступить к ней в обследуемую неделю, которые, в соответствии с методологией Международной Организации Труда, классифицируются как безработные. Численность экономически неактивного населения в августе-октябре 2015 г. составила 196,5 тыс. человек [2].

Анализируя реализацию областной госпрограммы «Содействие занятости населения Орловской области до 2020 года», можно отметить, что за 10 месяцев текущего года в оплачиваемых общественных работах приняли участие 1,7 тысячи человек (табл.4). В свободное от учёбы время временную занятость получили 2,8 тысячи человек в возрасте 14-18 лет, 234 безработных гражданина в возрасте 18-20 лет. Ведётся большая работа по профориентации граждан: её прошли 10,6 тысячи человек. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, включая обучение в другой местности, получили 982 безработных, 124 женщины в период отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, 33 пенсионера и т.д.

Таблица 4 – Реализация государственной программы Орловской области «Содействие занятости населения Орловской области до 2020 года» и регистрируемый региональный рынок труда за 10 месяцев 2015 года, человек

Показатели	январь-октябрь 2015 года
Государственные услуги в сфере занятости населения получили	47006
В поиске подходящей работы состояло на учете	18352
Статус безработного имели	11485
Трудоустроено граждан, зарегистрированных в поиске работы	7199
В оплачиваемых общественных работах приняли участие	1733
К временным работам приступили: несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время	2845
безработные граждане, испытывающие трудности в поиске работы	234
безработные граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые	33
Получили государственную услугу: по профессиональной ориентации	10632
по социальной адаптации безработных	936
по психологической поддержке безработных	940
по содействию самозанятости безработных	183
по содействию в переезде (переселении) в другую местность для трудоустройства безработных	14
по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию, включая обучение в другой местности: безработных	982
женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	124
пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность	33
Трудоустроено на оборудованные (оснащенные) рабочие места незанятых инвалидов	66
Приняли участие в ярмарках вакансий и учебных рабочих мест	4653

В области за этот год состоялась 71 ярмарка вакансий и учебных рабочих мест, в которых приняли участие 4,7 тысячи человек [5].

Управление труда и занятости области завершает разработку программы дополнительных мероприятий в сфере занятости населения. Это и временная занятость, опережающее профессиональное обучение, и стажировка работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу, стимулирование занятости молодежи при реализации социальных проектов, а также социальная занятость инвалидов.

По итогам 1 квартала 2015 г., спрос на трудовые ресурсы в России снизился на 5% относительно 1 квартала 2014 г., при этом количество размещенных резюме выросло на 35%.

Интересно, что годом ранее за аналогичный период на рынке количество вакансий выросло на 20 %, а резюме — на 19 %.

Что же касается перспектив развития рынка труда в России, то следует отметить следующие аспекты. Согласно демографическому прогнозу Росстата, численность населения в 2014-2016 годах будет увеличиваться ежегодно на 0,2 млн человек и в 2016 году составит 144,1 млн человек (в 2012 году – 143,2 млн человек). При этом численность населения трудоспособного возраста будет снижаться, а численность населения старше и моложе трудоспособного возраста - расти. Численность населения старше трудоспособного возраста увеличится на 2,8 млн человек, или на 8,5 % (с 32,8 млн человек в 2012 году до 35,6 млн человек в 2016 году). Лиц моложе трудоспособного возраста станет больше на 2,1 млн человек, или на 8,8 % (23,8 млн человек в 2012 году, 25,9 млн человек в 2016 году).

Численность населения трудоспособного возраста сократится на 4 млн человек, или

на 4,6% (с 86,6 млн человек в 2012 году до 82,6 млн человек в 2016 году). Сокращение численности населения в трудоспособном возрасте в прогнозный период приведёт к сокращению численности занятых в экономике на 1,2 млн. человек, или на 1,8 % (с 68,0 млн. человек в 2012 году до 66,8 млн. человек в 2016 году). В отсутствие сильных негативных шоков в экономике общая численность безработных (по методологии МОТ) в 2013-2016 годах будет оставаться стабильной на уровне 4-4,1 млн человек, или 5,7 % от численности экономически активного населения, а численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, 1-1,1 млн человек.

В связи с сокращением численности населения трудоспособного возраста в 2013-2016 годах ожидается снижение численности трудовых ресурсов (на 0,8-0,9 млн человек ежегодно). При этом негативные демографические тенденции будут смягчены ростом численности работающих лиц старше пенсионного возраста (их удельный вес в численности трудовых ресурсов возрастёт с 10,2 % в 2012 году до 11,0% в 2016 году) и иностранных трудовых мигрантов (с 2,9 % до 3,2 % соответственно). В результате численность занятых в экономике в 2014 году снизится на 0,2 млн человек, в 2015 году – на 0,4 млн человек, в 2016 году – на 0,4 млн человек.

За счёт перераспределения трудовых ресурсов структура занятых в экономике изменится в сторону сокращения удельного веса занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесоводстве (с 9,5% в 2012 году до 8,8% в 2016 году), обрабатывающих производствах (с 15% до 14%), образовании (с 8,4% до 8,1% соответственно). Возрастёт удельный вес занятых в оптовой и розничной торговле (с 18,1% до 18,6% соответственно), строительстве (с 8,3% до 8,6% соответственно), операциях с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг (с 8,4% до 8,7%), предоставлении социальных и персональных услуг (с 3,7% до 4% соответственно). На 0,2 п.п. увеличится удельный вес занятых в гостиничном и ресторанном бизнесе, здравоохранении и предоставлении социальных услуг, транспорте и связи.

Согласно данным портала SuperJob, основные усилия работодателей в 2016 году будут нацелены на привлечение лучших сотрудников, а также мотивацию и удержание уникальных талантливых кадров. Причем речь идет именно о штатном персонале, популярность хэдхантинга снизится. Сохранится рост спроса и конкуренции за персонал на таких рынках кандидата, как ИТ (программисты, разработчики, аналитики), высокотехнологичная фармацевтика (микробиологи, химики, медицинские представители с профильным образованием), отдельные виды производств (инженеры в легкой промышленности, ракетно-космической, химической отраслях). В то же время на некоторых инженерных позициях продолжится снижение спроса, например, в машиностроении, на полиграфических, ювелирных производствах, в сельском хозяйстве (особенно в категории «растениеводство»), в продажах (особенно — менеджеры по поддержке лояльности клиентов) [1].

В зоне риска снижения спроса находятся: маркетологи, менеджеры по развитию; розничный персонал в ритейле (особенно в сегменте LUX); штатные менеджеры по подбору персонала (возможен рост востребованности удаленных рекрутеров на проектные работы); работники туристической отрасли и работники розницы в банковском секторе.

В 2016 году большинство компаний не будет проводить индексацию, по крайней мере, для всего штата. Это связано с общим трендом на сокращение HR-бюджета, который включает в себя и фонд оплаты труда: 77 % компаний признали, что HR-бюджет в следующем году будет уменьшен либо останется на уровне 2015 года. В связи с этим рост заработных плат, скорее всего, произойдет исключительно для сотрудников ключевых позиций, непосредственно влияющих на прибыль компании. Доля компаний, которые проведут индексацию, не превысит 15–18 %. Снижения зарплатных предложений для новых сотрудников в номинальном выражении не произойдет, возможен небольшой рост на уровне 3–5% в годовом выражении. Но по ряду позиций возможны и более высокие показатели, в основном это касается дефицитных специалистов.

По данным группы компаний UNITY, основные прогнозные тенденции рынка труда

на 2016 год выглядят следующим образом:

1. Объём вакансий на рынке труда будет плавно увеличиваться, но резкого роста не произойдёт.
2. В топе вакансий по-прежнему остаются сейлзы и программисты. В ближайшие месяцы вряд ли будет востребован административный персонал, работники банковской и страховой отрасли.
3. Соискателей всё чаще интересуют компании госсектора (островок стабильности), этот интерес сохранится.
4. Роста зарплат пока не будет, зато вполне возможно увеличение нагрузки на сотрудника при сохранении прежней зарплаты или её небольшом увеличении.
5. Ещё одна тенденция – рост интереса компаний к аутсорсингу (передаче непрофильных функций сторонним компаниям-исполнителям) [6].

В заключение следует отметить, что в условиях социально-экономической нестабильности именно регулирование выступает ключевым институциональным фактором развития рынка труда, воздействующим на его параметры и создающим условия для прогрессивных сдвигов и обеспечения защищенности субъектов рынка. В основе системы регулирования рынка труда в условиях экономической нестабильности должна находиться долгосрочная стратегия его развития по инновационному типу, учитывающая социально-экономические приоритеты и интересы субъектов рынка.

Список литературы:

1. Итоги года на рынке труда от Superjob: активные победы тревожных [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.superjob.ru/research/articles/111936/itogi-goda-na-rynke-truda-ot-superjob-aktivnye-pobedyat-trevozhnyh/>.
2. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Орловской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://orel.gks.ru/>.
3. Официальный сайт Управления труда и занятости Орловской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://orel.regiontrud.ru/>.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.
5. Рынок труда в России в I квартале 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://orel.hh.ru/article/16709>.
6. Чего ожидать от рынка труда в 2016 году? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uniti.info/media/6267>.

*Сухарева Наталья Юрьевна,
студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: natashazaharkina@mail.ru*

*Захаркина Наталья Владимировна,
к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: natashazaharkina@mail.ru*

УДК 338.26 (470)

Плахова Л.В., Щекотихина С.А.

ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РФ

Данная статья посвящена рассмотрению вопроса построения системы стратегического планирования в Российской Федерации. Основная цель работы сводится к анализу его основных аспектов: сущностного, содержательного и ценностного. В статье рассмотрен процесс становления и дальнейшего развития стра-

тегического планирования в Российской Федерации. Представлено определение данного термина в соответствии с федеральным законом, обозначены задачи стратегического планирования. Проанализированы основные проблемы сферы построения системы стратегического планирования, предложены направления их решения.

Ключевые слова: стратегия, стратегическое планирование, социально-экономическое развитие, национальная безопасность, задачи стратегического планирования.

В настоящее время проблема построения системы стратегического планирования в Российской Федерации стоит достаточно остро. Это связано с развитием сфер жизнедеятельности страны: оборонной, социальной, технологической, экономической, укреплением сотрудничества России на международной арене. Актуальность темы исследования обусловлена постановкой задачи обеспечения устойчивого роста российской экономики на современном этапе. Для ее решения необходимо провести структурную перестройку экономики России, что, в свою очередь, поможет расширить перечень возможных форм привлечения инвестиций в развитие общественной инфраструктуры, совершенствовать финансовые механизмы, сформировать эффективную систему государственного управления инвестиционными проектами, направленными на развитие общественной инфраструктуры Российской Федерации [5]. Обеспечение решения поставленных задач невозможно без выстроенной системы стратегического планирования.

Ценность процесса планирования состоит в том, что он позволяет сформировать представления о будущем, генерировать идеи, выявлять новые возможности развития. В научной литературе вопросам планирования и прогнозирования в экономике уделяется немало внимания. Но в настоящее время не существует единственного определения сущности и содержания данного термина, высказываются разные точки зрения на трактовку планирования. Следует отметить, что категория «стратегическое планирование» является производной понятия «стратегия», под которым понимается интегрированная модель действий для достижения цели [4]. Данный термин изначально использовался в военном контексте, но с совершенствованием научного знания стал применяться в различных областях. В государственном управлении стратегическое планирование рассматривается как процесс достижения желаемого состояния экономики на долгосрочную перспективу. Рассматривая вопрос государственного стратегического планирования, следует сказать об истории его становления и развития в Российской Федерации.

В законодательной базе продолжительное время не были обозначены вопросы в части стратегического планирования. Следовательно, отсутствовала система дальнейшего развития страны. Всё более понятным становился тот факт, что без объективно сформированной системы целей любые попытки программирования и прогнозирования социально-экономического развития России нецелесообразны. Поэтому стали широко распространяться различные регламентирующие документы: концепции, стратегии, доктрины, программы. Частью предыстории закона «О государственном стратегическом планировании» является Федеральный закон от 20 июня 1995 г. №115-ФЗ «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации» (в настоящее время утратил силу), указ «Об основах стратегического планирования в РФ» от 12 мая 2009 г. №536, в замену которому и был принят 28 июня 2014 г. Федеральный закон «О государственном стратегическом планировании» №172-ФЗ (закон вступил в силу 11 июля 2014 г.), а также стратегия социально-экономического развития страны до 2020 года («Стратегия 2020»).

Основная идея закона «О государственном стратегическом планировании» заключается в разработке и построении комплексной системы стратегического планирования в области социально-экономического развития и обеспечения национальной безопасности Российской Федерации, связанной с процессом повышения конкурентоспособности экономического субъекта. Закон определяет основы государственного стратегического планирования, алгоритм работы со стратегическими документами, полномочия и функции федеральных и региональных органов власти, регламентирует порядок их взаимодействия.

Проанализируем определение категории «стратегическое планирование», закрепленное в указе «Об основах стратегического планирования в РФ» и в законе «О государственном стратегическом планировании». В указе под стратегическим планированием в РФ понимается «определение основных направлений, способов и средств достижения стратегических целей устойчивого развития Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности» [1]. Однако, на наш взгляд, данное определение является неполным, а закрепленное в федеральном законе наиболее емко отражает сущность стратегического планирования: «деятельность по целеполаганию, прогнозированию, планированию и программированию социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, отраслей экономики и сфер государственного и муниципального управления, обеспечению национальной безопасности Российской Федерации, направленной на решение задач устойчивого социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований и обеспечение национальной безопасности Российской Федерации» [3].

Ценностная составляющая закона «О государственном стратегическом планировании» заключается в комплексной системе планирования, т.е. механизма обеспечения согласованного взаимодействия участников стратегического планирования на основе принципов стратегического планирования при осуществлении разработки и реализации документов стратегического планирования, а также мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования в рамках целеполагания с использованием нормативно-правового, информационного, научно-методического, финансового и иного ресурсного обеспечения [2].

Рассматривая закон «О стратегическом планировании», следует сказать также и о его основных задачах, среди которых можно выделить: определение внутренних и внешних тенденций социально-экономического развития; выбор наиболее оптимальных способов достижения поставленных целей; осуществление стратегического контроля; научно-техническое, информационное и кадровое обеспечение процесса государственного стратегического планирования. Говоря о вопросах планирования в Российской Федерации, целесообразно затронуть вопрос, касающийся социально-экономического развития России, который находит отражение в стратегии ее развития до 2020 года. В документе представлены меры по задействованию неиспользованных ранее факторов социально-экономического развития и конкурентоспособности – высокое качество человеческого потенциала, научный потенциал [5]. В настоящее время разрабатывается проект социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года, куда должны войти наработки стратегии 2020, т.к. многие ее пункты отвечают современным вызовам. Фактически новая стратегия должна стать основной программой развития на ближайшие 5-7 лет.

Сформированная система стратегического планирования сможет определить управленческие инструменты, с помощью которых откроются следующие возможности.

1. Реализация долгосрочных решений (более 6 лет) в рамках задач, подчиненных общей цели.
2. Ранжирование документов стратегического планирования согласно приоритетам и целям.
3. Согласование инфраструктурных проектов, требующих больших затрат, с ограничениями по ресурсам (например, проекты в сфере энергетики, транспорта и т.д.).
4. Установление ориентиров для субъектов Российской Федерации, которые соответствуют приоритетным целям социально-экономического развития Российской Федерации.
5. Минимизация рисков при принятии долгосрочных инвестиционных решений.

Заметим, что закон «О государственном стратегическом планировании» №172-ФЗ в качестве нормативной базы использует как отечественный опыт, так и достижения мировой практики, что, в свою очередь, свидетельствует об интеграции России в мировое экономическое сообщество и повышает конкурентоспособность страны в рамках международной арены. Он направлен на правовое закрепление системы государственного стратегического пла-

нирования.

Тем не менее, в настоящее время в федеральном законе все же прослеживаются некоторые недоработки базисной составляющей. В данном контексте можем отметить следующее:

1. Не конкретизированы требования к содержанию документов стратегического планирования в области национальной безопасности;
2. Отсутствует регламент по содержанию, корректировке и утверждению стратегического прогноза РФ;
3. Не прописан механизм мониторингования и контролирования процесса реализации документов стратегического планирования.

Кроме того, в качестве проблем построения и развития стратегического планирования можно выделить также номинальный характер некоторых стратегических планов, несовершенный методический инструментарий. Следует учитывать и возможное наличие того факта, что разработка и реализация стратегических планов может копировать зарубежный инструментарий, т.е. вестись без учета отечественной специфики.

Говоря о решении проблем, существующих в законе «О государственном стратегическом планировании», главным образом необходимо заметить, что нельзя допускать разрыва между разработкой стратегических планов и их реализацией. Другими словами, принятие того или иного стратегического плана должно быть обоснованно ресурсной составляющей реализации стратегии.

Проведенный анализ показал, что стратегическое планирование в настоящее время выступает необходимым условием повышения эффективности управления страной. Построение системы стратегического планирования на основе закона «О государственном стратегическом планировании» позволит обеспечить достойный уровень социально-экономического развития Российской Федерации, определить основные приоритетные направления государственной политики, эффективно использовать ресурсы, обеспечить развитие, обновление и совершенствование сфер общественной жизни России. Принятый закон – краеугольный камень в фундаменте успешной жизни государства и обеспечения его национальной безопасности. Однако в ходе изучения данной проблемы были выявлены недоработки в методологической базе закона: нечеткие требования к документам стратегического планирования, фрагментарная отстраненность от отечественного инструментария и т.д. Таким образом, присутствие недоработок в Федеральном законе «О государственном стратегическом планировании» говорит о том, что процесс формирования системы стратегического планирования не завершен. Его эффективность зависит от заинтересованности властей всех уровней определить планирование приоритетным фактором формирования новой системы государственного регулирования экономики.

Список литературы:

1. Федеральный закон Российской Федерации №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/07/03/strategia-dok.html>.
2. Стратегическое планирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicplanning>.
3. Гарант. Ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.garant.ru/?utm_medium=adv.
4. Стратегическое управление и планирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stplan.ru/articles/theory/strategy.htm>.
5. Стратегия 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://strategy2020.rian.ru>.

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

Щекотихина Светлана Андреевна

студентка 1 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

Соколова Н.Н., Хрычикова Н.И.

АНАЛИЗ ПРАКТИКИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОТРАСЛИ «МАШИНОСТРОЕНИЕ И МЕТАЛЛООБРАБОТКА»

В данной статье обосновывается актуальность совершенствования управленческих мероприятий в системе кадрового менеджмента. Рассмотрены показатели эффективности кадрового планирования.

Ключевые слова: практика кадрового менеджмента, управление человеческими ресурсами, кадровое планирование, показатели эффективности

В настоящее время особую актуальность приобретают вопросы совершенствования управленческих мероприятий в системе кадрового менеджмента на предприятиях. С переходом к рыночной экономике традиционные методы управления человеческими ресурсами стали неэффективными и в определенной степени тормозят не только процесс развития кадрового менеджмента предприятия, но и производство в целом. Это объясняется в первую очередь тем, что человек из фактора производства в традиционной организации стал основой и источником ее успеха в условиях рыночных отношений. При усилении роли и стратегической функции сотрудников предприятия особое значение начинают приобретать методы всестороннего управления ими.

Слабая изученность и обусловленный этим недостаточный учет специфики процессов управления человеческими ресурсами в современных условиях приводят к тому, что потребности предприятий в необходимом кадровом потенциале полностью не удовлетворяются, что снижает эффективность их работы.

Развитие системы кадрового менеджмента на современных предприятиях тормозится, на наш взгляд, прежде всего, из-за слабого представления руководителей о степени влияния показателей этой системы на результаты работы предприятия. В основном измерение уровня такого влияния затруднено из-за сложности количественной оценки состояния различных направлений системы управления человеческими ресурсами. Подобная оценка имеет очень большое значение, т.к. информированность о степени развитости тех или иных управленческих процессов позволяет определить резервы развития управления человеческими ресурсами и совершенствовать одну из важнейших систем предприятия - систему человеческих ресурсов.

Для формирования совокупности показателей оценки процессов кадрового менеджмента немаловажное значение имеют следующие принципы:

- каждый блок системы управления человеческими ресурсами должен быть всесторонне охвачен системой показателей;
- в пределах одного блока (подсистемы) должны быть рассчитаны показатели, отражающие последовательность управленческих воздействий;
- при расчете показателей следует сочетать (если это возможно) несколько аналитических приемов, помогающих отразить фактическое и желательное состояние того или иного управленческого мероприятия;
- показатели эффективности функционирования различных направлений системы кадрового менеджмента должны быть рассчитаны с максимально возможной достоверностью.

Первым этапом в системе управления человеческими ресурсами предприятия является кадровое планирование.

Планирование в целом, по определению известного ученого, профессора У. Дж. Дункана, выступает как «одна из важнейших функций руководителя, содержащая в качестве главных компонентов прогнозирование будущего развития и выработку способов реализации этого будущего» [3].

К определению сущности кадрового планирования исследователи подходят по-разному. Так, по мнению известного специалиста в области управления персоналом, Шекшня С.В., кадровое планирование представляется как «процесс определения потребностей организации в персонале, т.е. определение когда, где, сколько и какие (какой квалификации) сотрудники потребуются организации». При этом он отмечает, что «план человеческих ресурсов служит основой подбора и увольнения персонала» [8].

Однако, на наш взгляд, вышеприведенная характеристика не отражает той многогранности, которая свойственна процессу кадрового планирования. С этой точки зрения более точное определение сформулировано Беляцким Н.П., согласно которому планирование кадров характеризует «предварительное осмысление и фиксацию тех мероприятий, которые необходимо осуществить в основных областях работы с персоналом» [1]. Преимущество этого определения в том, что оно затрагивает целый комплекс мероприятий, планирование которых необходимо для эффективного управления человеческими ресурсами.

Главной целью кадрового планирования является, на наш взгляд, ликвидация дисбаланса между наличным и требующимся кадровым потенциалом, возникающего в результате планирования развития предприятия.

Потребность в персонале может быть удовлетворена только при наличии возможностей организации и при желании сотрудников. В этом случае целесообразно практически составлять программу достижения необходимого кадрового потенциала для реализации стратегических целей организации.

В литературе выделяются две группы факторов, влияющих на потребности в человеческих ресурсах предприятия: внутренние (проводятся на предприятии и влияют на производственные планы, планы по сбыту продукции и, как следствие, на характеристики кадрового потенциала) и внешние (попадают в планирование потребностей в человеческих ресурсах из различных планов предприятия).

Таким образом, на изменение потребности будут влиять такие факторы, как экономическое положение, планируемый рост производительности труда, изменения в технике и технологии производства, планируемые объемы производства и сбыта, изменения в законодательстве и др. Планирование потребности в кадрах происходит на основе информации о количественных, качественных и временных составляющих спроса [1].

Результатом анализа существующих человеческих ресурсов и перспективных потребностей в кадровом потенциале является заключение в различиях между этими показателями. Возникает вопрос о способах ликвидации полученного дисбаланса. Это задача кадрового плана, создание которого является завершающим звеном на этапе кадрового планирования.

Чтобы составить план удовлетворения предприятия человеческими ресурсами, необходимо на основе разработанного производственного плана оценить будущие кадровые потребности организации. При этом горизонт прогноза может быть разным: от нескольких месяцев до нескольких лет. Целью этого процесса будет определение количественных и качественных потребностей в кадровом потенциале, необходимого для обеспечения имеющейся в настоящий момент и будущей деятельности предприятия.

Одним из направлений реализации кадрового плана, предусматривающего удовлетворение потребностей производства в кадровом потенциале, является планирование развития человеческих ресурсов предприятия. Эта часть кадрового менеджмента является чрезвычайно важной, т.к. снимает множество вопросов, связанных с решением производственных, финансовых и других проблем. Развитие человеческих ресурсов представляет собой совершенствование кадрового потенциала сотрудников организации [5]. Это процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач [8]. Существуют два основных способа осуществления этого процесса:

- управление карьерой (движением) сотрудников внутри организации, в результате которого наблюдается движение работника по ряду должностей;
- управление обучением персонала, подразумевающее проведение различных обу-

чающих мероприятий для сотрудников организации.

Одним из главных методологических принципов управления карьерой на предприятии является существование четко разработанной структуры служебного профессионального продвижения (карьерограммы).

Другим важным принципом, сформулированным Е.В. Масловым, является такое построение карьеры, «чтобы на каждой последующей работе в наибольшей степени использовались знания и опыт, полученные на предыдущей» [4].

Кроме того, базовыми принципами должны быть:

- прозрачность информации о перспективах продвижения и о фактическом росте;
- моральная и материальная заинтересованность сотрудников в карьерном росте;
- отсутствие спонтанности в продвижении на более высокую должность.

Осуществлению всех и в особенности последнего принципа способствует разработка резерва кадров на выдвижение. При этом система подготовки резерва руководителей предполагает решение трех задач [8]:

- 1) выявление сотрудников организации, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей;
- 2) подготовка этих сотрудников к работе в руководящей должности;
- 3) обеспечение главного замещения освободившейся должности и утверждения в ней нового сотрудника.

Чтобы продвижение работников организации проходило более успешно и адекватно их возможностям относительно занимаемой должности, необходимо постоянно следить за уровнем кадрового потенциала всех сотрудников с точки зрения их профессиональной подготовки и способности выполнения должностных обязанностей на занимаемой должности и на должности, планируемой для них в будущем. «Знания сотрудников морально устаревают, их необходимо развивать в соответствии с развитием тех областей знаний, с которыми они сталкиваются в своей работе».

В литературе отмечается, что значительное устаревание профессиональных знаний по различным отраслям науки в связи с ее бурным развитием составляет в бизнесе – 2 года, в металлургии – 3,9, в машиностроении – 5,2, в химической промышленности – 4,8 и т.д. Практикой установлено, что для поддержки знаний на уровне требований современности специалист и менеджер должны не менее 4-6 часов в неделю уделять изучению последних достижений в области, которой они занимаются [7].

Следует отметить, что за последние годы меньше стало уделяться внимания и выделению средств предприятиями, организациями на внутрифирменную подготовку персонала, резко сократилось число рабочих и специалистов, прошедших переподготовку на производстве и т.д. В свою очередь, недостаточная профессиональная подготовка рабочих, специалистов, руководителей организации ведут к выпуску неконкурентоспособной продукции на внутреннем и внешнем рынках, экономической нестабильности работы предприятий, свертыванию производства, их закрытию [6], [2].

Для того чтобы оценить различные мероприятия, осуществляемые в рамках кадрового планирования, необходимо рассчитать следующие показатели:

1. Показатель эффективности использования моделей рабочих мест руководителей. Рассчитывается на основании данных об элементах моделей рабочих мест. Для исследования можно выделить следующую совокупность элементов: кадровые данные, опыт работника, профессиональные знания, личностные качества, психология личности, здоровье и работоспособность, уровень квалификации, служебная карьера, хобби, вредные привычки и недостатки, организация труда, оплата труда, социальные блага, социальные гарантии. Данный показатель определяется по формуле:

$$M_{p,m} = \left[\sum (D_m \cdot x_{3_{эл}}) \right] \cdot D_{p,m}, \quad (1)$$

где D_m – доля моделей рабочих мест руководителей среднего звена, имеющих данный элемент;

$Z_{эл}$ – экспертное значение данного элемента (по оценочной шкале);

$D_{рм}$ – доля рабочих мест руководителей среднего звена в организации, имеющих модели.

2. Показатель эффективности использования методов оценки руководителей (2-я группа показателей). В исследовании затрагивались следующие методы и формы оценки: анализ документов, беседа «вопрос-ответ», определение самооценки с помощью специальной анкеты, опрос работников, хорошо знающих оцениваемого человека, наблюдение за оцениваемым работником в неформальной обстановке, тестирование, метод критических ситуаций, деловая игра, решение конкретных производственных ситуаций, оценка с помощью контрольных вопросов, экзамен, самоотчет. Расчет показателя проводится с помощью следующей формулы:

$$M_{оц} = \sum (I_{оц} \times B_{оц}), \quad (2)$$

где $I_{оц}$ – фактическое использование каждого метода по отношению к общему числу оцениваемых сотрудников;

$B_{оц}$ – экспертная оценка важности каждого метода (по оценочной шкале).

3. Показатель эффективности использования методов оценки специалистов (рассчитывается аналогично).

4. Коэффициент частоты определения потребности в кадрах. Расчет осуществляется следующим образом: во-первых, подсчитывается количество ответов на вопрос «Определяете ли Вы перспективную потребность в необходимых Вам работниках?» по готовым категориям (01 – регулярно определяю, 02 – достаточно часто, но не регулярно, 03 – иногда, 04 – очень редко, 05 – никогда этим не занимался); во-вторых, пересчитывается сумма полученных ответов на 100 % опрошенных по каждому предприятию в отдельности; в-третьих, умножаются полученные числа на 1, 0.8, 0.6, 0.4, 0.2 в зависимости от варианта ответа (с 1 по 5 соответственно); в-четвертых, определяется сумма полученных баллов по каждому варианту.

5. Показатель использования организационных планов в кадровом планировании. Он показывает фактическое использование организационных планов предприятия (производственный, финансовый, маркетинговый и др.) при кадровом планировании. Определяется на основании интервью, представляет сумму планов, используемых в процессе планировании кадров.

6. Показатель подробности и значимости кадрового плана. Основывался на анализе следующих направлений планирования: изменение в численности сотрудников предприятия, подбор, профессиональная адаптация, планирование карьеры, обучения кадров, фонда заработной платы, социальных выплат и другое. Рассчитывается по формуле:

$$P_{кп} = \sum (I_c \times Z_c), \quad (3)$$

где I_c – фактическое наличие статьи (направления) в кадровом плане (1 или 0);

Z_c – экспертная оценка значимости статьи кадрового плана (по оценочной шкале);

$\sum (I_c \times Z_c)$ – сумма произведений фактического наличия каждой статьи в кадровом плане (1 или 0) на значение этой статьи.

7. Показатель подробности ознакомления сотрудников организации с содержанием кадрового плана. Показывает, насколько полно информируются работники о содержании кадрового плана. Определяется на основании категорий интервью, выбранных для ответа: 01 – информация в полном объеме предоставляется всем ключевым руководителям организации; 02 – на обзор предоставляется большинство статей; 03 – половина показателей кадрово-

го плана (выборочно) дается на изучение руководителям организации; 04 - информация по-верхностна примерно об 1-2 статьях кадрового плана; 05 – информация закрыта.

Далее рассчитаем вышеперечисленные показатели по фактическим данным предприятий. В целях изучения процессов управления человеческими ресурсами нами были исследованы 7 организаций отрасли «Машиностроение и металлообработка».

Состояние системы управления человеческими ресурсами по отдельным факторам изучалось по документам (как текущим и плановым, так и отчетным) и с помощью интервьюирования наиболее компетентных сотрудников – руководителей и специалистов, непосредственно работающих с людьми. Исследованием был охвачен период работы предприятий за 2014 год. При расчете многих показателей кадрового менеджмента необходимы значения важности тех или иных критериев, форм и методов. Для получения подобных оценок проводился экспертный опрос. В нем участвовало свыше 100 человек: руководители высшего уровня (4 %), среднего звена (45%), нижнего звена (39 %), высококвалифицированные специалисты (12 %). Те же сотрудники участвовали и в анкетном опросе по некоторым проблемам организации управления человеческими ресурсами. Эти данные также использовались при расчете определенных показателей. Результаты деятельности были оценены по итогам анализа информации Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Калужской области.

Итак, первый показатель системы управления человеческими ресурсами в блоке «кадровое планирование» – показатель эффективности использования моделей рабочих мест руководителей среднего звена. Экспертный опрос предоставил возможность оценить важность различных элементов моделей рабочих мест, по которым, во-первых, рассчитывается непосредственно сам показатель; во-вторых, появляется возможность сравнения фактического использования элементного состава и рассчитанного максимально возможного значения данного показателя. Значения важности элементов моделей рабочих мест руководителей среднего звена приведены в табл. 1.

Таблица 1 - Экспертные значения важности элементов рабочих мест

Элементы модели рабочего места	экспертное значение	Элементы модели рабочего места	экспертное значение
Кадровые данные (пол, возраст, образование)	0,72	Служебная карьера	0,62
Опыт работника	0,86	Хобби (увлечения)	0,42
Профессиональные знания	0,94	Вредные привычки и недостатки	0,58
Личностные качества (моральные, деловые)	0,82	Организация труда (помещение, транспорт, технические средства, подчиненные)	0,78
Психология личности (тип личности, мотивация, темперамент, уровень интеллекта)	0,76	Оплата труда	0,84
Здоровье и работоспособность	0,82	Социальные блага (квартира, путевки, фирменная одежда, кредит, ссуда)	0,72
Уровень квалификации	0,9	Социальные гарантии (страховка, пособия, пенсии)	0,76

Анализ важности критериев говорит о следующем: наиболее значимыми критериями эксперты считают профессиональные знания, уровень квалификации и опыт работника. Далее следуют оплата труда, здоровье и работоспособность, личностные качества и сведения об организации труда (помещение, транспорт, технические средства, подчиненные и т.д.). По важности эти критерии примерно равны между собой.

Наименее применяемые факторы, такие как психология личности, служебная карьера, хобби, для составления модели рабочего места также обладают достаточно высоким значением важности. Однако практически на большинстве предприятий эти элементы применяют-

ся очень редко. В единичных случаях используется информация о социальных благах и гарантиях.

При теоретическом допущении применения каждого элемента в каждой модели рабочего места руководителей среднего звена (т.е. доля рабочих мест, имеющих все элементы (Дм), равна единице) и 100%-ном наличии моделей ($D_{рм} = 1$) рассматриваемый показатель принимает теоретически максимально возможное значение, равное 10,54 (сумма значений важности каждого элемента), рассчитанное по формуле (1).

Рассчитав данный показатель для каждого предприятия, мы имеем возможность сравнить развитие управленческих мероприятий в области использования моделей рабочих мест как с максимально возможным значением, так и между собой и при этом сформулировать определенные выводы о наличии резервов в управлении.

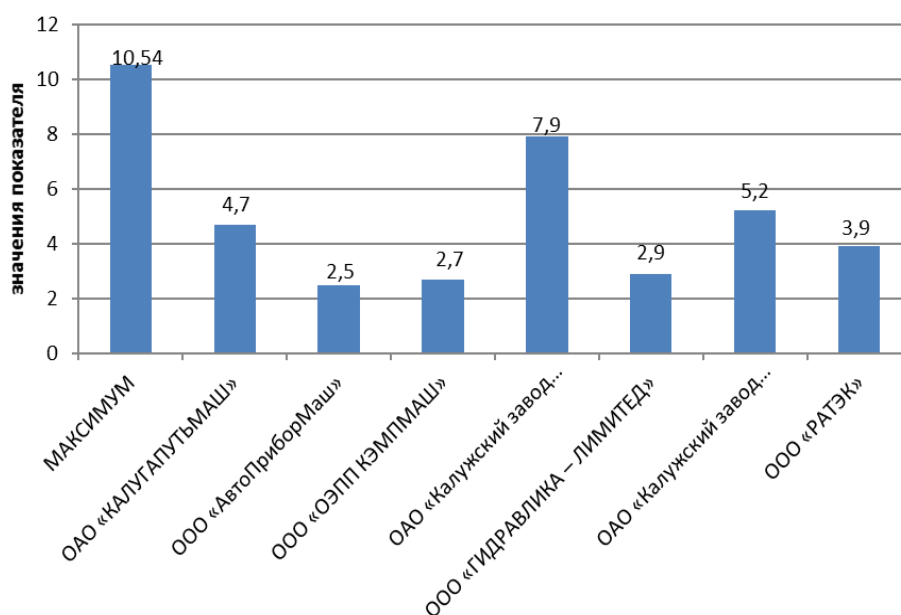


Рисунок 1 – Уровни эффективности использования моделей рабочих мест руководителей среднего звена

Рис. 1 показывает сравнительную оценку рассматриваемого показателя для предприятий выборочной совокупности и максимально возможного значения (расчет приведен на 2014 год). Как видно из рисунка, реальные значения достаточно далеки от максимально возможного. Следует, однако, отметить, что достижение этого предела не есть цель формирования моделей рабочих мест, т.к. для определенных должностей нецелесообразно вводить некоторые элементы, однако такие предприятия, как ООО «АвтоПриборМаш», ООО «ОЭПП КЭМПМАШ», ООО «ГИДРАВЛИКА – ЛИМИТЕД» и ООО «РАТЭК» имеют очень низкий уровень этого показателя, в первую очередь, за счет низкой доли рабочих мест, имеющих модели, а также вследствие того, что даже существующие модели имеют всего 3-5 элементов, что совсем недостаточно для достижения высокого эффекта в использовании существующих моделей. Чаще всего на таких предприятиях модели рабочих мест существуют формально, не участвуя в управленческих мероприятиях.

Данные показывают, что те модели должностей руководителей среднего звена, которые существуют в исследуемых организациях, содержат, в основном, кадровые данные, сведения о необходимом опыте работника, его профессиональных знаниях, уровне квалификации и здоровье (работоспособности); кроме этого, присутствует информация об оплате труда сотрудника, принятого на характеризуемую должность.

Следующий показатель, которому мы уделим внимание, это показатель эффективности использования методов оценки руководителей и (отдельно) специалистов. В процессе

исследования были определены значения фактического применения каждого метода. Максимально возможное значение данного показателя в случае применения всех методов в каждом случае оценки определяется суммой экспертных значений важности и составляет 4,407 для оценки руководителей и 4,3393 для оценки специалистов. Рассчитав рассматриваемый показатель для каждого предприятия нашей выборки, получим возможность сравнить их между собой и с максимально возможным значением (рис. 2.1 и 2.2).

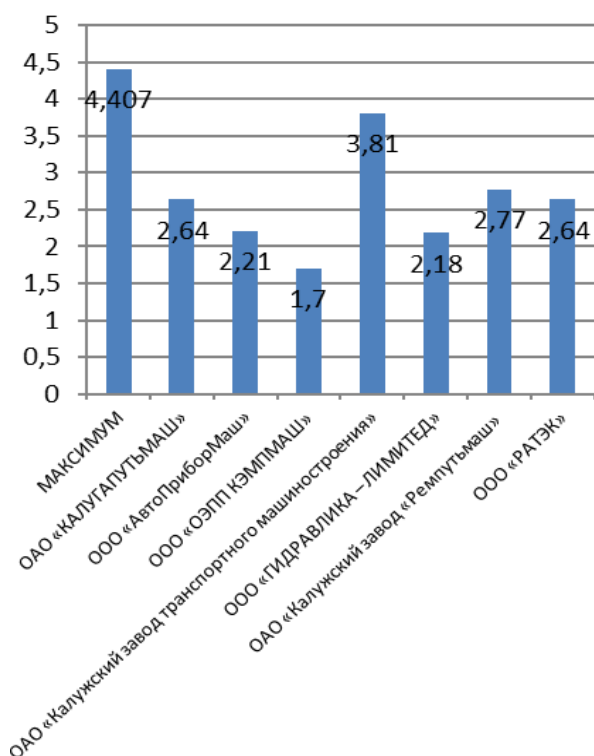


Рис.2.1. Уровни эффективности использования методов оценки руководителей

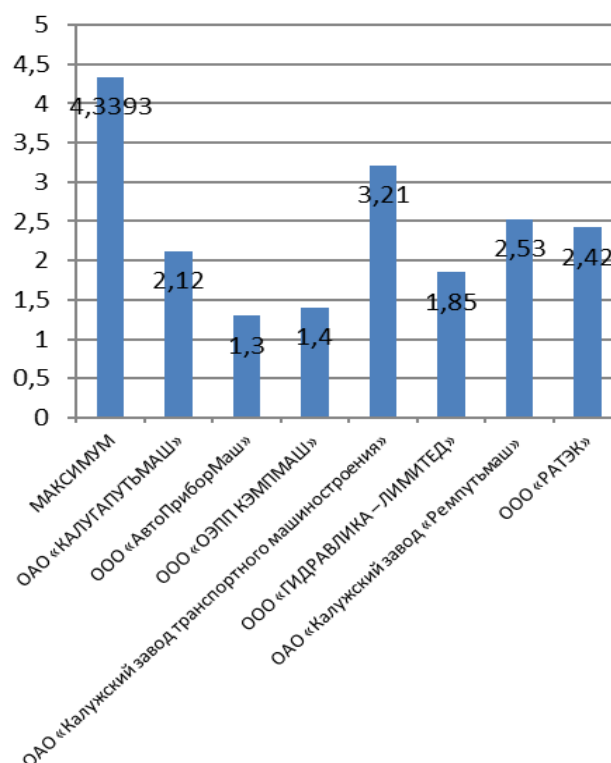


Рис.2.2. Уровни эффективности использования методов оценки специалистов

Представленные диаграммы показывают высокое расхождение между максимально возможным и существующим показателями практически на всех предприятиях, особенно в ООО «АвтоПриборМаш», в ООО «ОЭПП КЭМПМАШ» и в ООО «ГИДРАВЛИКА – ЛИМИТЕД». На них процесс оценки сотрудников поставлен недостаточно четко, слабо применяются наиболее важные оценочные мероприятия. В большинстве случаев оценка осуществляется спонтанно, без четко определенного плана последовательности мероприятий, на основании минимального количества методов, а часто просто на интуитивных выводах. Подобный процесс не может дать необходимую и качественную информацию об оцениваемом работнике, следствием являются различного рода неадекватные назначения на должность, поручения и даже мероприятия по увольнению. Таким образом, изучение методологического аппарата оценочных мероприятий в рассматриваемой отрасли по категориям руководителей среднего звена и специалистов показало сравнительную бедность спектра применяемых методов по сравнению с имеющимся их списком.

Список литературы:

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент персонала 2000. Книга 7 / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. - Мн.: БГЭУ, 1998. – 288 с.
2. Голуб Л. Тренируем управленцев // Служба кадров. – 1998. – №1. – С. 57-58.
3. Дункан Дж. У. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. Пер. с англ. Дж.У. Дункан. – М.: Дело, 96. – 272 с.

4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. – М.: Новосибирск, 1998. – 312 с.
5. Машукова Н. Менеджер по обучению. Каким ему быть? // Служба кадров. -1999. – №6. – С. 60-67.
6. Мухин В. Выйдем из зала ожидания // Служба кадров. – 1998. – №6. – С. 59-61.
7. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. – 368 с.
8. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие. – М.: «Интел-Синтез», 1997. – 336 с.

Соколова Наталья Николаевна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: natsokolova2411@yandex.ru

Хрычкова Наталья Ильинична

студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: nata.khrychikova@mail.ru

УДК 005.32

Кирюхина В. С.

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Активное вовлечение России в процессы глобализации, создание совместных предприятий, выход на конкурентные рынки повлекли необходимость создания и поддержания в организациях корпоративной культуры. В статье рассматриваются методы формирования корпоративной культуры в организациях на различных этапах их жизненного цикла

Ключевые слова: управление персоналом, корпоративная культура, жизненный цикл предприятия.

Корпоративная культура в современном бизнесе играет всё более важную роль. Неуклонно возрастает значение корпоративной культуры в стратегическом развитии организаций. Современное определение корпоративной культуры подразумевает систему ценностей организации, воплощенных в различных сторонах ее деятельности: микроклимат, психологический комфорт, стиль руководства и ведения бизнеса, нормы и правила, производственные традиции и т. д. Независимо от наличия или отсутствия специальных отделов корпоративная культура в тех или иных проявлениях существует практически в любой организации. Однако наблюдаются разные формы проявления корпоративной культуры: от цельной, выстроенной системы, до листка на стене с указанием того или иного отдела или места.

Эффективная корпоративная культура, сформированные нормы и ценности организации поднимают её авторитет и привлекательность не только для работников, но и для партнеров по бизнесу, инвесторов и т.д. К основным свойствам корпоративной культуры относятся: динамичность; системность; структурированность элементов корпоративной культуры и их иерархия; относительность во внешней и внутренней среде; разнородность; делимость; гибкость и приспособляемость.

В основу формирования корпоративной культуры положены следующие постулаты: корпоративная культура является естественной средой для людей, работающих в организации; каждая организация в процессе своей деятельности приобретает опыт, который способствует развитию корпоративной культуры; корпоративная культура складывается в процессе совместной деятельности; изменение корпоративной культуры требует времени.

Создание сильной организации, имеющей яркую индивидуальность и сформированные общие ценности, возможно только путём последовательного формирования и внедрения цельной системы взглядов [1].

Процесс формирования корпоративной культуры можно «привязать» к жизненному циклу организации. На этапе планирования и создания фирма находится в стадии становления. При этом основателями компании внедряются и утверждаются обычаи, стиль работы и другие элементы культуры, формируется миссия организации, идеи обусловлены взглядами руководства и личными убеждениями основателей, формализуются критерии и способы проведения рекрутной политики [2].

На этапах роста, замедления роста и зрелости культура поддерживается существующими в организации обычаями, традициями и действиями. При этом формируется опыт сотрудников, отрабатываются отдельные процедуры: процесс отбора, критерии оценки производительности, система вознаграждений, обучение и управление карьерой, продвижение по службе.

Этап нового роста предполагает радикальные изменения в какой-либо из сфер деятельности организации, например, смена собственника, расширение или изменение вида деятельности и т.д. Ввязи с чем, может совершенствоваться действующая корпоративная культура или начать выстраиваться новая.

Формирование корпоративной культуры – длительный и сложный процесс. Основными элементами этого процесса должны быть определение миссии компании, определение базовых ценностей, стандарты поведения сотрудников и др.

Целями совершенствования корпоративной культуры в организации являются: создание сильной, динамичной организационной культуры; мотивирование сотрудников на лояльность организации; воздействие на производственный климат.

В результате совершенствования корпоративной культуры может быть обеспечена корпоративная идентичность, определены модели поведения, улучшена управляемость предприятием, сформирован имидж компании. Анализ существующей корпоративной культуры проводится по таким элементам, как общие ценности, традиции, символы, стандарты поведения, взаимодействие сотрудников и структур, личность руководителя, удовлетворённость сотрудников, методы создания корпоративной культуры и др. При этом возможно применение следующих методов: интервью, фокус-группы, наблюдение, опросы, анкетирование и т.д.

На этапе конструирования целевой корпоративной культуры могут быть применены следующие методы: изучение компаний, реализующих желаемую культуру, создание профиля успеха, обсуждения и конференции на высших уровнях управления, формализация культуры в виде кодекса, справочника сотрудника и др., рабочие группы, разработка критериев оценки сотрудников и определения вознаграждения, формулирование компетенций и т.д. На этом этапе также используются методы, предполагающие максимальное вовлечение персонала организации в подготовку изменений, их планирование и начало разработки. Здесь используются наиболее эффективные из методов с учётом масштабов организации, её расположения, степени конкуренции на рынке и в отрасли.

Этап изменения корпоративной культуры длится дольше других этапов, в нём задействованы, как правило, не все сотрудники, а определённая группа агентов. На этом этапе применяются следующие методы: моделирование, использование внутрикорпоративных коммуникаций, специальные программы, проведение семинаров и конференций, изменение организационного дизайна и бизнес-процессов, формирование корпоративных компетенций и другие. При этом служба управления персоналом становится организатором изменений, определяет тактику изменений, формирует команду для реализации изменений, мотивирует персонал на инновации.

После реализации изменений проводится мониторинг и поддержание сформированной корпоративной культуры, для чего используются опросы, беседы, консультации. По результатам оценки программы изменений и контроля соблюдения регламентов корректируется целевая программа инноваций. Функции управления изменениями выполняет кадровая служба.

Последним этапом является оценка эффективности корпоративной культуры, т.е. спо-

способность культуры реализовывать стратегию развития и достижения целей организации. При том, что элементы корпоративной культуры в различных организациях уникальны, выделяют универсальные индикаторы, позволяющие её оценить. Среди них: бренд организации легко узнаваем на рынке; репутация организации четко сформулирована и одинаково реализуется в различных сегментах внешней и внутренней среды организации; все работники компании знают миссию, стратегию, цели, ценности организации; руководство организации имеет авторитет у сотрудников; высока информированность сотрудников о происходящих в организации процессах; сотрудники удовлетворены своей работой и гордятся ее результатами; наличие в компании команды и командного духа; весь персонал участвует в корпоративных мероприятиях; персонал не отвергает инновации и т.д.

Отметим, что измерить или диагностировать культуру как таковую невозможно, но можно оценить отношение сотрудников к ней, принятие ее ценностей членами организации. Грамотная корпоративная культура позволяет компании добиваться определённых социально-экономических эффектов. В процессе создания корпоративной культуры между членами организации устанавливаются определённые отношения, которые проявляются в ценностях, традициях, языке общения, системе коммуникаций, мотивации [3].

Управление корпоративной культурой осуществляется с помощью таких мер, как контроль за ее состоянием со стороны менеджеров; пропаганда и обучение персонала необходимым навыкам; подбор кадров, соответствующих данной культуре, и избавление от тех, кто в нее не вписывается; широкое использование символики, обрядов и ритуалов [4].

Таким образом, формирование корпоративной культуры - это попытка конструктивного влияния на социально-психологическую атмосферу, поведение сотрудников. Формируя в рамках корпоративной культуры определенные установки, систему ценностей или «модель мира» у персонала организации, можно прогнозировать, планировать и стимулировать желаемое поведение. Однако при этом всегда необходимо учитывать стихийно сложившуюся в данной организации корпоративную культуру.

Список литературы:

1. Джон Катценбах, Дуглас Смит. Командный подход. Создание высокоэффективной организации / Изд.: Альпина Паблишер. – 2013. – 376 с.
2. Рычкова А.А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития. – Казань: Бук, 2015. – 80с.
3. Шаполова В.В. Корпоративная культура как фактор социальной адаптации личности менеджера // Научные ведомости БелГУ. Сер. Гуманитарные науки. – 2013. – Выпуск №27 (170), вып. 20. – С. 211-216.
4. Квачко А.В. Значение корпоративной культуры на примере группы компаний // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 3 (30) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/tags/korporativnaya-kultura>.

Кирюхина Валентина Сергеевна

*студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: allar9372@mail.ru*

Научный руководитель:

Алехина Лариса Леонидовна

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: allar9372@mail.ru*

Воронкова И.Е.

**ЦЕННОСТНОЕ СОЗНАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
КАК ОСОБОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППЫ**

В статье рассматривается вопрос ценностного сознания и ценностной ориентации государственных служащих. Выделяя три вида ориентации – на работу как на деятельность; на вознаграждение за работу; на карьеру, автор подчеркивает, что все они имеют характерные особенности применительно к государственной службе в целом, а также зависят от ряда субъективных и объективных факторов.

Ключевые слова: ценностные ориентации, государственный служащий, специфика ценностных ориентаций.

Социально-экономические и политические преобразования российской действительности в 90-х гг. прошлого столетия внесли определенные изменения в ранее существовавшие социальные нормы, модели поведения, ценностные ориентиры общества. Данные процессы не прошли стороной и от весьма многочисленного социального слоя государственных служащих, призванных обеспечивать взаимодействие власти и общества. Однако не только связующая функция делает вопрос ценностного сознания государственных служащих весьма актуальным, но и тот факт, что ценностные ориентиры, сформированные сознанием последних, оказывают едва ли не решающее влияние на характер проводимых преобразований, влияя на интересы и мотивы поведения людей.

Как известно, каждому обществу присуща определенная система ценностей, накладывающая отпечаток на личную систему ценностей индивидов, которая приобретает форму совокупности принципов понимания окружающей социальной реальности, диктует поведение, что позволяет обозначить их как аксиологические функции личности. Заметим, что идейное содержание аксиологических функций представляет собой совокупность рабочих принципов, лежащих в основе жизни и деятельности человека в той мере, в какой он стал личностью. Следуя букве Закона о том, что гражданский служащий обязан «исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности» [1], базисной, по нашему мнению, для последних должна являться ориентация на соблюдение общественных и государственных интересов, на достижение поставленных перед аппаратом социальных целей. Вместе с тем, в практической повседневной деятельности эта базисная ориентация реализуется не непосредственно, а через конкретизирующие ее ценностные ориентации. В качестве таковых традиционно рассматриваются непосредственные личностные ориентации госслужащих. Традиционно (для всех категорий работающих людей – *И.В.*) выделяют три вида ориентации:

- ориентацию на саму работу как деятельность;
- ориентацию на вознаграждение за работу;
- ориентацию на карьеру, т.е. на служебную перспективу.

Заметим, что на практике данные ориентации проявляются, как правило, в интегрированном виде: либо в различных пропорциях, либо в различной иерархии. Но и соотношение и сущностное наполнение ориентаций в значительной степени определяются спецификой трудовой деятельности. Не являются исключением из вышеуказанного правила и ориентации госслужащего, обладающие существенными отличительными особенностями.

Относительно первой – ориентации на саму работу как деятельность – следует сказать об определенной вариативности, поскольку в одном случае госслужащий может быть полно-

стью ориентирован на разрешение поставленной перед ним его руководителем конкретной задачи, не задумываясь о возможных социальных последствиях своей служебной деятельности. Здесь, скорее, мы будем говорить о технократическом видении мира и слабо развитом чувстве социальной ответственности.

Более адекватной с точки зрения реалий сегодняшнего дня, является ориентация «на смысл» деятельности, который зависит от характера занимаемой должности, должностной позиции, карьеры и т.д., и т.п. Хотя возводить во главу угла только «смысл» тоже нецелесообразно, поскольку для достижения этого «смысла» необходимо четко и вовремя выполнять рутинную работу, которая зачастую кажется излишней. Однако заметим, что весьма часто на низших этапах служебной иерархии наблюдается своего рода фетишизация канцелярской работы, которая способствует приданию, на взгляд клерков, безусловной ценности и значимости их труда. В целом, феномен фетишизации весьма разнообразен и потому не всегда поддается идентификации. Помимо фетишизации формальных процедур, в числе скрытых побудительных мотивов данного типа поведения также находятся: желание создать видимость активной деятельности (стать заметным – *И.В.*), а также перестраховка. Данный феномен подтверждают как эксперты, так и руководители кадровых служб.

Вторая ориентация – ориентация на вознаграждение - основывается на представлении, что ключевые потребности человека лежат вне его служебной деятельности, которая, по сути, есть только источник получения средств для удовлетворения потребностей. Безусловно, в определенных пределах ориентация служащего на вознаграждение вполне естественна. Более того, для лиц, выполняющих в основном рутинную канцелярскую работу без ясных перспектив карьерного роста, она является ведущей. Однако пропорции данной ориентации существенно понижаются с повышением уровня содержательности труда, появлением в нем творческих моментов. Возможен, пожалуй, лишь один деструктивный момент - недостаточно точно осуществляемый принцип оплаты по труду, а также недостаточно урегулированные правом вопросы, связанные с материальным вознаграждением.

Третья ориентация – на карьеру – длительное время рассматривалась и оценивалась как не вполне положительный мотивационный механизм. Здесь весьма уместно будет вспомнить многочисленные высказывания советской эпохи «о нездоровых проявлениях карьеризма». В настоящее время, на наш взгляд, карьерная мотивация, когда государственная служба выведена из идеократической ценностной системы, приобретает особую значимость.

Суммируя сказанное, отметим, что современная гражданская служба, действующая в условиях правового государства, является особым типом бюрократии. Она представляет собой такую управленческую структуру, которая служит общественным целям, а не частным интересам политического лидера и его сторонников, как это было в патримониальных бюрократиях. Но, об этом важно сказать, даже при значительном развитии в административном аппарате рациональных черт в нем могут долгое время сохраняться патримониальные отношения.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27.07. 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/>.
2. Тейлор Ф. «Принципы научного менеджмента» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elib.spbstu.ru/dl/quality/management/prnauchnmen/prnauchnmen.html>.
3. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

Воронкова Ирина Евгеньевна
д.и.н., профессор кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: irivoronkova@yandex.ru

Савин В.Ф.

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

В статье рассматриваются проблемные вопросы оценки кадрового потенциала, анализируются этапы становления и развития профессиональной карьеры работников на примере службы кадров АО «Газпром газораспределение Орел».

Ключевые слова: профессиональная карьера, кадровый потенциал, трудовой потенциал, человеческий капитал.

Научное изучение развития профессиональной карьеры является сложной проблемой по ряду закономерных причин.

Во-первых, на протяжении трудовой жизни у каждого работника происходят изменения в профессиональной карьере, которые трудно привести к определенному нормативу или эталону. У каждого человека карьерный путь индивидуален, а комбинация занимаемых позиций в организации, должностей и мест работы сугубо уникальна. Но это ограничение снимается при идеографическом описании карьерного пути, целью которого является изображение объекта как единого уникального целого.

Во-вторых, для изучения развития профессиональной карьеры в конкретных профессиональных группах, выявления особенностей и закономерностей карьерного развития, присущего этим профессиональным группам, необходимо оперировать методами математической статистики. Данные методы позволяют получить валидные и надежные результаты по исследуемым группам респондентов, выявить специфику влияния тех или иных факторов, особенности развития профессиональной карьеры в специфических профессиональных группах. Таким образом, методика изучения профессиональной карьеры должна давать результаты, пригодные для математической и статистической обработки.

В-третьих, остается открытым вопрос о единицах измерения развития профессиональной карьеры человека. Как определить, развивается ли карьера у работника или же в его карьерном пути нет развития? Ответ на данный вопрос может раскрываться через понятие человеческого капитала.

Именно изменения человеческого капитала работника являются критерием карьерного развития. Развитие профессиональной карьеры – это непрерывный процесс, который может идти как по линии прогресса, т.е. накопления человеческого капитала, так и по линии регресса, устаревания знаний, умений и навыков работника. Таким образом, методика изучения развития профессиональной карьеры должна описывать не только внешние изменения карьерного пути, такие как смена должностей и мест работы, но и изучать изменения, происходящие в содержании труда работника при переходе на новые позиции, отражать его квалификацию и трудовой стаж.

В-четвертых, при разработке методики изучения профессиональной карьеры необходимо иметь четкое представление о факторах, влияющих на карьерное развитие. Уточнение и конкретизация факторов влияния создаст «фундамент» для построения методики изучения карьерного развития. Считаем, что одним из таких факторов может быть кадровый потенциал предприятия, который руководители вынуждены рассматривать как фактор, без которого невозможно обеспечить конкурентоспособность продукции и предприятия в целом. Известно, что чем выше кадровый потенциал предприятия, чем выше потенциальные возможности нанятой рабочей силы, тем более сложные задачи могут решаться коллективом. Кадровый потенциал коллектива предприятия не является постоянной величиной. Напротив, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов (например, состав и структура персонала), но принимаемых управленческих решений.

Не вызывает сомнений, что при оценке кадрового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон. Для характеристики кадрового потенциала с количественной стороны следует использовать такие показатели, как:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;
- количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

Качественная характеристика кадрового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду, состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.);
- объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т.п.);
- качества членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т.п.).

Характеристика качественной стороны кадрового потенциала также может быть произведена с использованием количественных показателей. Для оценки состояния здоровья может применяться показатель частоты и тяжести заболеваний в расчете на 100 работников (т.е. состояние здоровья оценивается косвенно через уровень заболеваемости), для оценки уровня квалификации – средний разряд рабочих, уровня образования – среднее количество оконченных классов (или курсов) и т.д. Все названные параметры можно также обозначить некоей системой баллов.

Следует отметить, что сбор такого рода информации, особенно в части получения качественных характеристик, затруднен и требует специальных исследований. Поэтому зачастую используется упрощенный подход, когда качественная характеристика кадрового потенциала ограничивается данными, отражающими образовательный и квалификационный уровень, наличие специальной профессиональной подготовки и ее продолжительность, половозрастной состав.

При оценке кадрового потенциала предприятия необходимо учитывать влияние работника в структуре организации, как носителя индивидуального трудового потенциала. А именно, анализировать удовлетворенность работников карьерой и определить влияние этого показателя на уровень кадрового потенциала предприятия в целом. Алгоритм анализа уровня кадрового потенциала предприятия представлен на рис. 1.

Первый этап. Анализ состояния персонала предприятия – изучение количественных и качественных характеристик персонала.

1. Анализ количественных характеристик персонала предприятия можно проводить двумя способами:

- а) определение абсолютного отклонения численности персонала предприятия:

$$АОч = Чотч - Чбаз \text{ (пл.)}, \quad (1)$$

где $Чотч$ – численность персонала в отчетном периоде,

$Чбаз$ (пл.) – численность персонала в базисном (плановом) периоде;

- б) определение относительного отклонения численности персонала предприятия:

$$ООч = Ч \text{ баз (пл)} - Чотч * Iпт / Iv, \quad (2)$$

где $Iпт$ и Iv – соответственно индексы продуктивности труда и объема выпуска продукции.



Рисунок 1 – Методика проведения оценки уровня кадрового потенциала организации

2. Качественный анализ трудового потенциала работников

а) анализ структуры трудового коллектива предприятия – соотношение различных категорий работников в их общей численности:

$$d_{чi} = \frac{Чi}{ССЧ}, \quad (3)$$

где ССЧ – среднесписочная численность в отчетном периоде,

Ч_i – численность *i*-ой категории работников;

б) оценка трудового потенциала персонала предприятия в трех направлениях – психофизиологический потенциал (состояние здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.д.), квалификационный потенциал (объем и глубина знаний, трудовых навыков и умений), личностный потенциал (уровень социальной зрелости и ответственности, отношение к труду и т.д.).

Исходными материалами для оценки трудового потенциала персонала может являться широкий спектр как текущей документации предприятия (документы об образовании, официальные отчеты, показатели выполнения норм труда, количество брака, число больничных в течение года, результаты аттестации и т.д.), так и документов, разработанных специально для проведения такой оценки. Наиболее полным и достоверным способом оценки трудового потенциала работников на сегодняшний день является метод оценок по 10-балльной шкале по отдельным характеризующим компонентам. Для реализации процедуры экспертных оценок необходимо формирование группы экспертов, которые должны быть наделены следующими характеристиками: компетентность, креативность, аналитичность, широта и конструк-

тивность мышления, самокритичность. В качестве экспертной группы, которая отвечает перечисленным характеристикам, может выступать управленческий персонал предприятия (руководители высшего звена управления, руководители среднего звена управления и руководители технического уровня). Следует подчеркнуть, что для каждого предприятия путем экспертного опроса целесообразно выделить наиболее и наименее весомых компонентов трудового потенциала работников с присвоением соответствующего коэффициента.

Для анализа качественной характеристики кадрового потенциала АО «Газпром газораспределение Орел» выбран возрастной состав, образовательный уровень и стаж работы на анализируемом предприятии. По возрастному фактору произведена градация на следующие возрастные группы: до 30 лет; 31-40 лет; 41-50 лет; свыше 50 лет.

Таблица 1 – Качественная характеристика персонала АО «Газпром газораспределение Орел» за 2013 – 2015 год

Качественная характеристика		Год	Рабочие, чел.	Руководители, специалисты, служащие, чел.	Инженерно –технические работники, чел.
1. По возрасту	До 30 лет	2013	126	68	27
		2014	126	68	27
		2015	124	68	27
	31-40 лет;	2013	187	83	52
		2014	187	85	53
		2015	187	86	53
	41-50 лет;	2013	193	80	51
		2014	193	81	52
		2015	190	82	50
	Свыше 50 лет	2013	160	73	30
		2014	160	74	31
		2015	159	74	30
2. По образованию	Ниже среднего	2013	66	-	-
		2014	66	-	-
		2015	66	-	-
	Общее среднее	2013	235	-	-
		2014	235	-	-
		2015	235	-	-
	Средне-специальное и незаконченное высшее	2013	331	184	60
		2014	331	180	60
		2015	331	180	60
	Высшее	2013	34	120	100
		2014	34	128	103
		2015	28	130	100
3. По стажу работы на предприятии	До 5 лет	2013	64	34	32
		2014	64	38	35
		2015	64	40	32
	5-10 лет	2013	121	56	34
		2014	121	56	34
		2015	121	56	34
	10 -15 лет	2013	145	72	40
		2014	145	72	40
		2015	145	72	40
	15 -25 лет	2013	166	75	31
		2014	166	75	31
		2015	163	75	31
	Свыше 25 лет	2013	170	67	23
		2014	170	67	23
		2015	167	67	23

Анализируя качественный состав кадров АО «Газпром газораспределение Орел» по возрастному фактору, можно сделать вывод о том, что наибольший удельный вес на предприятии составляют работники в двух возрастных группах (31-40 лет и 41-50 лет) – 29,4 % и 28,7 % соответственно. Таким образом, большинство сотрудников (58 %), представляют наиболее продуктивную группу персонала в возрасте от 30 до 50 лет. В 2015 году работники старше 50 лет по категории рабочие составили 14 %, по категории руководители, специалисты и служащие – 6,5 %, инженерно-технические работники – 2,7 %. Следует отметить положительную динамику в этой возрастной группе, так как отдача у работников старше 50 лет и пенсионеров ниже, чем у работников средней группы, и это может являться одной из причин снижения производительности труда. Однако численность молодых работников АО «Газпром газораспределение Орел» (возраст до 30 лет) составляет 219 человек и не превышает численность работников в возрасте старше 50 лет, включая пенсионеров. Это может значительно осложнить своевременное обновление кадров предприятия. Достаточно острой проблемой для АО «Газпром газораспределение Орел» является нехватка квалифицированного рабочего персонала и молодых сотрудников со специальным базовым образованием. В Орле нет вузов, которые готовят специалистов по профилю предприятия, и активная работа самим предприятием в этом направлении не ведется. При этом следует учитывать, что срок подготовки высококвалифицированного персонала составляет от 1,5 до 4-5 лет.

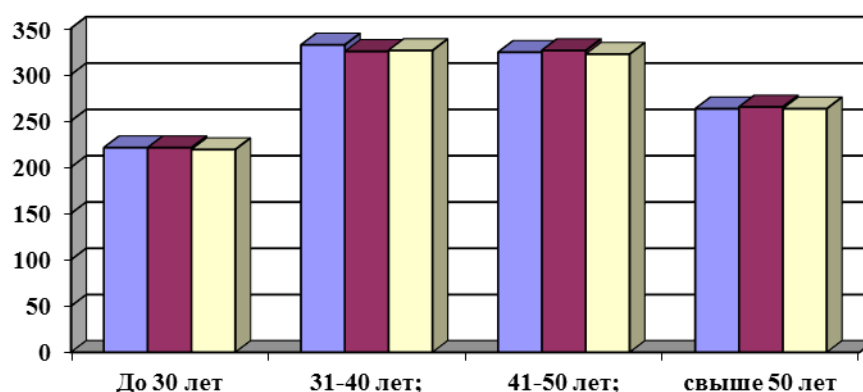


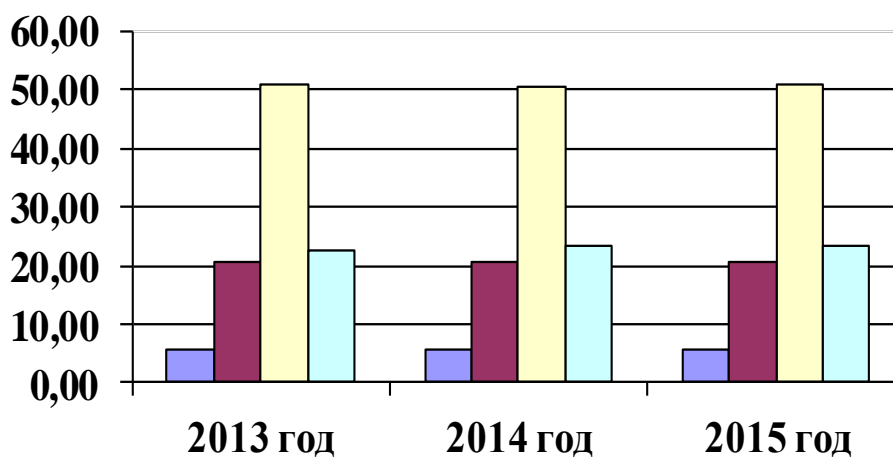
Рисунок 2 – Качественный состав персонала АО «Газпром газораспределение Орел» по возрасту 2013–2015 гг.

Образовательная и профессионально-квалификационная структуры являются показателями интеллектуального потенциала предприятия и общества в целом. В табл. 1 представлена также структура персонала АО «Газпром газораспределение Орел» по образованию. Из нее видно, что 50,9 % сотрудников, работающих в АО, имеют только среднее специальное и неполное высшее образование. По категориям персонала рабочие в период 2013–2015 гг. составляли максимальный удельный вес (29 %) со средне-специальным и незаконченным высшим образованием. С общим средним образованием 2013 год – 21 %, 2014 год – 20,6 %, 2015 год – 20,8 %. При этом для улучшения образовательной структуры предприятия недостаточно используется такая категория персонала, как рабочие. 34 человека (3 %) этой категории персонала имеют высшее образование, но работают на участках, где оно востребовано не в полной мере. Анализ состава персонала и интервью с руководителями подразделений указывает также, что острой проблемой предприятия является нехватка квалифицированных рабочих со средним специальным образованием. Стоит также обратить внимание на тот факт, что на анализируемом предприятии создана и действует система непрерывного профессионального обучения, которая охватывает все категории работников независимо от вида их деятельности. Принятая система обучения направлена на развитие кадрового потенциала и мотивации к труду и обеспечивает подготовку персонала от найма до увольнения.

А по категории руководители, специалисты и служащие работники со средним специ-

альным и незаконченным высшим образованием составляют в 2015 году – 16 %; в 2014 году – 15,8 %; в 2013 году – 16,3 %, высшее образование имеют 33,5 % – в 2013 году, соответственно 10,6 %, в 2014 году – 11,2 %, в 2015 году – 11,5 %. Среди инженерно-технических работников также преобладают два вида образования: высшее и средне-специальное. В 2010–2012 гг. – 5,3 % и высшее образование с 2013–2015 гг. – 8,8 %.

Диаграмма качественной характеристики трудящихся по образованию представлена на рис. 3.



В процентах

Рисунок 3 – Качественный состав персонала АО «Газпром газораспределение Орел» по образованию

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод о том, что наибольший вес (24 %) составляет группа сотрудников с опытом работы в отрасли от 15 до 25 лет. В эту группу входят сотрудники различных категорий (рабочие, специалисты, руководители, ИТР). С наименьшим весом оказались группы с опытом работы в газовой промышленности до 5 лет – 11 %. По годам численность работников составила 2013 – 130 человек; 2014 – 137 человек; 2015 – 136 человек. Возрастной состав этих групп тоже неоднородный. Их возраст составляет от 30 до 56 лет и старше. Хорошо представлены группы сотрудников с опытом работы от 10 до 15 лет (2013–2015 гг. – 257 человек) и 15–25 лет (2013–2015 гг. – 275 человек, 272 человек, 269 человек) в газовой отрасли. Их возрастной состав колеблется и охватывает практически все возрастные категории в большей или меньшей степени.

На основе анализа кадрового потенциала АО «Газпром газораспределение Орел» можно сделать следующие выводы:

- улучшение качественного состава персонала по возрасту имеет низкие темпы роста;
- происходит незначительное улучшение качественного состава персонала по уровню образования;
- отсутствует планомерная политика по снижению количества работающих пенсионеров и замещению их работниками, имеющими необходимый уровень подготовки;
- число молодых специалистов в возрасте до 30 лет недостаточно для создания кадрового актива, подготовленного для выполнения перспективных задач по развитию деятельности АО;
- необходима разработка механизмов поиска, подбора и удержания специалистов, имеющих высшее образование;
- из числа наиболее перспективных работников, имеющих высшее образование, требуется сформировать резерв кадров на руководящие должности и построить программы развития этих сотрудников для замещения неэффективных руководителей, руководителей пенсионного возраста и руководителей, имеющих недостаточное образование.

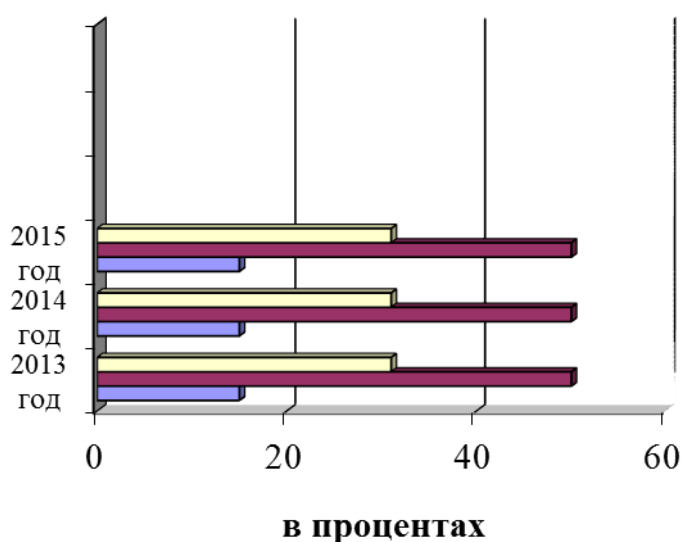


Рисунок 4 – Распределение руководящего состава АО «Газпром газораспределение Орел» по возрастным категориям

Анализ проводился по данным отдела по работе с персоналом, и его результаты представлены на рис. 4. 50 % руководящего состава попадают в возрастной диапазон от 30 до 50 лет. 15 % от общей численности руководящего состава образуют сотрудники до 30 лет. Остальные 30 % приходятся на группу специалистов старше 50 лет. Необходимо отметить, что, несмотря на присутствие молодого руководящего персонала в АО «Газпром газораспределение Орел», процент руководителей в возрасте старше 50 лет все же занимает существенную долю от общей численности руководящего состава. Состав специалистов достаточно равномерно распределен по возрастным группам. При этом нужно отметить, что группа от 30–50 лет обычно является наиболее продуктивной группой при выполнении своих профессиональных задач. В Обществе она составляет около 40% от общей численности специалистов. Это хороший показатель для предприятия при том, что еще 28% составляет группа молодых специалистов в возрасте до 30 лет.

Исследование показало, что система планирования профессиональной карьерой оказывает непосредственное влияние на формирование количественных и качественных параметров трудового потенциала, а, следовательно, и на эффективность его использования в организации. Количественная оценка личного трудового потенциала работника предполагает использование разных методик оценки. Различные научные источники придерживаются в этом случае диапазона от 25 до 85 процентов. Эти данные служат достаточным основанием для вывода, что при неудовлетворенности работником профессиональной карьерой в организации его личный трудовой потенциал будет использоваться не более чем на 85 %, что, в свою очередь, пропорционально снизит кадровый потенциал предприятия. Таким образом, сформированная и успешно функционирующая система планирования профессиональной карьерой в организации не только будет способствовать всестороннему раскрытию и реализации потенциала каждого ее сотрудника, но и позволит добиться максимальной эффективности и рационализации использования человеческих ресурсов общества.

Список литературы:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2014. – 688с.
2. Лытнева Н.А. Современные подходы формирования механизма управления трудовыми ресурсами организации; каф. бухгалтерского учета, анализа и аудита // Многоуровневая система подготовки экономических кадров в концепции устойчивого инновационного развития страны: коллективная монография / под общ. ред. проф. Н. В.Парушиной. – Орёл, 2014. – С. 55-83.

3. Трункина Л.В. Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект / Л. В. Трункина, К. В. Крумина // Российское предпринимательство. – 2012. – № 17. – С. 72-77.
4. Фомин П. А. Оценка профессиональной компетентности управленческого персонала: результаты эмпирических исследований // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2011. – № 2. – С. 171–176.
5. Цыбова В. Управление человеческими ресурсами в инновационно активных компаниях / В. Цыбова, Е. Завьялова // Кадровик. – 2013. – № 11. – С. 79-86.
6. Яхонтова Е. Системный подход к управлению производительностью труда / Е. Яхонтова, С. Гаврилова // Кадровик. – 2014. – № 3. – С. 78 – 84.

Савин Валентин Федорович

*студент 1 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

Научный руководитель:

Плахова Любовь Васильевна

*д.э.н., зав. кафедрой менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

УДК 330.12

Галимова Г.Г.

ФАКТОР СПРАВЕДЛИВОСТИ В ПОЛИТИКЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

В статье рассматривается фактор справедливости в политике регулирования социально-экономических отношений российского общества. Изучена актуальность проблемы справедливости. Рассмотрено, насколько на современном этапе тема справедливости в политике важна. Раскрыто определение справедливости с точки зрения античной философии, эпохи Возрождения, эпохи Просвещения. Уделено внимание понятию справедливости в 20 веке и в настоящее время.

Ключевые слова: социальная справедливость в экономических отношениях, закон, равенство.

Острейшей и до сих пор полностью не решенной проблемой, характерной для практической жизни - особенно для российской политики, – в сфере управления государством является проблема взаимосвязи эффективности государственного управления и его справедливости. В политике государства важное место принадлежит обеспечению социальной справедливости в обществе. С кем ни заговоришь, куда ни помотришь, к чему ни прикоснешься – везде сталкиваешься с вопросами справедливости.

Говорить о том, что данная проблема является новой, нельзя. Ведь с ней в различные эпохи общество сталкивалось неоднократно, также к этому вопросу обращались ученые всех времен. Но, несмотря на все это, тема справедливости в политике остается актуальной и в наши времена. Справедливость является очень динамичным и трудноопределимым понятием в социальной и политической практике. Она зависит от многих факторов: от формы политической организации, зрелости политической культуры, политического режима, распределения общественных и политических интересов и т. д. [1].

Проблема социальной справедливости является основной для современной политической философии и этики. Вопрос об устройстве человечества является главным для классической (античной) мысли, для социальной философии эпохи модерна, также и для современной политической теории.

Тематика справедливости в настоящее время очень актуальна. Ее обсуждают в повседневной жизни, на различных научных конференциях и с парламентских трибун. Для справедливости сложно найти однозначное и полное определение. Трудность заключается в том,

что это понятие охватывает как нравственный идеал, который передается из поколения в поколение, так и конкретные установки и нормы, без которых общество распадется. Развитие представлений о справедливости сошло на идею «равенства возможностей». Общество должно создать условия, чтобы люди смогли реализовать свои способности.

Справедливость – неотъемлемая часть политической культуры. Она выступает как цель социальных институтов, а также как качество самих участников политического процесса, определяя такие важные характеристики личности, как честность, мужество и ответственность.

В мировой истории существует множество свидетельств того, что попорченное чувство справедливости способно порождать чудовищ. Солженицын говорил о «сбережении народа» как главной задаче российского государства. Основой этого сбережения может стать только справедливость. Либеральные реформы изменили экономическую модель общества, отвергли социализм и начали построение капитализма. Суть новых реформ была направлена на то, чтобы разрушить социалистическое общество, которое основано на принципах социальной справедливости, и построить на его месте капиталистическое общество, которое основано на принципах свободного рынка, частной собственности и т.д. Таким образом, в результате таких реформ произошло расслоение общества.

Справедливость – категория морально-правового и социально-политического сознания, понятие о должном, связанное с исторически меняющимися представлениями о неотъемлемых правах человека. Справедливость подразумевает требование соответствия между практической ролью человека или социальной группы в жизни общества и их социальным положением, между их правами и обязанностями, деянием и воздаянием, трудом и вознаграждением, преступлением и наказанием, заслугами людей и их общественным признанием. Несоответствие в этих соотношениях оценивается как несправедливость [3].

Справедливость – понятие о должном, содержащее в себе требование соответствия деяния и воздаяния. В частности, соответствия прав и обязанностей, труда и вознаграждения, заслуг и их признания, преступления и наказания, соответствия роли различных социальных слоев, групп и индивидов в жизни общества и их социального положения в нём.

Актуальность проблемы справедливости в практике делает востребованным и ее теоретический анализ. По мнению Эпикура, справедливостью считается договор, условия которого требуют договоренности между собой без какого-либо нанесения вреда друг другу. Философ в какой-то степени предвосхищает теорию общественного договора. Марк Аврелий советует: «Спокойную мысль при всем, что приходит извне, и справедливость при всем, что реализуется по твоему собственному усмотрению, то есть твое желание и действие, пусть заключается в действиях общепользных, ибо суть в согласии с твоим естеством» [2].

По мнению Платона, справедливость появится в мире тогда, когда она окажется внутри души каждого человека, каждого сословия. Он также считал, что в идеальном государстве управлять должны философы. Аристотель говорил, что человек – политическое животное. Он считал, что условиями счастья для каждого являются справедливость, благоразумие, рассудительность и т.д. Аристотель считал, что и само государство должно быть справедливым.

Таким образом, философы античности полагали, что справедливость и есть основа мироустройства и одна из главных добродетелей. Нереальность наиболее точной и однозначной характеристики справедливости привела к тому, что предельной формулировкой данной неопределенности стало ее отождествление с божественным промыслом. Древние верили в божественное происхождение справедливости, ее неотвратимость и неизбежность, справедливое воздаяние каждому по заслугам.

Основополагающим началом учения о справедливости Августина Блаженного и Фомы Аквинского, в отличие от взглядов античных мыслителей, является прочная религиозная составляющая, которая определяет теоретический смысл этико-философской категории. В эпоху Возрождения этические взгляды на справедливость подверглись радикальному переосмыслению. Для философии Возрождения наибольшую ценность представляет человек.

Понимание справедливости в эпохе Возрождения, которое отражено в творчестве Никколо Макиавелли, в большей степени свидетельствует об исследовании вопроса о неизбежности для правителя отступить от справедливости ради достижения определенной цели.

Изучением проблемы справедливости также активно занимались представители Нового времени: Ф. Бэкон, Т. Гоббс, Д. Локк. Они рассматривали ее с утилитарно-правовых позиций как предмет соглашения между свободными и равными индивидами по поводу взаимного признания их прав. По мнению Ф. Бэкона, основная цель справедливости состоит в заботе об общем благе. Т. Гоббс обуславливает справедливость как «соблюдение соглашений, ... правило разума, запрещающего нам делать что-либо, что пагубно для нашей жизни». Именно государство, принимая законы, обеспечивает наличие справедливости и принуждает следовать ей [2].

Д. Локк считает, что справедливым является правление закона. По его мнению, именно законы выступают средством для достижения справедливости. Поэтому закон должен приниматься только с согласия общества.

Развивая теорию общественного договора, Д. Ролз считает справедливость как первую добродетель общественных институтов. Ведь никакие формы общественной жизнедеятельности не имеют права на существование, если они несправедливы.

Теория справедливости Д. Ролза очень связана с творчеством Канта. Поскольку его труды легли в основу концепции американского мыслителя и получили в ней свое развитие, которое впоследствии необходимо для раскрытия содержания принципов справедливости.

Таким образом, положения, которые были разработаны Д. Ролзом, представляют собой рациональную модель общественного равенства как равенства возможностей. Его концепция дает возможность наиболее правильно и эффективно описать справедливость, которую нужно установить среди рациональных существ.

Многочисленные подходы в понимании справедливости объясняют то, что создание социальной справедливости и социального выравнивания может пойти на пользу развитию общества. Формирование неких общих представлений о справедливости служит важным фактором достижения согласия и солидарности в отношениях между центром и регионами, между разнообразными, не схожими по своим возможностям субъектами Российской Федерации. В России есть политические партии, представленные в Госдуме, которые задачу достижения справедливости считают важнейшей. Силы, придерживающиеся коллективистской идеологии и пытающиеся реализовать идею социальной справедливости, в политике представлены достаточно мощно.

Список литературы:

1. Бессонов Б.Н. История и философия науки.: учеб. пособие / Б.Н. Бессонов – М.: Юрайт, 2012 – 400с.
2. Петросян Д.С. Институт социальной справедливости в экономических отношениях и этический подход в экономической политике России // Вестник РАЕН. – 2010. – №2. – С. 44-51.
3. Соловьев. В.С. Идея справедливости в философии // Вестник ВГУ. – 2011. – №7. – С.19-24.
4. Киселева Н.А. Феномен духовности и любовь как ее ментальная доминанта (в контексте русской религиозно-философской мысли) // Государство, общество, человек сквозь призму времени и пространства: коллективная монография / под ред. проф. И.Е. Воронковой. – Орел, Изд. «Картуш», 2012. – С. 125-136.

Галимова Гюльмира Галимовна

*студентка 1 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: galimova0593@mail.ru*

Научный руководитель:

Киселева Надежда Александровна

*старший преподаватель кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: nadekiseleva@mail.ru*

Хрычикова Н.И.

ПОСТРОЕНИЕ НОВОЙ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В статье представлен обзор эволюционного развития системы управления персоналом. Обосновывается необходимость построения новой концепции управления персоналом, адекватной происходящим в окружающем мире изменениям.

Ключевые слова: концепция, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком.

Для всех организаций, больших и малых, производственных и действующих в сфере услуг, управление людьми имеет первостепенное значение. Ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить в современном мире без профессионально подготовленных людских ресурсов, соответствующим образом отобранных и расставленных. В свою очередь, это положение является основополагающим в концепции управления. Конкурентоспособное предприятие стремится максимально эффективно использовать возможности сотрудников, создавая все условия для наиболее полной отдачи и интенсивного развития их потенциала.

В последнее время проблеме эффективности использования и управления человеческими ресурсами предприятия уделяется большое внимание. Многие авторы подчеркивают, что в условиях глобальной конкуренции успех любой организации все в большей степени зависит не от ее производственных и финансовых ресурсов, а от ее человеческого потенциала. Таким образом, эффективное управление человеческим потенциалом становится для организации первостепенной задачей. В то же время утверждается, что большинство современных компаний не в состоянии наилучшим образом использовать потенциал своих сотрудников. Применяемые ими методы управления не обеспечивают требуемого уровня – производительности, качества, изобретательности, а также не удовлетворяют самих работников.

Причина неэффективного управления персоналом, на наш взгляд, состоит в том, что большинство применяемых организациями методов управления опираются на традиционные концепции управления персоналом, которые возникли в различные периоды XX века, исчерпали себя, в то время как внешняя среда изменилась и продолжает меняться кардинальным образом. Эти изменения требуют новых форм управления людьми, новых подходов к управлению организацией, основанных на иных, чем прежде, принципах. Мы согласны с теми авторами, которые считают, что ответ может быть найден в рамках неклассической методологии, гуманистической парадигмы, теории эволюционного менеджмента.

Таким образом, актуальность выбранной темы для написания статьи обосновывается необходимостью построения новой концепции управления персоналом, адекватной современным реалиям окружающего мира, требующим от организации проявления гибкости, адаптивности, обучаемости и восприимчивости, а от персонала – новых, более эффективных форм трудового поведения и большей самоотдачи.

Значительный вклад в развитие современных представлений об управлении персоналом внесли такие отечественные ученые, как И.Ф. Беляева, О.С. Виханский, А.П. Егоршин, А.П. Волгин, А.Я. Кибанов, Э.М. Коротков, В.В. Томилов, С.В. Шекшня и др.

В силу того, что развитие теоретических и практических знаний об управлении людьми имеет эволюционный характер, то и система взглядов на методы и способы управления формировались по мере развития представлений общества о ценностях и потребностях людей. Так, в развитии системы управления человеческими ресурсами с момента зарождения до настоящего момента можно проследить несколько этапов [2]:

1. Концепция научного управления Ф.Тейлора – «Человек – элемент системы» (начало XX в.). Признаками управления персоналом на данном этапе были жесткая регламентация физических работ; «Научная система выжимания пота»; жесткое нормирование

труда. В целом, и управление персоналом, и управление организацией как особый вид профессиональной деятельности пока не существовал.

2. Концепция административного управления – «Экономический человек» (20-е гг. XX в.). Признаки управления персоналом: отсутствие прав наемных работников; минимизация затрат на рабочую силу; приведение в соответствие условий труда и функций с психофизическими особенностями работников.

3. Концепция «человеческих отношений» – «Психологический человек» (50-е гг. XX в.). Признаки управления: ориентация на малые группы; снятие напряженности; устранение конфликтов; принципы коллективизма; лояльность, основы участия в принятии решений.

4. Концепция социализации – «Профессиональный человек» (60-70-е гг. XX в.). Признаки управления: профессионализация; специализация функций управления персоналом; работа в группах; ослабление действий иерархической структуры.

5. Концепция ориентации на изменяющиеся аспекты внешней среды – «Социальный человек». (80-е гг. XX в.). Признаки управления: признание работников ключевым ресурсом; возрастание значения знаний; повышение затрат на персонал; анализ конкуренции на рынке труда; расширение узаконенных прав по участию в принятии решений (может быть через профессиональные союзы и организации); партнерство.

6. Концепция деловой активности организации – «Развивающийся человек» (90-е гг. XX в.). Признаки управления: мобилизация резервов личности каждого сотрудника; самообучение и самосовершенствование организации; техника групповой работы; формирование гибкой организационной структуры.

7. Концепция приоритета управления персоналом – «Предприимчивый человек» (2000 г.). Признаки управления: инновационная и предпринимательская ориентация управления персоналом; совместное решение; самообучающаяся организация.

Как уже отмечалось выше, причиной того, что вопросы эффективного управления персоналом в настоящее время встают особенно остро, по мнению известного специалиста в области управления персоналом С.В. Шекшни, является то, что «большинство современных организаций по-прежнему использует традиционную систему управления персоналом, возникшую в послевоенный период, в то время как внешняя среда изменилась и продолжает изменяться кардинальным образом». Традиционные системы управления персоналом, базирующиеся на принципах четкого разграничения рабочих мест, иерархии должностей и исключительной роли руководства в решении практически всех вопросов, «более не отвечает требованиям жизни, и ей на замену должна прийти новая концепция, которая базировалась бы на совершенно иных принципах» [1].

Анализ трудов разных авторов позволяет нам сделать вывод о том, что каждый из них предлагает собственную концепцию системы управления персоналом. Однако следует отметить, что каждая из предлагаемых концепций состоит из двух частей: Первая часть – это общие вопросы по управлению персоналом, включающие такие аспекты, как роль и место управления персоналом в системе современного менеджмента; организационная структура, цели и задачи кадровой службы; разрешение конфликтных ситуаций в коллективе; мотивационные и психологические аспекты. Что касается второй части, то она отражает личный взгляд авторов на проблему управления человеческими ресурсами. Здесь рассматриваются такие вопросы, как, например, планирование и отбор трудовых ресурсов; привлечение, отбор и развитие персонала; управление кадровым резервом; обучение и развитие; повышение квалификации; подготовка кадров; оценка сотрудников; кадровая политика; оценка производительности труда; маркетинг персонала и др.

Исходя из этого, можно заключить, что в настоящее время еще не выработано единого подхода в отношении управления персоналом и управления кадрами. Каждый из авторов формирует свое понимание системы управления персоналом, включая в него соответственно различные составляющие.

Для прояснения же основных контуров новой концепции управления персоналом целесообразно, на наш взгляд, прежде всего, рассмотреть сформировавшиеся к настоящему моменту концепции управления человеческими ресурсами. По нашему мнению, одной из наиболее удачных попыток классификации исторически сформировавшихся к сегодняшнему дню концепций управления персоналом является разработка профессора Л.И. Евенко [4].

Согласно его точке зрения, в сфере управления персоналом в процессе ее эволюции произошла смена четырех кадровых концепций:

- 1) «использование трудовых ресурсов»;
- 2) «управление персоналом»;
- 3) «управление человеческими ресурсами»;
- 4) «управление человеком»

Причем развивались указанные концепции в рамках трех подходов: экономического (конец XIX – середина XX в.), организационного (30-70 гг.) и гуманистического (80-90 гг.). Экономический подход к управлению дал начало концепции использования трудовых ресурсов. В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая (в общем случае инструментальная, т.е. направленная на овладение трудовыми приемами), а не управленческая подготовка людей на предприятии. В табл. 1 представлено краткое описание экономического подхода к управлению.

Таблица 1 – Характеристика условий эффективности и особых затруднений в рамках экономического подхода

Условия эффективности	Особые затруднения
Четкая задача для исполнения	Сложность адаптации к меняющимся условиям
Среда достаточно стабильна	Неповоротливая бюрократическая надстройка (строгая заданность и иерархичность управленческой структуры, затрудняющая принятие креативных и самостоятельных решений исполнителями при изменении ситуации)
Производство одного и того же продукта	Если интересы работников возьмут верх над целями организации, возможны нежелательные последствия (поскольку мотивация персонала сводится исключительно к внешнему стимулированию, то даже незначительных изменений в схеме стимулирования достаточно для непредсказуемых последствий)
Человек согласен быть деталью машины и ведет себя как запланировано	Дегуманизирующее воздействие на работников (использование ограниченных возможностей персонала может быть эффективным при низкоквалифицированном труде)

Среди основных принципов концепции использования трудовых ресурсов можно выделить следующие:

- обеспечение единства руководства - подчиненные получают приказы только от одного начальника;
- соблюдение строгой управленческой вертикали - цепь управления от начальника к подчиненному спускается сверху вниз по всей организации и используется как канал для коммуникации и принятия решения;
- фиксирование необходимого и достаточного объема контроля - число людей, подчиненных одному начальнику, должно быть таким, чтобы это не создавало проблемы для коммуникации и координации;
- соблюдение четкого разделения штабной и линейной структур организации - штабной персонал, отвечая за содержание деятельности, ни при каких обстоятельствах не может осуществлять властных полномочий, которыми наделены линейные руководители;
- достижение баланса между властью и ответственностью - бессмысленно делать кого-либо ответственным за какую-либо работу, если ему не даны соответствующие полномочия;
- обеспечение дисциплины - подчинение, исполнительность, энергия и проявление

внешних знаков уважения должны осуществляться в соответствии с принятыми правилами и обычаями;

- достижение подчинения индивидуальных интересов общему делу с помощью твердости, личного примера, честных соглашений и постоянного контроля;
- обеспечение равенства на каждом уровне организации, основанного на доброжелательности и справедливости, чтобы вдохновить персонал к эффективному исполнению своих обязанностей; заслуженное вознаграждение, повышающее моральное состояние, но не ведущее к переоплате или перемотивированию.

Таким образом, согласно данной концепции, организация подобна механизму. Персонал должен быть надежен и предсказуем, что достигается за счет высокой специализации функций и задач персонала; ориентированности на отдельные элементы работы без понимания ее общего смысла; доминирования вертикальных управленческих связей; четкого разделения штабной и линейной структур организации; обеспечения единоначалия и постоянного контроля за исполнением и дисциплиной; отбора и продвижения персонала на основе оценки его технической квалификации; подробными инструкциями, регламентацией деятельности и фиксированными стандартами поведения; подчинения индивидуальных интересов общему делу; обеспечения равенства на каждом уровне организации, основанном на справедливом вознаграждении.

Следует отметить, что данный подход к управлению персоналом проявил себя как достаточно эффективный при стабильных условиях функционирования организации, а именно, четко очерченная и неизменная цель деятельности, стабильная внешняя среда, ограниченная номенклатура производимых товаров и услуг, производство, востребующее, в основном, низкоквалифицированную рабочую силу. Ограниченность эффективности данной модели связана с трудностью ее адаптации к меняющимся условиям внешней среды. Строгая заданность и иерархичность управленческой структуры, а также слабая включенность индивидуальных целей в цели организации затрудняет использование интеллектуального, творческого, лидерского потенциала исполнителей, его самостоятельности и других качеств.

В рамках органического подхода последовательно сложились концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами. Именно этот подход обозначил новую перспективу управления персоналом, выведя этот тип управленческой деятельности далеко за рамки традиционных функций организации труда и зарплаты. Кадровая функция из регистрационно-контрольной постепенно стала развивающей и распространилась на поиск и подбор работников, планирование карьеры значимых для организации фигур, оценку работников управленческого аппарата, повышение их квалификации.

Органический подход подразделяется на два этапа: административный и социальный.

В рамках административного этапа органического подхода сложилась концепция «управления персоналом», которая опирается на значимость таких понятий, как цели, потребности, мотивы, роли. Эффективная работа персонала, конкретного работника, зависит от уровня удовлетворенности его потребностей. Управление персоналом заключается в создании условий, обеспечивающих восстановление затраченной работником энергии, безопасность деятельности, продвижение работника по карьерной лестнице, возможность общаться с коллегами, реализацию его устремлений, компетентности и самостоятельности, вплоть до самовыражения сотрудников.

По мере все большего учета «человеческого фактора» и социальной специфики реальных организаций произошел переход от административной к социальной разновидности организационной парадигмы. Вместе с этим происходит очередная трансформация функции управления персоналом, и на смену концепции «управления персоналом» приходит концепция «управления человеческими ресурсами», согласно которой человек стал рассматриваться не через призму занимаемой им должности (элемент структуры), а как элемент социальной организации, который при соответствующем с ним обращении может приносить организации существенные преимущества. Другими словами, важной особенностью концепции

«управления человеческими ресурсами» является то, что размер затрат, размах и интенсивность мероприятий по управлению персоналом, в конечном счете, определяются экономическим критерием – реальной отдачей от человеческого капитала фирмы. Соответственно, основная задача управления персоналом в данной концепции состоит в максимизации использования и развития человеческих ресурсов, что ведет к росту человеческого капитала компании и эффективности его использования.

Таким образом, акцентирование внимания на человеческом ресурсе способствовало рождению нового представления об организации. Она стала восприниматься как живая система, существующая в окружающей среде.

В последнее время можно наблюдать развитие гуманистического подхода к управлению, в рамках которого сложилась концепция «управление человеком». Л.И. Евенко в своей классификации называет новую концепцию «управление человеческим существом» [4].

Данная концепция определяет человека в организации как «члена семьи», при этом функция менеджмента заключается в управлении человеческим потенциалом. Согласно этому подходу, не человек существует для организации, а организация для человека. То есть её стратегии, системы и внутриорганизационные отношения строятся с учетом желаний и способностей человека. Характерными особенностями такой организации являются: самоуправление членов организации, приобретение квалификации посредством опыта (обучения на рабочем месте), главным рычагом воздействия на людей является «жесткая» организационная культура. Под организационной культурой понимается целостное представление о целях и ценностях организации, специфических принципах поведения и способах реагирования. Согласно гуманистическому подходу, культура может рассматриваться как процесс создания реальности, которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значение своему собственному поведению.

Каждый аспект организации нагружен символическим смыслом и помогает создавать реальность. Особенно «объективны» организационные структуры, правила, политика, цели, должностные инструкции, стандартизированные процедуры деятельности. Так, еженедельные или ежегодные совещания, про которые все знают, что это пустая трата времени, могут быть поняты как ритуал, служащий некоторым скрытым функциям. Даже по виду пустого зала заседаний (строгие ряды стульев, параллельно лежащие папки, стаканы и т.п. или дружелюбный хаос) можно многое сказать об организационной культуре. Гуманистический подход фокусируется на собственно человеческой стороне организации, о которой мало говорится в других подходах.

С точки зрения данного параметра важно, насколько работники предприятия интегрированы в существующую систему ценностей (в какой степени они безоговорочно принимают ее как «свою собственную») и насколько они чувствительны, гибки и готовы к изменениям в ценностной сфере в связи с переменами в условиях жизни и деятельности. Также важно, живет ли предприятие в целом по одним и тем же правилам и принципам принятия решения или же на предприятии разные группы живут по разным правилам и применяют разные принципы [5].

Положительная роль гуманистического подхода в понимании организационной реальности, по мнению Л.И. Евенко, состоит в следующем [4]:

1. Культурологический взгляд на организацию снабжает управленцев связной системой понятий, с помощью которых они могут сделать свой повседневный опыт постижимым. Это позволяет рассматривать определенные типы действий как нормальные, легитимные, предсказуемые и избегать таким образом проблем, детерминированных базисной неопределенностью и противоречивостью, стоящими за многими человеческими ценностями и действиями.

2. Представление об организации как культурном феномене позволяет понять, каким образом, через какие символы и смыслы осуществляется совместная деятельность людей в организационной среде. Если экономический и организационный подходы подчеркивают

структурную сторону организации, то организационно-культурный показывает, как можно создавать организационную действительность и влиять на нее через язык, нормы, фольклор, церемонии и т.д. Если раньше многие менеджеры рассматривали себя, прежде всего как людей, создающих структуры и должностные инструкции, координирующих деятельность или создающих схемы мотивирования своих сотрудников, то теперь они могут смотреть на себя как на людей, осуществляющих символические действия, направленные на создание и развитие определенных смыслов.

3. Гуманистический подход позволяет также реинтерпретировать характер отношений организации с окружающей средой в том направлении, что организации способны не только адаптироваться, но и изменять свое окружение, основываясь на собственном представлении о себе и своей миссии. Разработка стратегии организации может превратиться в активное построение и преобразование окружающей реальности.

4. В рамках данного подхода возникает понимание того, что эффективное организационное развитие – это не только изменение структур, технологий и навыков, но и изменение ценностей, которые лежат в основе совместной деятельности людей.

Суть и состояние организационной культуры как раз и отличает одну организацию от другой. Именно этот аспект, тесно примыкающий к психологическому климату (чувству удовлетворенности членов организации), выходит на первое место в совокупности факторов, которые, в конечном счете, определяют качество трудовой жизни.

Л.И. Евенко справедливо отмечает, что подобную концепцию можно отнести скорее к «организационному идеализму», чем к концепции, способной в полной мере воплотиться в практике, и предлагает использовать ее в качестве ориентира для дальнейшего развития.

Таким образом, подводя итог, можно сделать вывод о том, что новая концепция управления персоналом должна решать уже не узкофункциональные задачи, связанные с персоналом, а задачи стратегического развития всей организации, актуальные в современных условиях. Она должна быть способна обеспечить формирование таких свойств организации, как гибкость и способность к изменениям как в отношении выпускаемой продукции, так и внутренних систем организации, скорость реакции на изменения внешней среды, оптимальное использование всех имеющихся ресурсов, а также способность овладевать новыми знаниями и навыками, являющихся критическими факторами успеха и конкурентоспособности в XXI веке.

Список литературы:

1. Шекшня С.В. Эффективное управление персоналом в современной компании // Управление персоналом. – 1997. – № 4. – С. 14-25.
2. Лицарева Е.Ю. Управление персоналом: учебное пособие. – Томск: ТГУ, 2002. – 77 с.
3. Оганесян И.А. Управление персоналом организации: учебное пособи. – Мн.:Амалфея, 2000. – 256 с.
4. Евенко Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала [Электронный ресурс]: материалы конференции. – Нижний Новгород, 1996. – С.33-37. – Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm/0252E669DA87A67CC3256A6300366B81/print.html>.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом в условиях кризиса / Т.Ю. Базаров, П.В. Малиновский // Теория и практика антикризисного управления. – М.: ЮНИТИ, 1996. – С.41-48.

Хрычкова Наталья Ильинична
студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: nata.khrychikova@mail.ru

Научный руководитель:
Соколова Наталья Николаевна
к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: natsokolova2411@yandex.ru

Кирюхина В.С.

**ФАКТОРЫ ВЗАИМОСВЯЗИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

В условиях рынка корпоративная культура выступает мощным конкурентным преимуществом предприятия, повышая эффективность функционирования во внешней среде и увеличивая внутреннюю эффективность. Статья посвящена определению и анализу факторов взаимосвязи корпоративной культуры и эффективности деятельности предприятия

Ключевые слова: управление персоналом, корпоративная культура, эффективность организации.

Проблемы корпоративной культуры стали завоевывать всё большее внимание в связи с активным вовлечением России в процессы глобализации, созданием совместных предприятий, выходом на конкурентные рынки, уплотнением контактов, ускорением темпов общения. В развитых странах за рубежом предприятия имеют развитую корпоративную культуру, используемую как важный фактор экономической эффективности. Создаваемые и поддерживаемые организациями ярко выраженные корпоративные культуры в полной мере соответствуют целям и ценностям фирмы и позволяют отличить предприятия друг от друга. В то же время низкая экономическая эффективность некоторых российских организаций обусловлена, в том числе, и игнорированием факта существования корпоративной культуры или её спонтанным формированием.

Корпоративная культура является стратегическим инструментом управления персоналом, позволяющим направить усилия структурных подразделений организации и отдельных лиц на достижение стратегических целей организации. Умелое управление корпоративной культурой позволяет руководству организации эффективно использовать человеческие ресурсы компании и добиться повышения результативности деятельности.

В современной экономике различные предприятия выбирают разные приоритеты в формировании и поддержке корпоративной культуры. Корпоративная культура меняет характеристики в зависимости от сферы функционирования предприятия, формы собственности, конкурентного рыночного положения и т.д. На формирование корпоративной культуры влияют такие факторы, как степень ответственности, инициативности и независимости персонала на предприятии; взаимодействие структурных подразделений и сотрудников; наличие формализованных правил и норм управления и контроля; чётко определённые цели и перспективы развития компании; уровень интеграции структур предприятия и т.д.

Сильная корпоративная культура обуславливает последовательность действий сотрудников. Предсказуемость и упорядоченность действий персонала предприятия создаются путём высокой формализации. Сильная культура при достижении результата бывает эффективнее, чем формальный контроль. Сознание сотрудника компании, имеющей сильную корпоративную культуру, нацелено на эффективную работу при наличии минимального количества правил и положений. В конечном итоге, влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации обусловлено её соответствием стратегии предприятия.

С точки зрения повышения эффективности предприятия корпоративная культура значительно влияет на удовлетворенность сотрудников и их вовлеченность в трудовую деятельность, взаимоотношения с клиентами. Эффективность представляет собой совокупность финансовых и рыночных результатов функционирования организации. Рыночные результаты складываются из удовлетворенности и лояльности клиентов, финансовые результаты включают производительность труда, прибыльность деятельности [1]. Вовлеченность проявляется в степени трудовой мотивации, вдохновении и т.д. [2].

Взаимосвязь вовлеченности в трудовую деятельность с производительностью функ-

ционирования компании исследовалась во второй половине двадцатого века отечественными и зарубежными экономистами, но особо полно она излагается в трудах американских учёных Мориса и Шермана [3]. Впоследствии теоретиками и практиками была доказана прямая зависимость между удовлетворенностью сотрудников и удовлетворенностью потребителей, а также зависимость между удовлетворенностью потребителей и финансовыми результатами компании [4]. В данном случае эффективность обусловлена тем, что компании с высокой вовлеченностью персонала имеют потребителей, более лояльных фирме, реализующих политику длительного сотрудничества, удовлетворенных взаимодействием с компанией и требующих незначительных расходов при их обслуживании.

Основным фактором корпоративной культуры, влияющей на эффективность деятельности предприятия через удовлетворенность сотрудников, служат организационные коммуникации, т.е. уровень делового общения представителей персонала. Ещё одним значительным фактором является возможность работника представить свое мнение руководству фирмы и при этом быть услышанным. Организационная структура и качество организации труда также оказывают влияние на эффективность производства.

Наибольшая эффективность функционирования наблюдается в компаниях, в которых такие параметры корпоративной культуры и показатели экономической результативности, как ориентация на потребителя, удовлетворенность персонала, прибыльность, общая результативность, рост объема продаж максимальны.

Таким образом, корпоративная культура является инструментом целенаправленного осознанного построения, поддержания и изменения корпоративной культуры, что необходимо для экономической устойчивости компаний в кризисный период. При этом должны быть учтены интересы всех участников рынка, и в организации сформирована такая корпоративная культура, которая увеличивала бы эффективность реализации стратегии фирмы.

Список литературы:

1. Dile T., Kennedy, A Corporate cultures. Reading, MA: Addison-Wesleys, 1982. – P.271.
2. Becker T.E., Billings R.S. Eveleth D.M Gilbert N.L. 1996 Foci and bases of employment commitment: Implications for job performance. Academy of Management Journal, 2009. – P. 464.
3. Morris, J.H. and D.J. Sherman (1981) Generalizability of Organizational Commitment Model, Academy of Management Journal 24/. – P. 512-526.
4. Chee W., Choe Graeme, L. Harrison Organizational Culture: Association With Affective Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain and Information Sharing in a Chieese Cultural Context, Ciber Working Paper Series, San Diego State University, 2011. – P. 187.

Кирюхина Валентина Сергеевна

*студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: allar9372@mail.ru*

Научный руководитель:

Алехина Лариса Леонидовна

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: allar9372@mail.ru*

УДК 331.5 (470)

Сухарева Н.Ю.

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА В РОССИИ: НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Рынок труда – одна из составных частей экономики страны в целом. От его состояния зависит благополучие нации и уверенность в завтрашнем дне. Именно молодежь является стратегической силой этого рынка, следовательно, государство должно осуществлять надлежащий контроль и регулирование рынка тру-

да в целом и рынка молодых специалистов, в частности.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, государственное регулирование, рынок образовательных услуг, профессиональное образование, образовательная среда

Обеспечение эффективного функционирования рынка труда является важной составляющей любой рыночной экономики. В связи с этим следует отметить, что в настоящее время одной из самых острых проблем выступает высокий уровень безработицы среди молодых специалистов.

По прогнозам Федеральной службы государственной статистики, количество нетрудоспособных на 1000 человек трудоспособного населения в 2016 году возрастет на 20 % и составит 700 человек [5]. Следовательно, необходимо будет расширять базу экономически активного населения, омолаживая его возраст. Молодежь станет стратегическим ресурсом социально-экономического развития как регионов, так и страны в целом. Естественно, что необходимо максимально облегчить переход молодых людей к такому статусу путем решения проблем молодежного рынка труда и их конкурентоспособности. На сегодняшний день статистика на рынке труда такова, что после 25 %-ного сокращения числа вакансий в IV квартале 2014 г. рынок труда восстанавливался в течение всего нынешнего года. Он восстановился и даже подрос, но ненамного: по данным Superjob.ru, в декабре 2015 г. количество предложений от работодателей выросло лишь на 2 % по сравнению с декабрем прошлого года, а зарплаты за год – всего на 3,4 %.

Но, несмотря на стагнацию рынка труда в целом, отдельные сферы и специальности оказались вполне благополучными. «Ведомости» с помощью экспертов выявили те специальности, в которых прирост количества вакансий оказался выше среднего по рынку, а зарплаты выросли больше, чем инфляция.

Прирост числа вакансий наблюдался в таких сферах, как консультирование (41 %), медицина и фармацевтика (32 %), добыча сырья (28 %), наука и образование (25 %), маркетинг, реклама и PR (24 %), продажи (14 %) – об этом говорят специалисты HeadHunter, которые проанализировали 1,35 млн вакансий, размещенных на сайте компании за два года. Самыми массовыми оказались торговые позиции менеджер по продажам (их доля общего числа вакансий в базе составила 4,9 %), менеджеры по работе с клиентами (1,7 %), продавца-консультанта (1,6 %), торгового представителя (1,2%) и бухгалтера (0,8 %).

А вот лидерами по росту доходов, по данным Superjob.ru, стали специалисты по информационной безопасности (в период с января по декабрь 2015 г. их зарплаты выросли на 21 % до 85 тыс. руб. в среднем), специалисты технической поддержки (+13%, 45 тыс. руб.), финансовые аналитики (+22%, 82 тыс. руб.), кассиры-операционисты (+14%, 40 тыс. руб.), ведущие специалисты отдела рыночных рисков (+10%, 85 тыс. руб.), инженеры-строители (+17%, 70 тыс. руб.), инженеры по охране труда и технике безопасности в сфере строительства (+22%, 60 тыс. руб.), а также специалисты по охране труда в кадровых отделах компаний (+19%, 50 тыс. руб.).

Эксперты говорят, что во многих секторах рост зарплат стал следствием предыдущих сокращений персонала и зарплатный фонд был просто перераспределен между уцелевшими сотрудниками [4].

На сегодняшний день треть населения, не востребованного на российском рынке труда, – это молодежь. Чтобы иметь четкое представление о молодежном рынке труда, необходимо выявить его структуру, специфику, особенности и недостатки. К участникам молодежного рынка труда относят:

- подростков (в возрасте до 18 лет) – у этой группы нет острой необходимости в получении трудового места, но в связи со снижением уровня жизни населения многие из них вынуждены искать подработку вне занятий. Ежегодно порядка тысячи молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет регистрируются на рынке труда, 16 % из них составляют выпускники профессиональных учебных заведений и средних школ;

– студенчество (18-24-летние молодые люди) – эта единица молодежного рынка труда уже более заинтересована в трудоустройстве, но, не обладая достаточной профессиональной квалификацией, вынуждена сталкиваться с рядом трудностей;

– граждан, достигших 25-30 лет. Этот сегмент, напротив, уже накопил определенные навыки и опыт, имеет профессиональную квалификацию, но основной его проблемой являются завышенные требования к предлагаемой работе. В 21 % случаев молодые люди отказывались от вакантных мест по причине неподходящих условий труда и низкой заработной платы [5].

По мнению экспертов, для Орловской области в частности характерны следующие причины и факторы, препятствующие трудоустройству молодежи. Во-первых, это высокий уровень требований самих молодых людей к месту работы. «Почти каждый молодой специалист думает, что он сразу найдет работу своей мечты, где не нужно очень напряженно трудиться, где сразу ему будут платить большую зарплату и т.д. Когда в итоге начинать приходится далеко не с этого, а работать за минимальный оклад, многие разочаровываются и сами уходят». Это основная причина молодежной безработицы. Что касается таких причин, как недостаточный уровень профессиональной компетенции и отсутствие практического опыта, то это относится к небольшим организациям, индивидуальным предприятиям и другим мелким фирмам. Эксперты отмечают, что в таких местах работодатели в основном не заинтересованы в обучении сотрудника. «Им необходимо, чтобы работа двигалась, не стояла на месте, поэтому предпочитают брать людей с практическими навыками». Все вышесказанное также относится к работе в государственных органах и структурах, где «все давным-давно распланировано, и на каждое место уже имеется замена, готовая в случае необходимости приступить к работе». Вообще, по мнению некоторых экспертов, госорганы и структуры являются самыми «застойными» не только в нашем регионе, но и в стране в целом [1].

Для крупных, развивающихся организаций с перспективами карьерного роста характерна обратная ситуация. Здесь не имеет значения возраст кандидата, его опыт и стаж работы. Такие организации настроены на обучение специалистов за счет компании, проведение различного рода тренингов, необходимых для успешной работы.

В целом можно выделить следующие проблемы на Орловском молодёжном рынке труда:

1. Недостаточная адаптация системы профобразования к требованиям рынка труда: сохраняющийся и прогрессирующий дефицит на молодых работников ключевых массовых профессий; неудовлетворенная потребность предприятий и организаций в высококвалифицированных кадрах нового типа, совмещающих в себе высокий профессионализм, способность к непрерывному обучению, адаптации к меняющимся условиям производства.

2. Отсутствие у молодежи уважения к рабочим профессиям, крестьянскому труду, требующее более широкого развития системы профориентации молодежи в учебных заведениях всех уровней.

3. Недостаточно развитая система переподготовки, повышения квалификации молодых работников на производстве.

4. Низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий молодых граждан (молодежи без практического опыта работы, молодых женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и др.), обусловленная объективным ужесточением требований работодателей к принимаемым на работу работникам.

5. Неформальная молодежная занятость.

6. Значительная внутриотраслевая и межотраслевая дифференциация оплаты труда молодежи.

7. Низкий уровень лидерства молодежи в предпринимательской сфере и др.» [5].

В октябре 2015 года на форуме работающей молодежи Орловской области, который провела Федерация профсоюзов, в числе других вопросов, связанных с реализацией молодежных инициатив, обсуждалась тема трудоустройства молодых специалистов. Управление труда и занятости Орловской области приняло участие в работе форума.

Речь шла о том, что развитие любого государства базируется на трудовой, творческой

и общественно-политической активности всех его поколений, в том числе молодежи. Главный специалист Управления Наталья Хомякова рассказала, как служба занятости работает с молодым контингентом, занимаясь его трудоустройством, профессиональной ориентацией, профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием, а также оказывает нуждающимся услуги по социальной адаптации и психологической поддержке.

В числе основных проблем трудоустройства молодежи она выделила отсутствие баланса между выпуском из учреждений профобразования тех или иных специалистов и потребности в них экономики, как следствие - несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда молодежи. Кроме того, отсутствует практика стимулирования молодого специалиста в трудоустройстве на предприятии, наставничества и профессионального сопровождения. У молодых людей не имеется необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства, зато самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у значительной части выпускников, не имеющих опыта работы, завышена.

Именно поэтому услуги службы занятости остаются востребованными среди молодежи. В прошлом году в поисках работы в органы службы занятости населения Орловской области обратились 5,9 тыс. молодых людей, в январе-сентябре 2015 года - цифра составила уже 5,5 тыс. человек, из них в рамках реализации мероприятий государственной программы «Содействие занятости населения Орловской области до 2020 года» трудоустроено 3,7 тыс. человек.

И все-таки одна из основных проблем молодежного рынка труда - это низкая конкурентоспособность молодого населения, которая связана со следующими факторами:

1. Недостаток профессиональных знаний, квалификаций и навыков. В результате работодатель предпочтет квалифицированного работника с опытом.

2. Отсутствие централизованного распределения выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования.

3. Трудовая нестабильность, обусловленная призывами в армию, отпусками на рождение и воспитание детей.

4. Необходимость предоставления льгот, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, в отношении молодежи [5].

5. К решению данных проблем необходимо подходить системно и вовлекать в данный процесс всех участников рынка труда, включая и государственные органы власти.

Следует отметить, что в современных условиях российской нестабильности работодатели низко оценивают эффективность профессионального образования, предъявляют претензии к уровню подготовки выпускников, делая акцент на оторванности знаний выпускника и приобретенных в организациях системы профессионального образования компетенций, от реальной ситуации; отсутствию практического опыта применения знаний. Приоритетным направлением развития организаций системы профессионального образования следует назвать необходимость их соответствия требованиям рынка труда.

Взаимодействие субъектов системы подготовки кадров с рынком труда представлено на рис. 1.

Как показывает рис. 1, в процессе подготовки кадров функционируют три основные подсистемы: рынок образовательных услуг; образовательная среда; рынок труда. Работодатель выступает как субъект образовательной системы, участвующий в формировании компетенций выпускников вуза в процессе оформления заказа на его целевую подготовку. На рисунке 1 выделен процесс передачи управляющих воздействий на стадии перехода от управления образовательным процессом к внедрению образовательных программ. Представленный подход к подготовке кадров приводит к повышению степени самостоятельности вуза при формировании стратегии своего развития; ограничению государственной роли как управляющего центра и заказчика образовательных услуг [3].

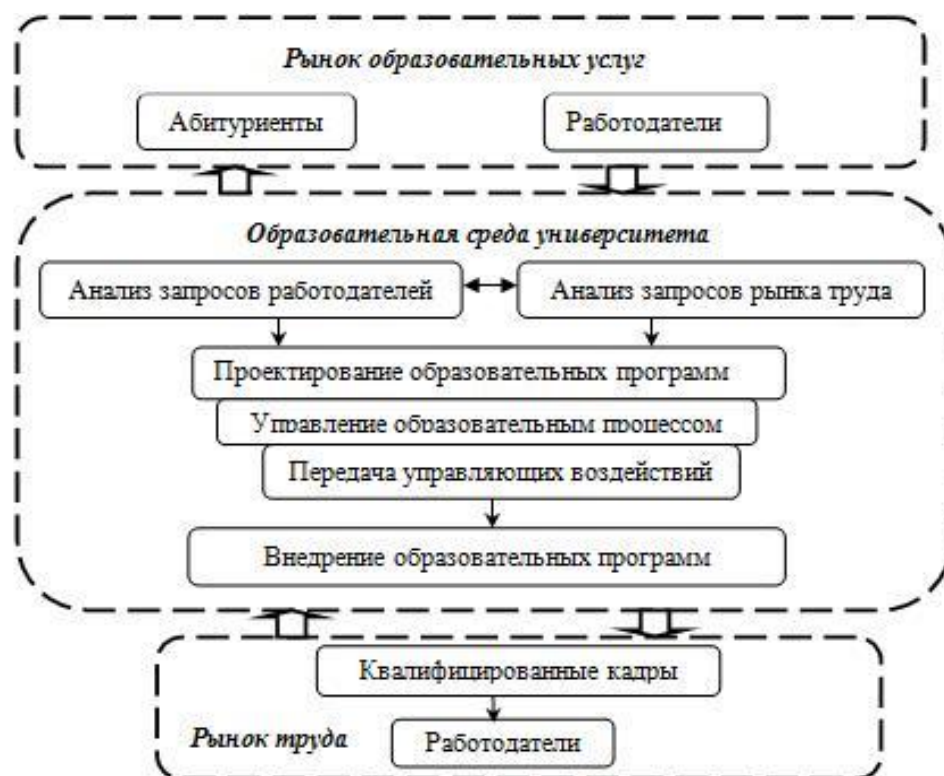


Рисунок 1 – Процессы взаимодействия субъектов в системе подготовки кадров для рынка труда [3]

В свою очередь эффективными мерами по снижению напряженности на рынке труда молодых специалистов могут служить следующие действия (рис.2):

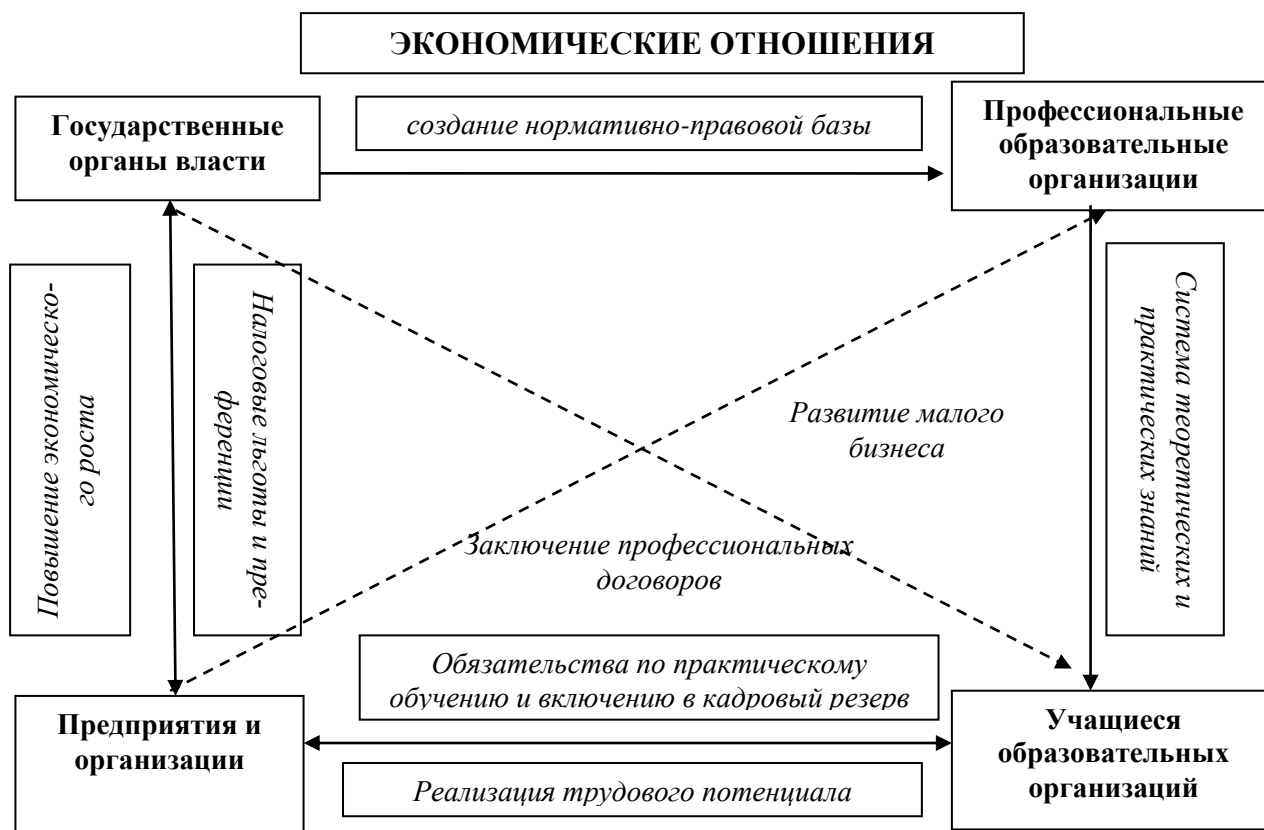


Рисунок 2 – Взаимодействие субъектов при снижении напряженности на рынке труда

1. Организация регулярных баз прохождения практики с целью получения навыков работы. Практика должна проходить на основе профессиональных договоров с крупными предприятиями и организациями региона, что позволит получить реальное представление о производственном процессе, практические навыки работы, возможность последующего трудоустройства путем включения в кадровый резерв. Профессиональные договоры должны заключаться на условиях взаимной ответственности всех заинтересованных сторон

2. Создание благоприятных условий для развития малого бизнеса. Органы государственной власти оказывают поддержку в области информационно-консультационных услуг по организации и развитию малого бизнеса, организации обучения, конференций, рабочих встреч и форумов по актуальным вопросам предпринимательской деятельности. Помимо государственной поддержки необходимо реализовывать данное направление с помощью различных фондов поддержки малого предпринимательства

3. Повышение роли государства в увеличении инвестиционной привлекательности регионов. Должно базироваться на следующих принципах: обеспечение совершенной законодательной базы для привлечения инвестиций, снижение неблагоприятных рыночных факторов, создание необходимой информационной и институциональной среды, развитие партнерства государства и бизнеса, благоприятные налоговые условия и преференции [2].

В заключение следует отметить, что состояние рынка труда является индикатором экономического развития страны. При этом именно трудовой потенциал молодых специалистов является стимулирующим фактором инновационного развития экономики, следовательно, необходимо, прежде всего, развивать направления государственного регулирования данного рынка.

Список литературы:

1. Васильева З.Ю. Рынок труда молодежи: региональный аспект (на примере г. Орла) / З.Ю.Васильева, Л.Н. Фетисова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sibac.info/2009-07-01-10-21-16/50-2011-12-21-06-47-18/2011-12-21-06-47-43/7011-2013-03-24-16-21-21>.
2. Гагаринский А. Организационно-экономические основы регулирования рынка труда как фактора экономического развития региона / А.Гагаринский, Ю. Брызгунова //Кадровик. – 2014. – №4. – С.133-136.
3. Дрокина К.В. Развитие инструментария исследования рынка труда на основе когнитивного подхода [Электронный ресурс]: дис. .канд. экон. наук: 08.00.05. – Таганрог, 2014. – 217с. – Режим доступа: <http://hub.sfedu.ru/media/diss/17e64051-01b5-4fc0-901c>.
4. Самые нужные профессии [Электронный ресурс] // Ведомости. – 2015. – №3986 - Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/12/22/621934-za-kakimi-spetsialistami-2015-godu-gonyalis-rabo-Todateli>.
5. Тимофеева С.А. Статистическое изучение регионального молодежного рынка труда на материалах Орловской области [Электронный ресурс] / С.А.Тимофеева, Т.А.Тетерина // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2011. – №2(4). – Режим доступа: http://orelgiет.ru/docs/24_temof_ter_20_02_12.pdf.

Сухарева Наталья Юрьевна

*студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»,
e-mail: natashazaharkina@mail.ru*

Научный руководитель:

Захаркина Наталья Владимировна

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: natashazaharkina@mail.ru*

ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

УДК 35.087:331.25

Дегтярева Е.Н., Алтынникова Л.А.

НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД В РОССИИ

Многие жители Российской Федерации не знают о существовании негосударственных пенсионных фондов и главной цели их существования. А также многих людей отталкивает одно главное слово «НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ», ведь у большинства людей сразу возникает ассоциация, что это может быть мошенничество. Многие не задумываются, что страховые медицинские полисы также являются негосударственными, но почему-то все оформляют их и не задумываются о возможности обмана. Отсутствие информации у населения о НПФ является актуальной проблемой, которую следует подробно рассмотреть.

Ключевые слова: негосударственный пенсионный фонд, пенсия, накопления, доходность.

В 2002 г. заработала пенсионная реформа в России. В 2003 г. всем были выданы СНИЛС (страховой номер индивидуального лицевого счёта) и появилась накопительная часть пенсии. Часть налога, который за Вас уплачивает работодатель, возвращается Вам на личный накопительный счет (на 11 цифр, указанных на СНИЛС). Раньше все эти деньги шли на выплату действующим пенсионерам (нашим родителям, бабушкам и дедушкам), а теперь часть их уже остается у нас на счете. И пенсии молодого поколения будут состоять уже из 2 частей: первая – страховая часть пенсии (государственная) и вторая – накопительная (негосударственная), т.е. то, что мы сами себе заработаем, то и получим. Работаем, деньги копятся, но в стране большая инфляция. Ваши накопления обесцениваются. Поэтому в 2004 г. был принят Федеральный закон «Об инвестировании накопительной части пенсии». Введены договоры обязательного пенсионного страхования. Зачем они нужны? Договор дает Вам инвестиционный доход на Вашу пенсию, т.е. Ваши деньги не обесцениваются.

Негосударственный пенсионный фонд (НПФ) – это некоммерческая организация социального обеспечения, основанная с целью выплаты пенсий участникам системы негосударственного пенсионного обеспечения. На данный момент негосударственный пенсионный фонд является самой распространенной формой негосударственного пенсионного обеспечения в РФ.

В пределах негосударственного пенсионного обеспечения деятельность НПФ состоит в следующем:

1. Накопление пенсионных взносов. Вкладчик, опираясь на пенсионный договор, перечисляет в НПФ пенсионные взносы, фонд выполняет учет этих пенсионных взносов на именном или солидарном пенсионном счете вкладчика и образует пенсионные резервы.
2. Размещение пенсионных резервов, осуществляемых в соответствии с действующим законодательством РФ. Фонд устанавливает направления, порядок и условия размещения пенсионных резервов. Пенсионные резервы фонд размещает самостоятельно, а также через управляющие компании.
3. Распределение полученного дохода. Доход, который был получен фондом по результатам размещения пенсионных резервов, распределяется на пенсионные счета вкладчиков и участников, а также направляется на увеличение страхового резерва и на выполнение деятельности фонда согласно уставу.

Сделаем вывод, что НПФ функционирует только в интересах участников фонда, и его работа направляется только на получение максимального дохода.

Для НПФ важно приумножение пенсионных накоплений населения, а также рост численности участников фонда. Именно в этом состоит существенное различие в мотивации между государственным и негосударственным пенсионным фондом.

4. Оформление и выплата негосударственных пенсий. При наступлении пенсионного возраста или каких-либо других пенсионных оснований у участника высчитывается порядок получения и размер негосударственной пенсии, основанный на накопленной сумме.

В связи с изданием Указа Президента Российской Федерации от 16 сентября 1992 г. № 1077 «О негосударственных пенсионных фондах» были открыты первые негосударственные пенсионные фонды. Данный указ был подписан в пределах полномочий Президента РФ на срок проведения экономических реформ и имел силу закона. Уже в конце 1997 года было насчитано 252 негосударственных пенсионных фондов. Однако до 2007 года число этих организаций в России почти не претерпело никаких изменений. И лишь в 2008 году число организаций НПФ стало быстро уменьшаться, в основном в форме самоликвидации или слияния нескольких организаций из-за законодательных изменений.

За последнее время отчетливо видно, что численность НПФ уменьшается, так как с каждым годом падает количество организаций, которые хотят получить лицензию, а также же из-за невозможности функционирующих фондов подтвердить свое право существования. Этот факт объясняется тем, что с каждым годом ужесточаются правила работы негосударственных фондов. Правительство РФ постоянно вносит доработки в систему пенсионного обеспечения, а также различные коррективы и поправки, что прямо затрагивает и усложняет деятельность НПФ. Большинство маленьких фирм объединились между собой. Сегодня государство также устанавливает процедуру отбора, такую как аккредитация негосударственных пенсионных фондов. В результате, государство планирует этим отсеять очередную долю фондов. По прогнозам, к концу 2015 года в России останется всего лишь около 50 самых устойчивых и ликвидных фондов. Выделим достаточно крупные и самые устойчивые негосударственные пенсионные фонды на сегодня, к ним относятся: «Лукойл-Гарант», «Наследие», «ГАЗФОНД», «РГС», «Благосостояние», «Сбербанк».

Контроль над негосударственными пенсионными фондами проводится непосредственно государством, в роли которого выступает Федеральная служба по финансовым рынкам. Наряду с государственным контролем ведется вневедомственный контроль, который осуществляется специальным депозитарием. Он проводит ежедневный контроль над структурой и составом резервов НПФ.

Совет фонда, попечительский совет, а также ревизионная комиссия проводят внутренний контроль.

Размещение пенсионных резервов НПФ обязано соответствовать требованиям, таким как:

- стоимость пенсионных резервов, которые размещены в один объект, не может быть выше 10 % от общей стоимости пенсионных резервов;
- общая стоимость пенсионных резервов, которые размещены в ценные бумаги, не имеющие признаваемых котировок, не может быть выше 20 % от стоимости пенсионных резервов;
- общая стоимость пенсионных резервов, которые размещены в ценные бумаги, выпущенные учредителями и вкладчиками фонда, не может быть выше 30 % от стоимости пенсионных резервов. Исключением может быть тот факт, если указанные ценные бумаги входят в Котировальный лист РТС первого уровня;
- общая стоимость пенсионных резервов, которые размещены в федеральные государственные ценные бумаги, не может быть выше 50 % от стоимости пенсионных резервов. Исключением может быть тот факт, если они приобретены в результате проведения новации;
- общая стоимость пенсионных резервов, которые размещены в государственные ценные бумаги субъектов РФ и муниципальные ценные бумаги, не может быть выше 50 % от стоимости пенсионных резервов;
- общая стоимость пенсионных резервов, которые размещены в акции и облигации предприятий и организаций, не может быть выше 50 % от стоимости размещенных пенсионных резервов;
- общая стоимость пенсионных резервов, которые размещены в векселя, не может быть выше 50 % от стоимости размещенных пенсионных резервов;

– общая стоимость пенсионных резервов, которые размещены в банковские вклады и недвижимость, не может быть выше 50 % от стоимости размещенных пенсионных резервов.

Вопрос заключается в том, что человек может и готов вкладывать деньги в НПФ, но он не уверен в прибыльности от своих вложений или даже в сохранности вложенных средств. На этот вопрос можно ответить, лишь оценив финансовое состояние НПФ.

Финансовое состояние НПФ - это совокупность показателей, которые отражают наличие, пополнение, размещение и использование его финансовых ресурсов, а именно пенсионных активов. Не дает применить для их оценки те критерии, которые используются для оценки традиционных субъектов хозяйственной деятельности (например, заводов, фабрик) и финансовых организаций (например, банков, страховых компаний) особый правовой, неприбыльный и налоговый статус негосударственный пенсионных фондов.

Критерии оценки финансового состояния НПФ - это совокупность показателей, которые отражают ключевые аспекты его деятельности, изменив которые, можно, опираясь на установленные правила, сделать заключение о способности пенсионного фонда к выполнению обязательств перед участниками негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) на время оценки и на будущее.

Финансовое состояние НПФ можно охарактеризовать такими видами деятельности, как возвратностью пенсионных накоплений участников, экономической эффективностью деятельности, ликвидностью пенсионных активов, надежностью функционирования.

Под надежностью функционирования понимается свойство фонда реализовать свои функции по негосударственному пенсионному обеспечению участников в любой момент на условиях, которые предусмотрены пенсионными контрактами с вкладчиками и другими договорами, которые заключил данный фонд.

Под ликвидностью НПФ понимается способность мгновенно и без существенных потерь стоимости пенсионных активов преобразовать активы участника в денежные средства, что в дальнейшем передается в пользу участника или лица, который имеет право на пенсионные активы участника.

Под экономической эффективностью деятельности фонда понимается степень воплощения всех возможностей фонда по образованию пенсионных накоплений для выплат пенсий, используя взносы вкладчиков и полученный фондом инвестиционный доход.

Под возвратностью пенсионных накоплений понимается способность фонда исполнить все требования участников по передаче их пенсионных накоплений, если произойдет условно-одновременный разрыв пенсионных контрактов и договоров о выплате пенсий. Возвратность пенсионных накоплений оценивается по сумме денежных средств, которые получает фонд от продажи пенсионных активов при условной ликвидации фонда в случае одновременного разрыва пенсионных контрактов и договоров о выплате пенсий.

Чтобы обеспечить устойчивое исполнение негосударственным пенсионным фондом обязательств по выплате негосударственных пенсий, образуются страховой резерв фонда, нормативный размер которого определяется ответственным Федеральным органом.

НПФ выполняет такие функции, как:

- формирует условия негосударственного пенсионного обеспечения участников;
- заключает пенсионные договоры;
- аккумулирует пенсионные взносы;
- составляет пенсионные счета, информирует вкладчиков и участников о размере их и состоянии;
- заключает договоры с управляющим фонда;
- формирует и размещает собственные средства самостоятельно, а также через управляющего;
- ведет бухгалтерский учет и проводит расчеты;
- осуществляет выплаты негосударственных пенсий;
- проводит контроль за полным и своевременным поступлением средств в фонд и

исполнением своих обязательств перед участниками;

– предоставляет информацию о своей деятельности.

Вкладчики негосударственного пенсионного фонда имеют право на то, чтобы:

1) требовать от фонда исполнения всех его обязательств по пенсионному договору в полном объеме;

2) представлять перед фондом собственные интересы и интересы своих участников, а также в непредвиденных случаях обжаловать действия фонда;

3) требовать от фонда перевода выкупных сумм в иной фонд, основываясь на правилах фонда и пенсионного договора.

Вкладчики НПФ могут вносить средства только в денежной форме в соответствии с порядком и в размере, которые описываются в правилах фонда и в пенсионном договоре.

Негосударственный пенсионный фонд в свою очередь должен:

1) проводить учет своих обязательств перед вкладчиками и участниками с помощью ведения пенсионных счетов и учет пенсионных резервов, а также предоставлять вкладчикам и участникам информацию об их пенсионных счетах;

2) начислять участникам негосударственные пенсии в соответствии с условиями пенсионных договоров;

3) переводить по поручению вкладчика или участника выкупную сумму в иной фонд, исходя из условий пенсионного договора;

4) не принимать в одностороннем порядке решения, которые каким-либо образом могут нарушить права вкладчиков или участников.

В пределах действующего на сегодняшний день законодательства даже самый маленький негосударственный пенсионный фонд имеет право функционировать только тогда, когда у него есть средства. НПФ является самостоятельным юридическим лицом и должен функционировать на тот объем средств, которые он имеет. Нет собственных средств, значит, нет фонда. Выбирая негосударственный пенсионный фонд для вложений своих пенсионных средств, следует изучить рейтинг действующих организаций для выявления максимального процента прибыли. Если вдруг Вы заключили договор с организацией, которая обеспечит Вам менее выгодные проценты, то Вы можете в любое время расторгнуть договор и заключить его с наиболее гарантированной организацией. Вы зададите вопрос: стоит ли вкладывать свою пенсию в НПФ? И ответ на этот вопрос будет очевиден – конечно, стоит. Ведь если Вы вовремя не переведете свои пенсионные накопления в НПФ, то просто потеряете свои средства, какими бы они ни были – маленькими или большими, все же это деньги за Ваш труд.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ (ред. от 29.06.2015) «О негосударственных пенсионных фондах» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/info/order/sofinansirovanie/~2310>.

2. Федеральный закон от 26.06.2002 № 111-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об инвестировании накопительной части пенсии» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/184744/>.

3. Пылева И.А. Особенности бухгалтерского учета в негосударственных пенсионных фондах // Налоговый вестник. – 2012. – № 1. – С. 15-16.

4. Пятов М.Л. Относительность оценки показателей бухгалтерской отчетности // Бухгалтерский учет. – 2000. – № 6. – С. 31-33.

5. Рейтинги негосударственных пенсионных фондов [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://xnitbabaq3bbaegcizj9k.xnai/%D1%80%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%B8>.

Дегтярева Елена Николаевна

студентка 4 курса факультета экономики и управления

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: lenusyadegyareva@mail.ru

Алтынникова Людмила Александровна

к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: alyudmila@bk.ru

Афанасьева А.В.

ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В АКТИВЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В условиях рыночной экономики особый интерес вызывает развитие инвестиционной деятельности в Российской Федерации. Выбор наиболее перспективных объектов для вложения средств с целью получения максимально возможного дохода вынуждает инвесторов задаваться многими вопросами, главным из которых выступает следующий: «Какие финансовые и нефинансовые активы принесут наибольший доход в 2016 году?» И, как показывает российская практика, данный вопрос необходимо решать, учитывая не только привлекательность объектов инвестирования, но и социально-политическую обстановку в стране.

Ключевые слова: вкладчик, инвестирование, финансовые активы, нефинансовые активы.

Инвестирование сегодня – это не просто вложение капитала с целью приобретения дохода в предстоящем будущем. Это рискованное вложение средств, требующее расчетливого и продуманного подхода к нему. В соответствии со ст.1 Федерального закона «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений», инвестиции – это денежные средства, акции, паи, целевые банковские вклады и другие ценные бумаги, машины, оборудование, технологии, кредиты и т.п., вкладываемые в объекты предпринимательской и иных видов деятельности с целью извлечения прибыли [1].

Вкладчику капитала в первую очередь необходимо определиться, какое инвестирование ему более подходит. В рыночной экономике сегодня известны следующие их виды [2]:

- инвестирование в финансовые активы, объектом которых являются ценные бумаги, акции, облигации, депозитные и сберегательные денежные сертификаты, фьючерсы и т.п.;
- инвестирование в нефинансовые активы, объектом которых являются драгоценные камни, благородные и драгоценные металлы, предметы коллекционирования;
- инвестирование в материальные активы, объектами которого являются промышленные здания, станки, оборудование, строительство помещений;
- инвестирование в нематериальные активы, объектами которого являются знания, здравоохранение, научные исследования, разработки и т.п.

Проблема эффективного вложения денежных средств в нашей стране не была столь актуальной еще несколько лет назад: ни юридические, ни физические лица, как правило, не располагали свободными денежными средствами. Практически единственный путь использования свободных денежных средств был связан с размещением их под проценты в банках. Сегодня же в связи с резкими изменениями в отечественной экономике в последние годы в условиях все усиливающейся экономической нестабильности, проявляющейся в росте темпов инфляции и снижении объемов производства, становится невыгодным хранить деньги даже в надежном банке. Переход к рынку, к экономическим методам управления финансовыми активами предприятия, образование новых коммерческих структур, становление и развитие рынка ценных бумаг, развитие банковского сектора и коренные изменения условий проведения хозяйственных операций открывают новые возможности приложения и сохранения капитала: приобретение ценных бумаг и других финансовых и нефинансовых активов, долевое участие в собственности других предприятий.

Для того чтобы определить наиболее перспективные объекты инвестирования в финансовые и нефинансовые активы в 2016 году, необходимо рассмотреть и проанализировать востребованные объекты вложения капитала сегодня. К финансовым инвестициям относятся вложения денежных средств, материальных и иных ценностей в ценные бумаги юридических лиц, процентные облигации государственных и муниципальных займов, в уставные капиталы юридических лиц, созданных на территории страны, капитал организаций за рубежом, а

также займы, предоставленные иным юридическим лицам [3].

В зависимости от срока погашения различают долгосрочные и краткосрочные финансовые инвестиции. Долгосрочными считают вложения, осуществленные с намерением получения дохода по иным срокам более одного года. Краткосрочные инвестиции осуществляются на срок не более одного года.

Приобретение ценных бумаг преследует две цели: долгосрочное инвестирование для получения дивидендов и краткосрочное – для последующей перепродажи, другими словами, спекулирования на разнице котировок. От вкладчика в любом случае требуется доскональное знание рынка, грамотный подбор портфеля из консервативных и агрессивных бумаг, правильный выбор управляющего.

Приведем для анализа данные федеральной службы государственной статистики по финансовым вложениям организаций за 2009-2014 годы и 1-е полугодие 2015г. (рис.1):

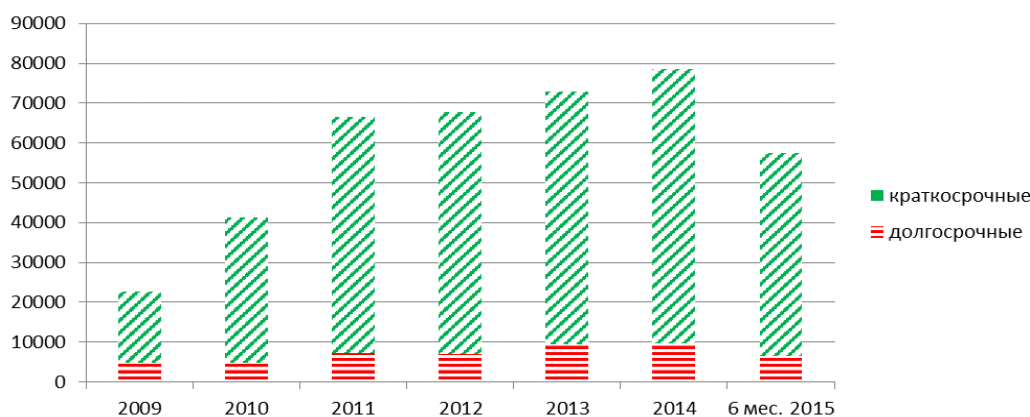


Рисунок 1 – Динамика финансовых инвестиций организаций Российской Федерации в 2009-2014 гг. и 1 полугодии 2015г., млрд. руб. [4]

Как показывает динамика величины финансовых вложений российских организаций, данный вид инвестирования востребован и из года в год, суммы, затрачиваемые на финансовые активы, растут. Преимущественно финансовые вложения носят краткосрочный период. Так, в 2014 году краткосрочные инвестиции составили 87,5 % от общей суммы финансовых вложений, долгосрочные же – всего 12,5 %. По итогам 1 полугодия 2015 года наблюдается увеличение общей суммы финансовых вложений в текущем году, однако доля долгосрочных инвестиций сократилась до 11,4 %. Целесообразно проанализировать структуру финансовых инвестиций. Для анализа возьмем 2014 год и 1 полугодие 2015 года (рис. 2).

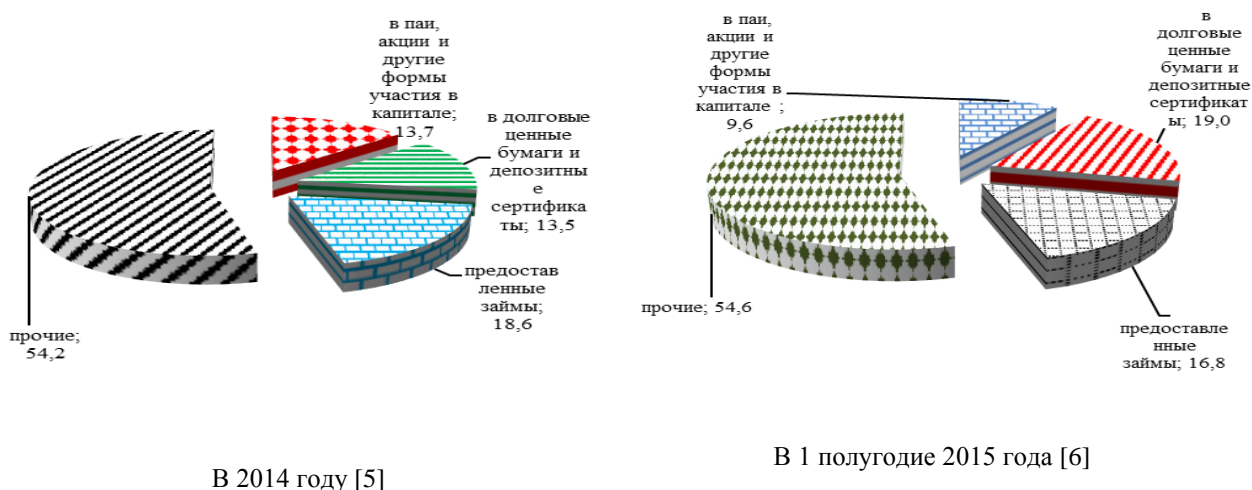


Рисунок 2 – Структура финансовых инвестиций российских организаций

Как видно из представленной структуры, вложения в паи, акции и другие формы участия в капитале, а также предоставление займов снижаются. Наряду с этим растет инвестирование в долговые ценные бумаги и депозитные сертификаты и прочие финансовые инвестиции (государственные и муниципальные ценные бумаги, депозитные вклады в кредитных организациях, дебиторская задолженность, приобретенная на основании уступки права требования, прочие аналогичные вложения).

Из рассмотренных вложений в финансовые активы можно говорить о приобретении долговых ценных бумаг и депозитных сертификатов, депозитных вкладах и дебиторской задолженности как о перспективных направлениях инвестирования в финансовые активы на 2016 год.

Инвестиции в нефинансовые активы включают в себя: вложения в основной капитал, в прирост запасов материальных оборотных средств, в нематериальные активы, в другие нефинансовые активы, затраты на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы [7]. Вложения в основной капитал – это совокупность затрат, направленных на создание и воспроизводство основных средств: новое строительство, расширение, реконструкция, модернизация объектов, которые приводят к увеличению первоначальной стоимости объектов, а также приобретение машин, оборудования, транспортных средств, затраты на формирование основного стада, выращивание многолетних насаждений и т.д. К инвестициям в нематериальные активы относятся вложения в объекты интеллектуальной собственности: патенты, авторские права, в деловую репутацию организаций, а также затраты на создание и приобретение программ для ЭВМ и баз данных. Инвестиции в другие нефинансовые активы – это затраты на приобретение в собственность земельных участков и объектов природопользования и других нефинансовых активов. Затраты на приобретение земельных участков и объектов природопользования отражаются на основе документов, выданных государственными органами по земельным ресурсам и землеустройству согласно оплаченным или принятым к оплате счетам.

Приведем для анализа данные федеральной службы государственной статистики по инвестициям в нефинансовые активы в Российской Федерации за 2009-2014 годы (рис.3).

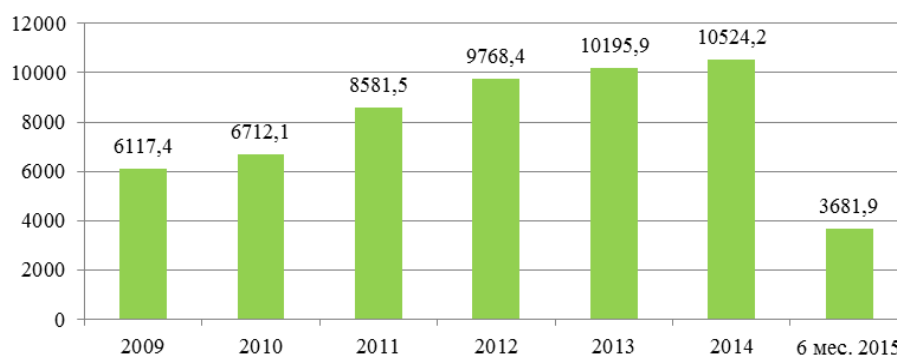
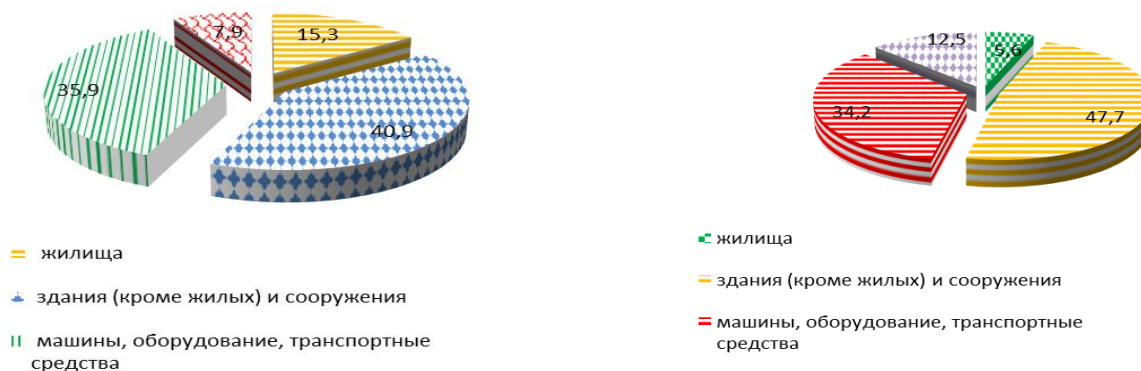


Рисунок 3 – Динамика инвестиций в нефинансовые активы в Российской Федерации в 2009-2014 гг., млрд руб. [8]

Как показывает динамика вложений в нефинансовые активы в России, данный вид инвестирования растет в динамике всего исследуемого периода.

Целесообразно проанализировать структуру инвестиций в нефинансовые активы [9]. Основную часть инвестиций в реальные активы занимают инвестиции в основной капитал (рис. 4).

Исходя из сложившейся структуры инвестиций в основной капитал, можно смело говорить о ее стабильности, что является положительным фактором при выборе объекта инвестирования. Следовательно, инвестирование в основной капитал в 2016 году будет экономически целесообразно и оправдано.



В 2014 году [10]

В 1 полугодие 2015 года [11]

Рисунок 4 – Структура инвестиций в основной капитал

Подводя итоги проделанного анализа в части выбора наиболее приоритетного инвестирования в 2016 году, можно сделать следующие выводы:

– в 2016 году целесообразными объектами инвестирования в финансовые объекты будут приобретения долговых ценных бумаг и депозитных сертификатов, депозитные вклады и дебиторская задолженность. Основная причина предпочтения данных объектов - это нестабильная политическая и экономическая ситуация в стране, введение антироссийских санкций, вследствие чего наблюдается спад производства, скачки стоимости валют, акций и других ценных бумаг.

– наиболее перспективными объектами инвестирования в нефинансовые активы в 2016 году будут объекты основного капитала: жилые и нежилые помещения, стоимость на которые год от года растет, машины, оборудование и транспортные средства.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 25.02.1999г. №39-ФЗ "Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений" (с изменениями и дополнениями от 12.12.2013г. №396-ФЗ).
2. Управление инвестиционными программами и портфелями проектов / Забродин Д.Е. и др. – М.: Дело АНХ, 2011. – 576 с.
3. Поздняев А.С. Характеристика инвестиционной привлекательности региона // Управленческий учет. – 2012. - №9. – С.11-21.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики ФСГС России. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency/.
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики ФСГС России. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/finance/.
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики ФСГС России. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/.
7. Изряднова О. Инвестиции в основной капитал // Экономическое развитие России. – 2014. – №4. – С.24-27.
8. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики ФСГС России. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/.
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики ФСГС России. URL: http://www.gks.ru/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/it_technology/.

Афанасьева Анастасия Вадимовна
студентка 3 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: anastafanas@mail.ru

Научный руководитель:
Плахова Любовь Васильевна
д.э.н., зав. кафедрой менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: dahora0505@yandex.ru

Головина В.А.

МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ ЗА РАСХОДАМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА НА РЕАЛИЗАЦИЮ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ

Тема статьи является актуальной, так как финансовый контроль необходим в любом обществе, основанном на товарно-денежных отношениях. Особенно велика его роль в странах с развитой рыночной экономикой, так как одним из важнейших направлений деятельности хозяйствующих субъектов является повышение ее эффективности при обязательном соблюдении установленных норм права. В данной статье рассмотрена организация и реализация государственного финансового контроля за использованием бюджетных средств на целевые программы. А также представлена методика расчета показателя совокупной эффективности государственного финансового контроля для ежегодной оценки деятельности органов ГФК и определения направлений совершенствования программно-целевого управления расходами программного бюджета.

Ключевые слова: финансовый контроль, программные расходы бюджета, этапы государственного финансового контроля, принципы государственного финансового контроля, методы государственного финансового контроля, методика определения эффективности государственного финансового контроля.

Контроль, являясь одной из важнейших функций процесса управления, осуществляемого на любом уровне, представляет систему наблюдений и проверки соответствия процесса функционирования управляемого объекта принятым управленческим решениям, а также выявление результатов управленческих воздействий на управляемый объект.

Являясь формой реализации контрольной функции финансов, финансовый контроль необходим в любом обществе, основанном на товарно-денежных отношениях. Особенно велика его роль в странах с развитой рыночной экономикой, так как одним из важнейших направлений деятельности хозяйствующих субъектов является повышение ее эффективности при обязательном соблюдении установленных норм права. Финансовый контроль, обеспечивая надежное функционирование финансовой системы в целом, реализацию осуществляемой государством финансовой политики, имеет важное значение для управления финансами на любом уровне, содействует обеспечению финансовой безопасности [2].

2012 год в России ознаменован переходом на программный принцип формирования бюджетов бюджетной системы. Это связано с тем, что определение направлений бюджетных расходов, исходя из планируемого объема бюджетных ассигнований и фактических расходов предыдущих лет, в современных условиях показало свою неэффективность. Таким образом, в России и за рубежом бюджеты публично-правовых образований составляются на основе целевых программ, представляющих собой инструмент реализации долгосрочной финансовой политики и направленного воздействия на социально-экономические процессы, которые призваны решать задачу эффективного управления расходами бюджета посредством увязки целей и затрат в условиях жестких бюджетных ограничений. Переход на программно-целевое управление расходами бюджета в России показал, что необходимо развитие государственного финансового контроля (далее – ГФК) с целью обеспечения не только законного и целевого, но и эффективного использования бюджетных средств. Контроль должен быть ориентирован главным образом на будущее, а не на прошедшие события, он должен предотвращать растраты, а также неэффективное использование бюджетных средств.

На сегодняшний день вопросы организации и реализации государственного финансового контроля за использованием бюджетных средств на целевые программы недостаточно освещены в научной литературе. Большинство ученых рассматривают проблемы финансового аудита и аудита эффективности бюджетных расходов без учета особенностей целевых программ как предмета контроля.

В результате появляется необходимость оценки качества нормативных и методиче-

ских основ ГФК за программными расходами бюджета, адекватность ответственности за нарушение бюджетного законодательства, а также определение возможных направлений совершенствования в этих областях [3]. Исследования теории и практики государственного контроля за программными расходами бюджета в условиях ориентации на повышение эффективности управления государственными финансами показали, что в действующей нормативной правовой базе отсутствуют положения, регулирующие вопросы организации и осуществления ГФК за расходами программного бюджета, а также отсутствует единая система специфических стандартов и методических рекомендаций.

Таким образом, современные авторы выделяют несколько основных направлений модернизации государственного финансового контроля за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ.

Основное направление – это совершенствование правового обеспечения ГФК за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ. Оно основано на создании правовой базы, отвечающей современным требованиям управления общественными финансами и регламентирующей контрольную работу.

Такая правовая база должна быть:

- достаточной (четко регламентировать все элементы ГФК, процессы организации и реализации контроля за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ);
- реализуемой (обязана иметь четкие, понятные положения, формулировки которых позволяют беспрепятственно им следовать);
- обеспечивающей реализацию принципов эффективного и ответственного управления государственными финансами в сфере государственного финансового контроля за расходами бюджета на реализацию целевых программ, четко определяющей полномочия органов контроля, механизм взаимодействия между ними и правоохранительными органами, а также регламентирующие меры ответственности за нарушение бюджетного и административного законодательства Российской Федерации.

По мнению современных ученых, основным недостатком правовой базы в области регулирования государственного финансового контроля является то, что в основополагающих финансово-контрольных актах, таких как Бюджетный Кодекс РФ, закон о Счетной Палате, закон о контрольно-счетных органах и других, нет четкого определения расхода бюджета на реализацию целевых программ. Отсутствие такого определения не позволяет сформировать полноценную систему программно-целевого управления расходами бюджета и обеспечить модернизацию технологии и порядка ГФК за программными расходами бюджета.

Государственный финансовый контроль за программными расходами бюджета осуществляется, начиная с этапа формирования целевой программы, и заканчивается определением эффекта от ее реализации. Этапы ГФК за расходами бюджета на реализацию целевых программ представлены на рис. 1.

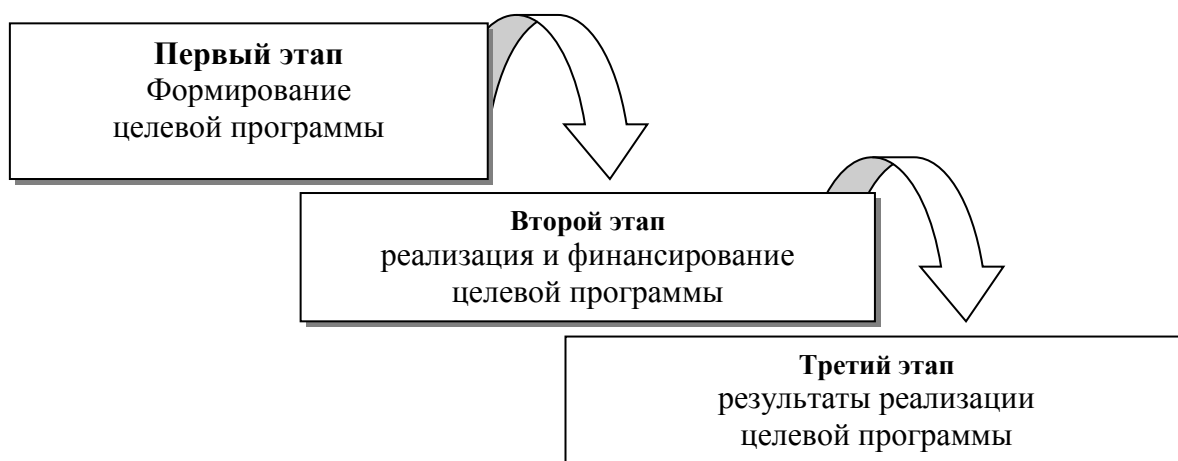


Рисунок 1 – Этапы ГФК за расходами бюджета на реализацию целевых программ

Таким образом, государственный финансовый контроль является ключевым инструментом финансовой политики государства в рамках программно-целевого подхода к управлению расходами бюджета. Его можно рассматривать как основной элемент, благодаря которому обеспечивается соблюдение законного, целевого и эффективного использования бюджетных средств, направляемых на реализацию целевых программ.

Государственный финансовый контроль за расходами бюджета на реализацию целевых программ обладает рядом методологических и организационных особенностей:

- задачи ГФК при программном финансировании расходов бюджета модифицируются с учетом специфики объекта контроля, при этом основной задачей становится контроль эффективности расходования бюджетных средств;
- осуществляется как в разрезе отдельных целевых программ, так и целей государственной политики;
- реализуется не только в отношении объемов финансового обеспечения целевых программ, но и движения бюджетных средств во взаимосвязи с оценкой результатов реализации программных мероприятий;
- предполагает сочетание внешнего и внутреннего контроля при преимущественной роли последнего;
- требует использования методов контроля, связанных с оценкой эффективности бюджетных расходов и возможностей достижения стратегических целей государства;
- обуславливает изменение принципов ГФК за расходами бюджета с учетом специфики предмета контроля.

Современные авторы определяют следующие принципы государственного финансового контроля за программными расходами:

- 1) организация контроля (принцип информационной обеспеченности субъектов контроля; принцип взаимодействия органов внутреннего и внешнего контроля за расходами бюджета на реализацию целевых программ; оптимальности организационной структуры контроля; принцип экономичности контроля; принцип контроля устранения выявленных нарушений и реализации подготовленных рекомендаций по итогам проведенных контрольных мероприятий; принципы независимости контроля);
- 2) реализация государственного финансового контроля за программными расходами (принцип системности, принцип ситуационности, принцип эффективности);
- 3) обратная связь контроля и управления (принцип действенности контроля; принцип гласности; принцип контроля субъектов контроля).

Результаты анализа влияния особенностей ГФК за расходами бюджета на реализацию целевых программ на методологию контроля позволили уточнить понятие «метода ГФК за расходами программного бюджета» как способа осуществления контрольной деятельности уполномоченных органов, направленного на оценку обоснованности и эффективности бюджетных расходов на реализацию целевых программ и возможности достижения посредством них стратегических целей государства. Использование различных методов на разных этапах ГФК за программными расходами бюджета отражено на рис. 2.

На первом этапе ГФК в ходе формирования целевой программы предлагается применять методы, направленные на предотвращение незаконного, неэффективного использования бюджетных средств, а также на оценку соответствия целевых и финансовых параметров целевой программы. На втором этапе ГФК в ходе реализации и финансирования целевой программы предложено применять методы, позволяющие оценить полноту и ритмичность финансового обеспечения целевых программ, целевое, законное и эффективное использование бюджетных средств на программные мероприятия, а также необходимость корректировки параметров программ для достижения целей их реализации. По итогам применения методов, направленных на оценку законного и эффективного использования бюджетных средств на целевые мероприятия, на заключительном третьем этапе ГФК по результатам реализации целевой программы предложено делать вывод о целесообразности продолжения реализации программы в очередном финансовом году.

Цель ГФК за программными расходами бюджета	Рекомендуемые методы ГФК за расходами бюджета на реализацию целевых программ
<p>Предотвращение незаконного и неэффективного использования программных расходов бюджета, контроль соответствия целевых и финансовых параметров целевой программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ необходимости решения задачи программно-целевым методом 2. Обследование законодательства на предмет содействия в реализации и финансовом обеспечении мероприятий целевых программ 3. Анализ качества проработки целевых показателей и возможности их достижения в пределах заданного финансового обеспечения с учетом анализа результатов контрольных мероприятий по данным объектам в предыдущие годы 4. Анализ областей риска в финансовом обеспечении и достижении целевых показателей программы
<p>Обеспечение полноты и ритмичности финансового обеспечения целевых программ, целевого, законного и эффективного использования бюджетных средств на программные мероприятия, корректировка в текущем периоде параметров программ для достижения целей их реализации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проверка ритмичности и своевременности поступления бюджетных средств для исполнения расходных обязательств 2. Проверка целевого и эффективного использования бюджетных средств на мероприятия целевых программ 3. Проверка законности и целесообразности заключенных государственных контрактов на осуществление государственных услуг 4. Анализ достаточности бюджетных средств для достижения целевых показателей 5. Анализ необходимости корректировки параметров программы
<p>Обеспечение законного и эффективного использования бюджетных средств на целевые мероприятия, учет факторов риска на очередной и последующие финансовые годы, выражение мнения о целесообразности продолжения реализации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сравнение фактических данных финансового обеспечения и достижения результатов программы с данными бюджетной отчетности 2. Анализ причин возникновения кредиторской и дебиторской задолженностей по целевым программам 3. Сравнение результатов финансового обеспечения и реализации программных мероприятий в отчетном периоде с результатами за предыдущие периоды 4. Опрос, анкетирование населения на предмет степени достижения целей программы

Рисунок 2 – Рекомендуемые методы ГФК за расходами бюджета на реализацию целевых программ

Современные авторы придерживаются позиции, что эффективность государственного финансового контроля за расходами бюджета на реализацию целевых программ целесообразно определять на основе оценки достижения органами государственного финансового контроля полезного результата в рамках намеченной цели контроля с учетом производимых затрат. Полезный результат ГФК за программными расходами бюджета представляет собой устранение выявленных нарушений, возврат неправомерно использованных бюджетных средств и применение к нарушителям определенных законом санкций с целью предупреждения в будущем неправомерных действий, связанных с финансовым обеспечением целевых программ. Оценку эффективности государственного финансового контроля за программными расходами федерального бюджета предложено производить на основе системы показателей, представленной в табл. 1.

Таблица 1 – Показатели эффективности государственного финансового контроля за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ

Наименование показателя эффективности ГФК за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ	Числовое значение показателя эффективности ГФК за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ	
1. Уровень достижения целевых показателей целевой программы (Э1)	Целевые показатели достигнуты в полном объеме. Не достигнут 1 или несколько показателей. Показатели не достигнуты в полном объеме.	Э1 = 1 Э1 = 0,5 Э1 = 0
2. Количество исполненных представлений и предписаний по устранению выявленных нарушений за расходованием бюджетных средств на программные мероприятия (Э2)	Представление/ предписание исполнено полностью. Представление/ предписание исполнено частично. Представление/предписание не исполнено.	Э2 = 1 Э2 = 0,5 Э2 = 0
3. Количество проведенных правоохранительными органами проверок по результатам контрольных мероприятий органов ГФК за программными расходами бюджета и количество возбужденных дел (Э3)	По результатам направления в правоохранительные органы материалов контрольного мероприятия: - проведена проверка и возбуждено дело; - проведена проверка и отказано в возбуждении дела; - отказано в проведении проверки.	Э3 = 1 Э3 = 0,5 Э3 = 0
4. Количество привлеченных к ответственности должностных лиц государственных заказчиков и ответственных исполнителей (соисполнителей) за нарушение бюджетного законодательства в области расходования бюджетных средств на реализацию целевых программ (Э4)	По итогам контрольного мероприятия по всем фактам нарушений применены меры ответственности. По итогам контрольного мероприятия по основным фактам нарушений применены меры ответственности. По итогам контрольного мероприятия меры ответственности не применены.	Э4 = 1 Э4 = 0,5 Э4 = 0
5. Объем возвращенных средств федерального бюджета, использованных не по целевому назначению при реализации целевых программ (Э5)	По итогам контрольного мероприятия средства федерального бюджета, использованные не по целевому назначению: - возвращены в бюджет в полном объеме; - возвращены в бюджет частично; - не возвращены.	Э5 = 1 Э5 = 0,5 Э5 = 0

Показатель совокупной эффективности государственного финансового контроля за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ предлагаем исчислять на основе представленных в таблице значений показателей по формуле (1):

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}1 + \mathcal{E}2 + \mathcal{E}3 + \mathcal{E}4 + \mathcal{E}5, \quad (1)$$

где Э1 – уровень достижения целевых показателей целевой программы;

Э2 – количество исполненных представлений и предписаний по устранению выявленных нарушений за расходованием бюджетных средств на программные мероприятия;

Э3 – количество проведенных правоохранительными органами проверок по результатам контрольных мероприятий органов ГФК за расходами бюджета на реализацию целевых программ и количество возбужденных дел;

Э4 – количество привлеченных к ответственности должностных лиц государственных заказчиков и ответственных исполнителей (соисполнителей) за нарушение бюджетного законодательства в области расходования бюджетных средств на реализацию целевых программ;

Э5 – объем возвращенных средств федерального бюджета, использованных не по целевому назначению при реализации целевых программ.

Эффективность ГФК за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ можно оценить как: высокую – если $4 \leq \mathcal{E} \leq 5$; среднюю – при $2 \leq \mathcal{E} < 4$; низкую – при $0 \leq \mathcal{E} < 2$.

Представленная методика расчета показателя совокупной эффективности государственного финансового контроля может послужить основой для ежегодной оценки деятельности органов ГФК и определения направлений совершенствования программно-целевого управления расходами программного бюджета. Оценка эффективности ГФК за программными расходами федерального бюджета по такому показателю, как уровень достижения целевых показателей целевой программы свидетельствует о средней эффективности контроля в связи с наличием фактов невыполнения запланированных результатов целевых программ.

Список литературы:

1. Альбеков З.А. Направления развития результативно-ориентированного государственного финансового контроля в бюджетных учреждениях: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Ростов-на-Дону, 2010. – 27 с.
2. Финансы: учебник/ И.И. Глотова, Е.П. Томилина, О.Н. Углицких, Ю.Е. Клишина. – Ставрополь: Издательство «АГРУС», 2013. – 492 с.
3. Минаева Е.А. Направление модернизации государственного финансового контроля за расходами федерального бюджета на реализацию целевых программ // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2015. – 3(237). – С. 53-64.
4. Минаева Е.А. Особенности государственного финансового контроля как элемента программно-целевого управления расходами бюджета // Финансы и кредит. – 2014. – № 3(579). – С. 56-64.
5. Мамедова Н.А. Государственный заказ. Учебно-методический комплекс [Электронный ресурс]. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – Режим доступа: <http://www.biblioklub.ru/book/90975>.
6. Ситнов А.А. Аудит информационной инфраструктуры. Учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – Режим доступа: <http://www.biblioklub.ru/book/90796>.

Головина Валентина Алексеевна

*студентка 2 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: golovina.valentina@mail.ru*

Научный руководитель:

Галкина Елена Валерьевна

*д.э.н., профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: gev578@mail.ru*

УДК 336.71

Плахова Л.В., Горганова К.А.

МОНИТОРИНГ БАНКОВСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Увеличение объемов осуществляемых операций и появление новых форм банковских отношений на фоне меняющихся регулирующих норм требуют от банков повышения качества управления банковской деятельностью и пересмотра подходов, положенных в основу формирования кредитного мониторинга, который, являясь одной из важнейших составляющих банковской политики, должен адаптировать новые экономические условия и потребности субъектов экономической жизни к общей стратегии развития банка и разработать адекватные стандарты управления банковским процессом и кредитным риском.

Ключевые слова: функции банка, банковская политика, нормативы, аудиторские фирмы, контроль.

Банковская деятельность является особенной деятельностью. Аккумулируя денежные средства и предоставляя их в качестве кредитов и иных видов вложений, банки являются важнейшими финансовыми посредниками. От их деятельности зависит как состояние дел отдельных предприятий, так и экономики в целом. В силу этого и ряда других причин все процессы, происходящие в банковской сфере, подвергаются регулированию и контролю со стороны государственных органов.

Центральной частью управляющего воздействия государства на функционирование коммерческих банков в современных условиях является банковское регулирование и надзор, осуществляемые Центральным банком [1].

Банковские системы различных стран следуют одной из двух возможных схем организации регулирования и надзора за деятельностью кредитных организаций: первая – надзорные функции выполняет только центральный банк страны; вторая – надзорные функции наряду с центральным банком выполняет созданный для этого орган. В свою очередь вторая схема может распадаться на несколько типовых моделей в зависимости от степени и характера участия в процессе надзора центрального банка [2].

Российское законодательство отдает предпочтение схеме, при которой Центральный Банк Российской Федерации является единственным органом, осуществляющим регулирование и надзор за банковской деятельностью. При этом, конечно же, следует помнить, что определенными контрольными полномочиями в отношении кредитных организаций располагают и другие органы:

- министерство РФ по антимонопольной политике в части соблюдения положений антимонопольного законодательства при реорганизации кредитных организаций, приобретении акций (долей участия) кредитных организаций, государственной регистрации кредитных организаций;

- комитет по финансовому мониторингу России в части деятельности, направленной на предотвращение отмывания денег. Однако функции этих органов не являются собственно «банковско-надзорными» – в рамках своей компетенции они осуществляют эти функции по отношению ко всем организациям, в том числе и кредитным [3].

Одним из ключевых условий надежности будущей кредитной организации является наличие у нее уставного капитала. Неслучайно вопрос достаточности собственного капитала относится к числу наиболее острых вопросов банковской практики и является для коммерческих банков и Банка России одним из наиболее актуальных. Причем в современных условиях принципиальное значение имеет не количественное значение капитала банка, а качество. В этом плане особо важной проблемой является информационная открытость банков.

Закрытость информации о собственниках и аффилированных лицах коммерческих банков препятствует вложению инвесторами средств в уставные капиталы банков. Поэтому, начиная с 2009 года Банк России приступил к реализации трех нововведений в отношении повышения информационной открытости банков:

- началась публикация сведений о лицах, оказывающих прямое и косвенное влияние на решения, принимаемые руководством банков, т.е. о собственниках и взаимосвязях между ними;

- банкам рекомендовано публиковать отчетности о расчете собственных средств и об обязательных нормативах. В результате возможности анализа финансовой устойчивости банков значительно расширяются;

- ЦБ РФ изменил порядок составления банками годового отчета, благодаря этому формат годового отчета должен приблизиться к международным нормам, а также требованиям Базельского комитета.

Задача обеспечения надежности коммерческих банков в современных условиях тесно связана с повышением уровня требований к владельцам и руководителям банков в целях противодействия участию в управлении банками лиц с сомнительной деловой репутацией или неустойчивым финансовым положением. Действия Банка России, направленные на повышение прозрачности банковского сектора, могут не привести к успеху, если не будет обеспечен доступ к информации всем заинтересованным лицам, если банки не будут раскрывать информацию в достаточном объеме и в обязательном порядке. Кроме того, сведения должны представляться своевременно, без дискриминации к доступу и в доступной, унифицированной форме. Текущий надзор за деятельностью банков осуществляется ЦБ РФ в двух формах:

- пруденциальный надзор – наблюдение (мониторинг) за деятельностью кредитных

организаций на основе анализа предоставляемой ими отчетности;

– контактный надзор – проверка деятельности кредитных организаций, проводимая непосредственно на местах.

В рамках пруденциального надзора проводится финансовый анализ данных отчетности, который основан на системе мониторинга отдельных показателей деятельности банка посредством их сравнения с утвержденными параметрами и коэффициентами, определенными Инструкцией Банка России от 16.01.2004 № 110-И «Об обязательных нормативах банков». При помощи этих нормативов Центральный банк регулирует влияние различных факторов на банковскую деятельность.

Однако надежность установленной системы нормативов не слишком высока. Более того, достоверность официальной банковской отчетности находится на довольно низком уровне, и получаемые с помощью коэффициентных систем результаты не всегда отражают реальную ситуацию в банке. Они могут быть использованы лишь для выявления отдельных тревожных сигналов в деятельности банков.

Проблема достоверности отчетности является важнейшей проблемой для обеспечения эффективности пруденциального надзора, поскольку на практике многие банки «подправляют» свою отчетность, лишая ее достоверности. Проблема достоверности отчетности стала одной из самых актуальных и во время кризиса 2008 г, что послужило причиной усиления банковского регулирования. С начала 2015 года Банк России отозвал 64 лицензии [6].

В рамках решения этой проблемы мы предлагаем установить повышенные требования к руководителям, главным бухгалтерам, к организации учетно-операционной работы банков, к системе внутреннего контроля. В связи с этим возникает необходимость тесного взаимодействия Банка России и аудиторских фирм на базе создания единого методологического центра по работе с банками и аудиторскими организациями. Появление такого центра будет способствовать улучшению взаимодействия контрольных и надзорных органов с банками и аудиторами, снизит налоговые и бухгалтерские риски, сократит количество проверок банков и ускорит время их проведения. Формирование такого центра должно сопровождаться созданием систем аттестации для ключевых должностей банков, которое может быть реализовано в рамках внедрения стандартов качества банковской деятельности.

Банк России продолжает работу по внедрению в российскую банковскую практику международно признанных подходов в области банковского регулирования и банковского надзора, в том числе рекомендованных Базельским комитетом по банковскому надзору (далее – БКБН), а также по уточнению подходов к банковскому регулированию. Так, в рамках реализации международно признанных подходов были приняты следующие меры: установлен порядок оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядок направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда (Инструкция Банка России от 17.06.2014 №154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда») (далее – Инструкция №154-И). Оценка систем вознаграждения будет осуществляться в соответствии с Инструкцией №154-И ежегодно, начиная с октября 2015 года. С принятием Инструкции №154-И в системе банковского регулирования и надзора завершена реализация Принципов и Стандартов Совета по финансовой стабильности (СФС) в области выплаты вознаграждений, являющихся с 2009 года неотъемлемой частью второго компонента Базеля II. Инструкция №154-И определяет также порядок направления Банком России требования к кредитным организациям об устранении недостатков в действующих системах оплаты труда в случае выявления их несоответствия принимаемым рискам, а также характеру и масштабам деятельности.

В части уточнения подходов к банковскому регулированию действуют следующие решения. Уточнены регулятивные требования к оценке рисков ипотечного кредитования в целях повышения устойчивости системы ипотечного кредитования в Российской Федерации:

– расширены возможности применения банками пониженного коэффициента риска

70 % в отношении жилищной ипотеки с пониженным уровнем риска в целях расчета нормативов достаточности собственных средств (капитала), а именно, отменена часть операционных требований для подтверждения статуса таких ссуд;

– пересмотрены в сторону снижения минимальные размеры резервов для вновь выделяемых в составе портфелей однородных ссуд категорий «военной» ипотеки и ипотеки с пониженным уровнем риска;

– скорректирован порядок расчета норматива долгосрочной ликвидности с целью учета промежуточного финансирования, предоставляемого банкам агентствами по ипотечному жилищному кредитованию в рамках программ секьюритизации портфелей ипотечных кредитов;

– выделена часть ипотеки с низким уровнем риска, к которым применяется коэффициент 50 % при расчете обязательных нормативов [4].

Среди важнейших мер по совершенствованию системы банковского регулирования и надзора реализующие подходы рискориентированного надзора можно выделить:

- 1) повышение прозрачности (транспарентности) российских банков;
- 2) улучшение качества управления банками;
- 3) дифференциация требований банковского регулирования и надзора;
- 4) активизация дистанционного надзора с введением системы мониторинга;
- 5) совершенствование системы раннего реагирования.

В прошедшем году продолжалась политика оздоровления и укрепления банковского сектора, осуществлялись мероприятия по дальнейшей интенсификации банковского надзора. При организации этой работы Банк России исходит из необходимости обеспечения максимальной прозрачности деятельности банков для регулятора, понимания модели бизнеса банка, экономики операций, проводимых банками. В целях выявления проблем в деятельности кредитных организаций на ранних стадиях их возникновения Банк России продолжил реализацию рискориентированных подходов к осуществлению банковского надзора, исходя из приоритета содержания над юридической формой оценки активов.

В отчетном году подразделения дистанционного надзора были ориентированы на повышение оперативности реагирования на негативное развитие ситуации в отдельных банках, более консервативную оценку банковских рисков и выбор эффективных и адекватных допущенным нарушениям мер надзорного воздействия. Для этого, в том числе выборочно, применялась практика введения режима ежедневного представления банками в Банк России основных форм отчетности. Значительное внимание уделялось банкам, осуществляющим сомнительные операции; к ним оперативно применялись ограничительные меры воздействия, а при непринятии мер по устранению существенных и неоднократных нарушений законодательства отзывались лицензии на осуществление банковских операций [5].

В рамках банковского надзора продолжают проводиться мероприятия по анализу достоверности оценки банками отдельных видов активов, в частности Закрытых паевых инвестиционных фондов (ЗПИФ) и недвижимого имущества, являющегося как самостоятельным активом на балансе банка, так и входящего в имущество ЗПИФ либо являющегося обеспечением (в том числе по ипотечным сертификатам участия).

В надзорной практике использовался мониторинг влияния изменения валютного курса и процентных ставок на уровень доходов и величину собственных средств (капитала) банков, имеющих существенные доли активов и обязательств, номинированных в иностранной валюте. В условиях возросшей стоимости фондирования агрессивная политика ряда банков на рынке вкладов населения в отсутствие эффективной системы управления рисками и при низком качестве активов, может обернуться снижением процентной маржи и убытками. В связи с этим территориальные учреждения Банка России осуществляли работу по оценке проводимой банками процентной политики, в том числе в части привлечения вкладов населения и кредитования физических лиц.

При возникновении угроз интересам кредиторов и вкладчиков к банкам применялись

такие меры надзорного реагирования, как ограничение и запрет на привлечение вкладов, ограничение величины процентной ставки привлечения средств физических лиц. Оптимизация территориальной сети Банка России обусловила изменения в организации банковского надзора. В ходе реорганизации территориальных учреждений происходит переход на новую структуру управления процессом надзора в Банке России, обеспечивается вертикальная система организации надзора и управления проведением надзорных мероприятий на уровнях главного управления и отделения, создается единое информационное пространство подразделений банковского надзора. Формируемая система анализа эффективности надзорных действий позволит осуществлять административный и аналитический контроль своевременности и адекватности мер надзорного реагирования на всех этапах и уровнях принятия решений.

Участие в международных коллегиях расширяет возможности Банка России в части надзора за российскими кредитными организациями, входящими в банковские группы, понимания процессов управления и рискменеджмента на уровне группы, отслеживания изменений в стратегии группы, в том числе по российскому бизнеснаправлению, уточнения оценки страновых рисков. К кредитным организациям в 2015 году активно применялись предупредительные меры воздействия: в адрес руководства 873 поднадзорных банков направлялась письменная информация; с банками проведено 444 совещания. Принудительные меры воздействия в виде требований об устранении нарушений применялись в отношении 546 банков, штрафные санкции – в отношении 133 банков, ограничения на осуществление отдельных операций – в отношении 209 кредитных организаций, запреты на осуществление отдельных банковских операций – в отношении 64 банков, запреты на открытие филиалов – в 53 банках. С рынка банковских услуг продолжали выводиться банки с неудовлетворительным финансовым состоянием.

Банки более консервативно оценивали свои риски и дополнительно формировали резервы на возможные потери по ссудам, в том числе в связи с этим прибыль банковского сектора в 2014 году оказалась заметно ниже, чем годом ранее. Банк России продолжал работу по оздоровлению банковского сектора, в качестве регулятора финансовых рынков совершенствовал конкурентную среду, принимал меры по устранению регулятивного арбитража на финансовых рынках. Продолжалась реализация мероприятий по очищению банковского сектора от финансово неустойчивых организаций, не способных обеспечить сохранность средств вкладчиков, а также банков, проводящих сомнительные операции. При этом Банк России совместно с государственной корпорацией «Агентство по страхованию вкладов» по возможности при наличии экономической целесообразности использовал механизмы санации проблемных банков. Традиционный интерес широкого круга читателей к проблемам устойчивости банковского сектора обусловил значительное внимание в настоящем Отчете к глобальным рискам и вопросам оценки системной устойчивости банковского сектора, в том числе с использованием методов стресс тестирования. С учетом особенностей текущей ситуации в экономике Банк России внедряет международные рекомендации по регулированию банковской деятельности.

В 2015 году началось внедрение в банковскую практику новых подходов к оценке достаточности капитала банков – Базель III. Работа по новым требованиям продемонстрировала способность подавляющего большинства банков адекватно реагировать на новые регулятивные нормы даже в условиях менее благоприятной внешней среды банковского бизнеса. В Отчете приводится подробная информация об основных направлениях дальнейшего совершенствования банковского регулирования в рамках внедрения международных подходов.

Список литературы:

1. Материалы конференции. Наука сегодня и завтра. Современное состояние и перспективы развития банковского регулирования и надзора в России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://konferent.ru/nauka/967>).
2. Мурычев А.В. Банковский надзор: каким ему быть? // Деньги и кредит. – 2009. – №4. – С. 7-19.
3. Вишневыский А.А. Банковское право. Краткий курс лекций. – М.: Статут. – 2011. – 42 с.
4. Центральный Банк Российской Федерации. Отчёт о развитии банковского сектора и банковского

надзора 2014 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cbr.ru/publ/archive/root_get_blob.aspx?doc_id=9878.

5. Консультант Плюс. Инструкция Банка России от 17.06.2014 №154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда»). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

6. Российская газета RG.RU. Экономика. ЦЮ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2015/10/07/licenzia-site-anons.html>.

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

Горганова Кристина Александровна

студентка 3 курса факультета экономики и управления

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

УДК 004.9:336.7

Макарова О.Д.

ИТ-ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ БАНКАМИ

Повсеместное использование информационных технологий стало объективной необходимостью. Одна из сфер, где их значение традиционно велико, - финансовая. Информационные технологии в настоящее время определяют возможности организации по развитию бизнеса и совершенствованию внутренних процессов и системы обслуживания клиентов. В статье рассматривается современная банковская услуга «интернет-банкинг», демонстрируется статистика ее использования по регионам России.

Ключевые слова: эффективность банковской системы, банковские технологии, интернет-банкинг, банковские операции.

В современных условиях развитие банковского бизнеса неразрывно связано с автоматизацией, внедрением новейших технических средств и передовых банковских технологий по продвижению на рынок банковских продуктов и услуг, а также с поиском инструментов, которые повышают привлекательность банковских услуг, чему способствуют инновации.

Центральный банк России и Правительство Российской Федерации придерживаются единой цели в банковской сфере – формирование высокоразвитого банковского сектора, который бы соответствовал международным представлениям о банковском бизнесе и удовлетворял потребности клиентов. На становление банковского бизнеса повлияли два важных фактора: глобализация и формирование информационных технологий. Именно они определяют направления развития банковского бизнеса.

Понятие глобализация можно определить, как выход политических и экономических процессов за национальные рамки. В период глобализации развитие экономики страны подвержено в большей степени действиям общемировых факторов, чем национальных. Практически не осталось разграничений между банковской и финансовой деятельностью. На финансовом рынке банкам приходится сражаться не только друг с другом, но и с другими финансовыми организациями, такими как финансовые и страховые компании, инвестиционные фонды.

При либерализации банковской системы было предусмотрено вхождение на национальные банковские рынки банков нерезидентов, которое в дальнейшем способствовало развитию заграничных филиалов банков. Всё это ещё усилило конкурентную борьбу в банковском бизнесе.

Совершенствование и деятельность банковской системы происходит по двум основным направлениям. Во-первых, процесс развития концентрации, который связан с повышением финансового обеспечения экономики страны. Он ведёт впоследствии к повышению инвестиционной активности. Пока что ни финансовые компании, ни пенсионные и страховые фонды не могут продемонстрировать необходимый подъём инвестиционной активности. Одни не могут ещё показать финансовую мощь, у других недостаточно развит рынок ценных бумаг. Способностью удовлетворить инвестиционные потребности обладают крупные банки, которые имеют филиальную сеть в регионах страны или долгосрочные связи с промышленностью, и то посредством долгосрочных кредитов. Немаловажную роль в сохранении инвестиционной направленности деятельности банковского бизнеса в период высокой инфляции играет государство, которое должно поспособствовать различными стимулами и финансовой поддержкой. Примером может служить оптимизация величины налога с доходов банка, получаемых от долгосрочных кредитов, а также снижение размера резервных требований [4].

Вторым немаловажным направлением усовершенствования банковского дела является расширение услуг, которые банк может предоставить своим клиентам. Такое направление необходимо постоянно развивать, так как экономические потребности людей постоянно растут. Уже сейчас наиболее процветающие российские банки и их филиалы разрабатывают новые банковские продукты, чтобы в дальнейшем диверсификация банковской деятельности не застала их неподготовленными к жизни в новых экономических условиях. Если сравнивать то количество банковских услуг, которые предлагают своим клиентам банки в странах с развитой экономикой по отношению с российскими банками, то нашим банкам ещё предстоит большая работа, чтобы достичь уровня западных банков.

Немаловажным аспектом повышения эффективности банковской деятельности является отчётность банков. Акционеры, а также многие внешние пользователи уделяют большое внимание формату, в котором банки предоставляют им аналитическую информацию. Для этих пользователей очень важно, чтобы предоставленная информация была наиболее краткой, но в то же время максимально точно раскрывала экономическое положение банка.

Такая система должна содержать информацию на отчётную дату, за предыдущий отчётный период, процент изменений за этот период, плановые показатели, индикаторы тренда и процент исполнения плана. Индикатор тренда – это динамика определённого показателя, для наглядности желательна выделенная определённым цветом. Позитивный тренд – это небольшое изменение показателей, которое можно выделить зелёным цветом, негативный – красным, а стабильный – синим цветом. Исполнение и неисполнение плана также можно выделить цветом. По такому цветовому изображению сразу будут видны проблемные места банка.

Необходимо усовершенствовать стандарты банковского аудита, а также вести работу по организации независимой системы информации по кредитным историям своих заёмщиков; внедрять мероприятия по сокращению операционных расходов; искать новые дополнительные доходы.

Не так давно в нашей жизни появилось такое понятие, как «банковские технологии». Благодаря развитию технических средств, компьютерным технологиям и средствам связи перед кредитными организациями открылись просторы для использования новейших технологий в работе банковской деятельности. По применяемым технологиям того или иного банка можно судить о профессионализме банка и даже его экономической устойчивости.

Понятие банковские технологии включает в себя очень широкий спектр услуг: обслуживание клиентов по отдельным операциям и в целом по банку; межфилиальную систему обслуживания; осуществление контроля и безопасности; обслуживание пластиковых карт и интерактивное обслуживание своих клиентов.

В последние годы заметно изменилось число банковских операций: оно значительно выросло, изменилась скорость принятия решений в работе банка. Поэтому невозможно себе даже представить решений этих задач без помощи банковских технологий. На настоящий момент банки – это самые развитые организации в отношении применяемых информацион-

ных технологий. Сегодня главным для клиентов банков является не производительность, а то, как банк может удовлетворить их потребности. При масштабном росте филиальной системы, клиентской базы, а также росте количества оказываемых банковских услуг банкам необходимо привлечение большего количества вычислительных ресурсов. У банков появилось много частных вкладчиков, что влечёт за собой спрос на новые банковские технологии: новые карточные продукты, применение интернет-технологий. Банки заинтересованы в том, чтобы создать максимально комфортные условия клиентам для доступа к своим счетам. Для удобства управления финансовыми средствами создают интернет-банкинги, интернет-системы. Российские банки, которые применяют в работе новейшие банковские технологии, уже довольно давно предлагают свои клиентам услуги «Интернет-банкинга», то есть возможность осуществить банковский платёж с компьютера пользователя, не выходя из дома. В скором будущем некоторые банки смогут оказывать все те услуги, которые оказывают в обычном банке, только в «виртуальном офисе». Новый этап в банковском бизнесе – оказание услуг клиентам, которые хотят иметь свой бизнес в Интернете.

Очень выгодным вариантом Интернет-банкинга является технология удалённого банковского обслуживания. Клиент с помощью веб-серверов может получать максимальное количество информации: отчётность банков; новости банка; филиальную сеть; услуги банка; информация о клиентах, партнёрах; справочная информация (курсы валют и т.п.).

При желании клиент может выбрать активный режим Интернет-банкинга: информацию о состоянии счетов; рублёвые и валютные платежи; обмен с партнёрами документами; компьютерную телефонию, факсимильное и пейджинговое общение с клиентом организация на базе банка электронной коммерции среди клиентов и их предприятий – смежников.

Около двухсот российских банков, имеющих наибольший портфель кредитов и депозитов физических лиц по итогам 2015 года, были обследованы на наличие услуг интернет-банкинга и мобильного банкинга. Доля банков, предлагающих своим клиентам услугу интернет-банкинга, выросла за год с 82 % до 86 %. Количество интернет-банков на российском рынке второй год практически не растёт, а основные изменения в предложении интернет-банкинга происходят в качественной плоскости: происходит перевод сервисов на новые программные платформы, обновление дизайна интерфейсов, подключение новых функций для пользователей. Доля банков, предлагающих своим клиентам услугу мобильного банкинга, выросла за год с 47 до 54 %. Прирост новых мобильных интерфейсов в 2015 году значительно замедлился по сравнению с 2014 годом, когда количество мобильных банков на российском рынке практически удвоилось. В январе 2015 года предложение мобильного банкинга все еще далеко от насыщения – почти половина из топ-200 российских розничных банков (включая несколько банков из топ-50) услугу мобильного банкинга не предлагает ни в каком виде.

В России 15,4 млн человек пользуются интернет-банкингом. Это 55 % всех активных интернет-пользователей в возрасте от 18 до 64 лет, проживающих в российских городах с населением от 100 тысяч жителей. Наибольшее проникновение интернет-банкинга имеет в Москве — 63% московских интернет-пользователей имеют доступ хотя бы к одному интернет-банку. По мере уменьшения размера города проникновение интернет-банкинга сокращается, однако разница между большими и малыми городами не столь существенная [9].

Таблица 1 – Количество пользователей услуги интернет-банкинг, в процентах

Субъекты РФ	Доля пользователей
Москва	63
Санкт-Петербург	56
Другие города миллионеры	57
Города от 500 тыс. до 1 млн. жителей	54
Города от 100 тыс. до 500 тыс. жителей	49

* Из расчета 28,3 млн суточной аудитории интернета в России. Данные исследования e-Finance User Index 2014

В США большинство интернет-юзеров по-прежнему предпочитают использовать услуги онлайн-банкинга для управления личными финансами. Однако мобильный банкинг также постепенно начинает входить в моду. Сегодня, согласно исследованию компании Celent, около 94 % клиентов банков в США во всех возрастных группах пользуются интернет-банком и примерно 71 % из них в возрасте от 18 до 60 лет и старше подключился к мобильному банкингу. Европейская ассоциация финансовых маркетологов утверждает, что уже в течение ближайших пяти лет 91 % банков сделает онлайн и мобильный банкинг основными каналами совершения платежей. Мобильные устройства все глубже проникают в нашу повседневную жизнь, а, значит, компаниям и банкам приходится учитывать эти меняющиеся реалии и реагировать на возникающие потребности клиентов. Именно поэтому при проектировании интернет-ресурсов американские эксперты рекомендуют банкам использовать единый источник HTML-кода, который позволяет сайту автоматически адаптироваться под различные размеры экрана, в том числе под планшетные компьютеры и мобильные устройства.

Обслуживание клиентов через Интернет очень выгодно для банка за счёт снижения издержек банка, связанных с совершением операций. Запуск банковской Интернет-системы можно по стоимости затрат сравнить с открытием нового офиса банка. Но при грамотном привлечении числа клиентов затраты очень скоро окупятся.

Также на совершенствование банковской системы повлияло внедрение в оборот другой значимой банковской технологии – пластиковой карты. Имеется множество плюсов при использовании карты: снижение оборота наличных денег; увеличение остатков на счетах пластиковых карт.

Стремление банков обезопасить своих клиентов велико. Всегда присутствует риск, что мошенники взломают пин-код. Учёные предлагают заменить электронный код на устройства идентификации, которые работают на биометрическом принципе. Распознать владельца карты можно будет не по электронному номеру, а по форме кисти, тембру голоса, отпечаткам пальцев. В Японии уже работают такие автоматы, но это техника на грани фантастики.

На сегодняшний день для российских клиентов более реально использование смарт-карты с микрочипом. Эта карта содержит больше персональной информации о своём владельце, что значительно сохраняет её от взлома. Банковские технологии на этом не останавливаются на месте в своем развитии. Уже появилась новая модель пластиковой карты – суперсмарт-карта. Эту карту можно назвать «три в одной»: кредитная, дебетовая и предоплатная. Также имеет ряд дополнительных функций: часы, календарь, записная книжка. Придёт то время, когда банковскую карту клиента «вживят» в персональный компьютер.

В России за годы реформ была построена рыночно ориентированная банковская система. По мере повышения степени открытости экономики российские банки испытывают усиливающиеся воздействие всех тенденций, определяющих развитие современного банковского бизнеса, прежде всего, глобализации и внедрения информационных технологий. Чтобы не потерять конкурентные преимущества, они должны постоянно совершенствовать свои операции и услуги в ответ на растущие потребности клиентов, внедрять более прогрессивные структуры управления, которые позволяли бы гибко реагировать на изменяющиеся внешние условия и одновременно обеспечивали бы контроль издержек и эффективности. Наметившийся экономический подъем и связанный с ним рост спроса на кредит дает российским банкам хорошие шансы для того, чтобы ускорить внедрение новых прогрессивных банковских и информационных технологий.

Список литературы:

1. Банковская система в современной экономике: учебное пособие / коллектив авторов: под ред. проф. О.И. Лаврушина. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2012. – 360с.
2. Роуз Питер С. Банковский менеджмент: пер. с англ. – М.: Дело Лтд, 1995. – 76 с.
3. Банковский надзор и аудит: учебное пособие. Под общ. Ред И.Д. Мамоновой. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 112 с.
4. Живалов В. Н. Повышение устойчивости функционирования коммерческих банков // Автореферат

диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 1997. – 27 с.

5. Иванов В. В. Анализ надежности банка. – М.: Русская Деловая Литература, 2013. – 320с.
6. Масленченков Ю.С. Технология и организация работы банка: теория и практика. М.: ИКК «ДеКа», 2009. – 432 с.
7. О банках и банковской деятельности. Федеральный Закон от 2 декабря 1990 г. №395-1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177196/8e4b214538406d6efe9e31a0f235012c2402e934/.
8. Челноков В.А. Банки и банковские операции: Букварь кредитования Технология банковских ссуд. Околобанковское рыночное пространство: учебник для вузов. – М.: Высшая школа, 2012. – 272с.
9. Исследование пользователей электронных финансовых и платежных сервисов в России e-Finance User Index 2014 [Электронный ресурс]: статистические данные. – Режим доступа: <http://www.banki.ru/news/>.

Макарова Ольга Дмитриевна

*студентка 3 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

Научный руководитель:

Плахова Любовь Васильевна

*д.э.н., зав. кафедрой менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

УДК 65.14/.17

Веремьева Л.С.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФАКТОРНОГО АНАЛИЗА ДЛЯ ОБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ ТЕКУЩЕЙ ЛИКВИДНОСТИ

Многие организации регулярно попадают в ранг неплатежеспособных из-за неумения по тем или иным причинам адаптироваться к рыночным отношениям. В связи с этим для более полной и объективной оценки ликвидности используется факторный анализ коэффициента текущей ликвидности. Это главный показатель платежеспособности. Он является одним из показателей, характеризующих удовлетворенность бухгалтерского баланса.

Ключевые слова: ликвидность, платежеспособность, факторный анализ, текущие обязательства, оборотные активы.

Определение и детальное рассмотрение сущности платежеспособности предприятия в экономической науке является одной из ключевых проблем. Острота ее подчеркивается необходимостью создания и совершенствования финансовых механизмов, функционирующих на фоне достижения основных производственных целей предприятия. Возможны унифицированные, но в то же время нестандартные подходы. В каждом случае должны приниматься решения с учетом комплекса специфических факторов, формирующих платежеспособность и деловую репутацию хозяйствующего субъекта.

Исследование проблем управления финансовым состоянием предприятия приобретает особую актуальность и тесно взаимодействует, во-первых, с условиями внешней среды, во-вторых, с методами объективной оценки и комплексного анализа финансового состояния, и наконец, в-третьих, с эффективностью управления собственностью на основе результатов анализа экономического потенциала.

Исследование проблемы платежеспособности организаций показывает, что задолженность хозяйствующих субъектов – частое явление, сопровождающее рыночные преобразования. Многочисленные организации регулярно попадают в ранг неплатежеспособных из-за неумения по тем или иным причинам адаптироваться к рыночным отношениям. В связи с

этим особую актуальность приобретает вопрос анализа ликвидности.

Коэффициенты ликвидности – показатели относительные и на протяжении некоторого времени не изменяющиеся, если пропорционально возрастают числитель и знаменатель дроби. Само же финансовое положение за это время может значительно измениться, например, уменьшится прибыль, уровень рентабельности, коэффициент оборачиваемости и др. Поэтому для более полной и объективной оценки ликвидности нужно провести факторный анализ коэффициента текущей ликвидности.

Коэффициент текущей ликвидности рассчитывается как отношение оборотных активов к текущим обязательствам. Данное отношение можно преобразовать, рассмотрев структуру формирования оборотных активов и текущих обязательств. В результате преобразования формулы числитель будет представлен как сумма запасов, дебиторской задолженности и денежных средств, а знаменатель представлен краткосрочными обязательствами.

В связи с данными преобразованиями формула коэффициента текущей ликвидности будет выглядеть следующим образом:

$$K_{\text{лик}} = \frac{(\text{Запасы}) + \left(\frac{\text{Дебиторская}}{\text{задолженность}} \right) + \left(\frac{\text{Денежные}}{\text{средства}} \right)}{\left(\frac{\text{Кредиторская}}{\text{задолженность}} \right)} \quad (1)$$

Коэффициент текущей ликвидности показывает способность организации рассчитываться по своим долгам наиболее ликвидным имуществом. Это главный показатель платежеспособности и является одним из показателей, характеризующих удовлетворенность (неудовлетворенность) бухгалтерского баланса. Нормативное значение для этого показателя равно 2.

Для большей наглядности и удобства дальнейших расчетов на основе бухгалтерского баланса сгруппируем показатели оборотных активов и текущих обязательств в табл. 1.

Таблица 1 – Группировка и структура оборотных активов и текущих обязательств ООО «Экипаж» в 2013-2014 г.

Наименование	2013	Уд. вес к итогу баланса, %	2014	Уд. вес к итогу баланса, %	Отклонение, (+/-)		Темп роста, %
					по сумме	по уд. весу	
Запасы	1971	29,30	2818	33,03	847	3,73	142,97
Дебиторская задолженность	3093	45,98	2590	30,36	-503	-15,62	83,74
Денежные средства	76	1,13	850	9,97	774	8,84	1118,42
Итого оборотные активы	5140	76,41	6258	73,36	1118	-3,05	121,75
Кредиторская задолженность	6640	98,71	8334	97,69	1694	-1,02	125,51
Итого текущие обязательства	6640	98,71	8334	97,69	1694	-1,02	125,51
Валюта баланса	6727	100	8531	100	1804	-	126,82

Для роста коэффициента необходимо, чтобы числитель и его темп роста были больше по сравнению со знаменателем и его темпом роста.

По полученным в таблице данным видно, что оборотные активы в общей структуре баланса в 2014 году увеличились на 21,75 % и составили 73,36 %. Среди оборотных активов наибольший удельный вес по отношению к итогу баланса составляют запасы, которые в отчетном году возросли на 42,97 %, или 847 тыс. рублей.

Размер дебиторской задолженности в оборотных активах является важнейшим фактором, оказывающим существенное влияние на снижение платежеспособности и финансовой устойчивости. В связи с этим возникает необходимость ее более углубленного анализа.

Оптимальное значение для дебиторской задолженности установить сложно, однако для российских организаций, занимающихся производством товаров и оказанием услуг, уровень дебиторской задолженности можно считать оправданным, когда она не просрочена, а ее удельный вес в валюте баланса составляет не более 30 %. Превышение данного показателя является свидетельством неоправданной иммобилизации средств организации в данных активах.

В ООО «Экипаж» удельный вес дебиторской задолженности в 2013 году составил 45,98 %, а в 2014 – 30,36 %. Это означает зависимость организации от платежеспособности своих контрагентов. А в случае срывов (даже незначительных) в оплате продукции и товаров предприятие может столкнуться с серьезными проблемами погашения задолженности поставщикам.

Также следует отметить резкое увеличение денежных средств на 1018,42 %. Однако их удельный вес в структуре валюты баланса увеличился на 8,84 % и составил 9,97 % в 2014 году. Это связано со значительным увеличением выручки в последний год и погашением долгов дебиторами.

Темп роста текущих обязательств увеличился на 25,51 %, что больше, чем увеличение темпа роста оборотных активов. Это является отрицательным фактором, так как коэффициент текущей ликвидности в перспективе будет уменьшаться, что означает снижение финансовой устойчивости организации.

Чтобы выяснить, какой показатель в большей степени повлиял на уменьшение коэффициента текущей ликвидности, проведем факторный анализ, используя метод цепной подстановки. В связи с тем, что знаменатель в формуле представлен текущими обязательствами, рассмотрим его как сумму соответствующих показателей: задолженность поставщикам, расчеты по заработной плате, налоги бюджетные и налоги внебюджетные (табл. 2).

Таблица 2 – Состав кредиторской задолженности ООО «Экипаж» в 2013-2014 годах, тыс. руб.

Наименование показателя	2013	2014	Изменение
Задолженность поставщикам	4751	6128	1377
Расчеты по заработной плате	636	871	235
Налоги бюджетные	830	1004	174
Налоги внебюджетные	423	331	-92
Итого кредиторская задолженность	6640	8334	1694

Для проведения факторного анализа введем следующие условные обозначения:

$K_{лик}^0$ – коэффициент ликвидности прошлого года,

$K_{лик}^{усл}$ – коэффициент ликвидности условный,

$K_{лик}^1$ – коэффициент ликвидности отчетного года,

Z^0, Z^1 – запасы прошлого и отчетного года, соответственно,

DZ^0, DZ^1 – дебиторская задолженность прошлого и отчетного года, соответственно,

$ДС^0, ДС^1$ – денежные средства прошлого и отчетного года, соответственно,

$ЗП^0, ЗП^1$ – задолженность поставщикам прошлого и отчетного года, соответственно,

$РЗП^0, РЗП^1$ – расчеты по заработной плате прошлого и отчетного года, соответственно,

$НБ^0, НБ^1$ – налоги бюджетные прошлого и отчетного года, соответственно,

$НВБ^0, НВБ^1$ – налоги внебюджетные прошлого и отчетного года, соответственно.

Расчеты и их результаты представим в табл. 3.

Таблица 3 – Расчетные данные для проведения факторного анализа коэффициента текущей ликвидности ООО «Экипаж»

Показатели	Алгоритм расчета	Расчет	Сумма
$K_{лик}^0$	$\frac{З^0 + ДЗ^0 + ДС^0}{ЗП^0 + РЗП^0 + НБ^0 + НВБ^0}$	-	0,774
$K_{лик}^{уст1}$	$\frac{З^1 + ДЗ^0 + ДС^0}{ЗП^0 + РЗП^0 + НБ^0 + НВБ^0}$	$\frac{2818+3093+76}{4751+636+830+423}$	0,902
$K_{лик}^{уст2}$	$\frac{З^1 + ДЗ^1 + ДС^0}{ЗП^0 + РЗП^0 + НБ^0 + НВБ^0}$	$\frac{2818+2590+76}{4751+636+830+423}$	0,826
$K_{лик}^{уст3}$	$\frac{З^1 + ДЗ^1 + ДС^1}{ЗП^0 + РЗП^0 + НБ^0 + НВБ^0}$	$\frac{2818+2590+850}{4751+636+830+423}$	0,942
$K_{лик}^{уст4}$	$\frac{З^1 + ДЗ^1 + ДС^1}{ЗП^1 + РЗП^0 + НБ^0 + НВБ^0}$	$\frac{2818+2590+850}{6128+636+830+423}$	0,781
$K_{лик}^{уст5}$	$\frac{З^1 + ДЗ^1 + ДС^1}{ЗП^1 + РЗП^1 + НБ^0 + НВБ^0}$	$\frac{2818+2590+850}{6128+871+830+423}$	0,758
$K_{лик}^{уст6}$	$\frac{З^1 + ДЗ^1 + ДС^1}{ЗП^1 + РЗП^1 + НБ^1 + НВБ^0}$	$\frac{2818+2590+850}{6128+871+1004+423}$	0,743
$K_{лик}^1$	$\frac{З^1 + ДЗ^1 + ДС^1}{ЗП^1 + РЗП^1 + НБ^1 + НВБ^1}$	-	0,751

Результаты влияния данных факторов на динамику коэффициента текущей ликвидности представим в табл. 4.

Таблица 4 – Расчет влияния факторов на динамику коэффициента текущей ликвидности ООО «Экипаж»

Показатели	Алгоритм расчета	Расчет	Влияние
$\Delta K_{лик}^0 (З)$	$K_{лик}^{уст1} - K_{лик}^0$	0,902 – 0,774	0,128
$\Delta K_{лик}^0 (ДЗ)$	$K_{лик}^{уст2} - K_{лик}^{уст1}$	0,826 – 0,902	-0,076
$\Delta K_{лик}^0 (ДС)$	$K_{лик}^{уст3} - K_{лик}^{уст2}$	0,942 – 0,826	0,116
$\Delta K_{лик}^0 (ЗП)$	$K_{лик}^{уст4} - K_{лик}^{уст3}$	0,781 – 0,942	-0,161
$\Delta K_{лик}^0 (РЗП)$	$K_{лик}^{уст5} - K_{лик}^{уст4}$	0,758 – 0,781	-0,023
$\Delta K_{лик}^0 (НБ)$	$K_{лик}^{уст6} - K_{лик}^{уст5}$	0,743 – 0,758	-0,015
$\Delta K_{лик}^0 (НВБ)$	$K_{лик}^1 - K_{лик}^{уст6}$	0,751 – 0,743	0,008

По данным таблицы видно, что наибольшее влияние на уменьшение коэффициента текущей ликвидности (- 0,161) оказало увеличение задолженности поставщикам на 1377 тысяч рублей. Также на снижение коэффициента повлиял такой фактор, как уменьшение дебиторской задолженности (- 0,076). Отрицательный эффект, но в меньшей степени оказали следующие факторы:

- рост расходов по заработной плате на 235 тысяч рублей снизил коэффициент текущей ликвидности на 0,023;
- увеличение налогов в бюджет на 174 тысячи рублей уменьшило данный коэффициент на 0,015.

Положительный эффект оказали:

- рост денежных средств увеличил коэффициент текущей ликвидности на 0,116;
- увеличение запасов на 847 тыс. руб. увеличило данный коэффициент на 0,128.

Финансово-экономическое состояние предприятия всегда подвержено изменениям. В

целях повышения текущей ликвидности необходимо все время регулировать величину накопленного долга, постепенно снижая его. Также необходимо жестко регулировать поступление и использование собственных денежных средств. Любая потеря контроля над поступлением и расходованием собственных денежных средств может привести к снижению ликвидности.

Укрепление платежеспособности за счет получения собственных денежных средств и оплаты накопленного долга в пределах платежного ресурса, безусловно, приводит к повышению коэффициента текущей ликвидности. Однако одновременное образование нового долга и отсутствие источников для его погашения в данный момент времени заставляют предприятие привлекать заемные средства (кредиты банков и авансы, полученные в случае длительности производственного цикла), что, несомненно, снижает текущую ликвидность.

Основными факторами повышения коэффициента текущей ликвидности и укрепления финансового состояния являются:

- обеспечение возможности покупателям и заказчикам вовремя и в установленном сроке рассчитываться перед предприятием по своим долгам;
- выбор в качестве партнеров платежеспособных предприятий;
- направление средств, полученных от сокращения дебиторской задолженности на погашение обязательств организации;
- в первую очередь погашение обязательств, которые не были оплачены вовремя и по которым начислены штрафы и пени. Несвоевременное погашение приводит к еще большему увеличению имеющейся задолженности;
- ведение расчетов с поставщиками путем заключения договоров о поставке с отсрочкой платежа или договоров цессии.

Список литературы:

1. Об обществах с ограниченной ответственностью. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015) [Электронный ресурс]. – Программа информационной поддержки российской науки и образования Консультант плюс: Высшая школа; Windows/9 8/ME/NT 4/2000/XP.
2. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия: учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К⁰», 2015. – 253 с.
3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 384 с.
4. Селезнева Н.Н. Анализ финансовой отчетности организации: учебное пособие / Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 583 с.
5. Чекулина Т.А. Использование модели информационно-аналитической бизнес-среды в целях совершенствования информационного пространства предпринимательской деятельности // Вестник ОрелГИЭТ. – 2012. – № 3(21). – С. 17-20.
6. Экономический анализ (бакалавриат): учебное пособие / под ред. д.э.н. И.В. Парушиной М.: КноРус, 2013. – 304 с.

Веремьева Лилия Станиславовна
*студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: tatyana-1002@mail.ru*

Научный руководитель:
Чекулина Татьяна Александровна
*д.э.н., профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: tatyana-1002@mail.ru*

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 341.018

Плахова Л.В., Уланова А.А.

ПОСЛЕДСТВИЯ ВВЕДЕНИЯ ВЗАИМНЫХ САНКЦИЙ
ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ И СТРАН ЗАПАДА

Данная статья посвящена вопросу влияния санкций на экономику России и стран Запада. В работе анализируются последствия применения санкций к России странами Европейского союза и Соединенных Штатов Америки, а также ответные действия РФ. Рассматривается негативное влияние санкций и вызванные ими явления, а также тенденции и перспективы взаимодействия России со странами Запада.

Ключевые слова: санкции, кризис, эмбарго, импортозамещение, инвестиции, социально-экономическое развитие.

Механизм внешних санкций является распространенным средством внешнего давления на страну с целью заставить ее изменить свою внешнюю или внутреннюю политику. Механизм вынуждения заключается в нанесении стране значимого или совсем неприемлемого финансового и экономического, репутационного и дипломатического, политического и гуманитарного ущерба. Санкции также ставят целью вызвать снижение уровня жизни населения с целью провоцирования политической нестабильности, внутреннего давления на власть страны, вплоть до смены действующего политического режима, активации лоббистского давления на власть.

В настоящее время против России уже используется значительный перечень санкционных мер. Под санкциями против Российской Федерации подразумеваются ограничительные политические и экономические меры, введенные в отношении России и ряда российских лиц и организаций, которые, по мнению международных организаций и отдельных государств, причастны к дестабилизации ситуации на Украине [1].

На тему санкций написано уже много статей. Позиции их авторов могут сильно различаться: кто-то считает, что санкции никак не повредят России, даже наоборот, помогут экономике страны. Другие убеждены, что санкции изолируют Россию и отбрасывают на несколько десятилетий назад в своем развитии.

Говоря о санкциях против России, мы видим, что впервые ограничения были введены в марте 2014 года. Санкции коснулись многих отраслей экономики: финансовой сферы в лице крупнейших банков, оборонной сферы, энергетики, продовольствия, также санкции коснулись некоторых государственных чиновников.

В ответ на санкции, введенные США и ЕС против Российской Федерации, Правительство РФ постановило запретить импорт многих продовольственных товаров из стран, поддерживающих санкции. Также были составлены так называемые «стоп-листы» в отношении некоторых граждан Евросоюза и США.

Экономические санкции, объявленные США и странами Запада, и симметричный ответ на них правительством нашей страны существенно осложнили внутреннее и внешнеэкономическое положение России. В 2014 году впервые за всю историю международных экономических взаимоотношений курс западных валют, евро и доллара повысился до рекордных отметок. Максимум курса евро был достигнут 18 декабря 2014 г. и находился на уровне 84, 5890 руб./евро, после чего курс начал постепенно снижаться. Тем временем, исторический максимум доллара дошел до отметки 69, 66 руб./доллар 2 февраля 2015 г. На сегодняшний день наблюдается тенденция снижения курса [2].

Несмотря на снижение, курс валют все еще продолжает оставаться предельно высоким.

Все это грозило и продолжает грозить финансовым кризисом и даже обвалом и обесцениванием российской национальной денежной единицы. Как следствие, снизились реальные доходы населения, также подорожали многие товары, которые импортируются из европейских стран.

Влияние санкций на экономику России прослеживается в привлечении иностранных инвестиций. Перекрыв их поступление, Евросоюз «больно ударил» по России. Это наглядно видно по следующим показателям: в 2014 г. российские эмитенты привлекли на международных рынках облигаций 9,5 млрд долларов США по сравнению с почти 53 млрд в 2013 г. В акционерный капитал за 2013 г. было привлечено 10,3 млрд долларов, в то время как за 2014 г. – только 1,9 млрд. Также сложности могут возникнуть в сфере импорта. В настоящее время экономика России достаточно зависима от ввоза наукоемких технологий, продукции машиностроения, лекарств, в значительной степени и продовольствия [3].

По состоянию на 7 октября 2015 г. оценка МВФ по росту ВВП еврозоны в 2015г. изменена на 1,1 % против прежней оценки в 1,7 %, в то время как ВВП России, согласно прогнозам, вместо предполагаемого ранее роста покажет падение на 3,8 %. При этом Европейская комиссия понизила прогноз по росту инфляции на 2015 г. с 1,2 % до 0,8 %, а в России ожидается 12 % против 11,4 % в прошлом году. Более того, ответные меры Москвы не зря прозваны «антисанкциями»: они не только оказали ущерб ЕС, но и бумерангом ударили по самой России. В итоге, только из-за роста цен на продовольствие российские потребители уже заплатили за антисанкции почти 45 млрд рублей, а дополнительные расходы за год могут составить 147,3 млрд рублей [4].

Изначально предполагалось, что российское продовольственное эмбарго вводится как защитная мера и «стимул для развития российского аграрного сектора», однако это трудно реализовать в условиях спада экономики, т.к. для импортозамещения и развития АПК необходимы огромные инвестиции, которые на данный момент брать негде [5]. Однако некоторые эксперты полагают, что иностранный капитал, который так нужен России, может и не обязательно иметь западное происхождение. Вполне есть вероятность, что место инвесторов из ЕС и США займут, скажем, инвесторы из стран BRICS [6].

Антироссийские санкции и ответные защитные меры с российской стороны как никогда остро поставили проблему высокой зависимости российской экономики от импорта товаров и технологий. Вместе с тем, они создали российским производителям крайне благоприятные условия для более активного и обширного импортозамещения. Глава министерства сельского хозяйства РФ Александр Ткачев заявил: «Мы благодарны нашим европейским и американским коллегам, которые заставили нас по-новому посмотреть на сельское хозяйство, заставили нас найти резервы... Аграрный сектор в условиях санкций имеет тенденцию к росту. Мы научились не только выживать, но и работать в этих условиях...» [7].

Россия располагает всеми необходимыми ресурсами для максимального обеспечения собственной продукцией как промышленного, так и сельскохозяйственного производства. Например, наша страна располагает примерно третью всех мировых запасов чернозёмов, что создает огромный потенциал для сельскохозяйственного производства, обеспечения своих внутренних потребностей и реализации продукции на внешних рынках. Однако пока на мировом аграрном рынке Россия выступает в большей мере как импортёр, чем экспортёр. То же наблюдается и во многих отраслях промышленного производства. Именно на решение этих задач необходимо направить все силы в ближайшее время.

Минэкономразвития России разработало целый комплекс мероприятий по поддержке и развитию экономики в условиях санкций по каждой из отраслей. Обобщенно эти мероприятия выглядят следующим образом:

1. Разработка и реализация федеральных целевых программ развития отдельных отраслей производства. Это предполагает государственное финансирование целых отраслей российской экономики. Также акцент делается на структурные изменения в экономике, развитие несырьевых отраслей, а в топливно-энергетическом комплексе – на развитие перерабатывающих производств.

2. Государственные инвестиции в развитие инфраструктуры. Запланировано строительство Центральной кольцевой автомобильной дороги в Москве, скоростной трассы Москва - Санкт-Петербург, реконструкция Транссиба.

3. Налоговая политика и таможенно-тарифное регулирование. В условиях санкций налоговая политика будет направлена, прежде всего, на привлечение капитала в российскую экономику, в связи с чем предусматриваются различные налоговые льготы для инвесторов в зависимости от отрасли производства и экономической зоны их деятельности.

4. Поддержка малого и среднего предпринимательства. Для малых и средних предприятий, только выходящих на рынок, предусмотрены льготные налоговые периоды, льготы по уплате страховых взносов. Предоставляются государственные субсидии на модернизацию производства и приобретение оборудования в лизинг. Новой и, вероятно, эффективной мерой станет упрощение для малого и среднего предпринимательства требований трудового законодательства. Это позволит предпринимателям расширить штат сотрудников и увеличить объемы производства [8].

Несмотря на мероприятия по поддержке и развитию экономики в условиях санкций, следует признать серьёзное негативное воздействие на развитие российской экономики как санкций, введённых в отношении России, так и российских ответных мер. Однако вводя санкции, страны Запада ставят под удар и собственную экономику. Россия является третьим по значимости торговым партнером ЕС, и на ее долю приходится 7 % всего экспорта товаров из стран союза. Ущерб ЕС от санкций рискует составить до триллиона евро, а европейские производители уже бьют тревогу, видя собственные потери на рынке продовольствия. Европейские сельхозпроизводители пострадали от эмбарго наиболее существенно. Поставки в Россию для многих из них были гарантией рентабельности, а для каких-то бизнесов и вовсе основным каналом сбыта. Найти покупателей на других рынках предприятиям пищевой промышленности из ЕС крайне тяжело. И потому в ближайшее время их бизнес, вероятно, вряд ли будет прибыльным [9].

Санкционная борьба, в конечном счете, не выгодна ни одной из сторон, а в условиях падения мировых цен на энергоносители она лишь добавляет нестабильности к уже существующим экономическим и, как следствие, социальным проблемам. Безусловно, любое государство желает продвигать на мировой арене свои геополитические интересы, ценность которых неоспорима, однако не стоит забывать о «сопутствующем ущербе» политических решений, который всегда терпит население, причем больше всего страдают самые незащищенные члены общества.

Будущее российско-европейских отношений напрямую зависит от решений, которые будут приниматься сторонами конфликта в ближайшее время. По словам вице-президента Европарламента Мигеля-Анхеля Мартинеса-Мартинеса, «Российская Федерация и Европейский союз являются двумя значительными акторами на мировой арене, которых можно назвать братьями и, вероятно, даже сиаемскими: можно критиковать своего сиаемского брата, но бессмысленно вводить против него санкции, т.к. это все равно, что ввести их против самого себя» [10]. При этом эксперты сходятся во мнении, что европейские инвесторы могут достаточно быстро вернуться в Россию в случае стабилизации ситуации.

Таким образом, российская экономика все еще имеет шанс на получение финансовых вливаний, необходимых для восстановления, а европейские производители и инвесторы – на возвращение на российский рынок.

Сложнее обстоят дела с США. Российско-американские отношения никогда не отличались особой теплотой, а тот факт, что в этом году Конгресс возглавила республиканская оппозиция, которая будет оказывать на Барака Обаму дополнительное давление, лишь усугубляет ситуацию [11]. Тем не менее, российский ущерб от санкций со стороны США представляется значительно меньшим при условии стабилизации отношений с ЕС.

В настоящее время, главной задачей является скорейшее решение проблем, вызванных кризисом доверия между странами. В современном мире ни одна страна не может нормально

развиваться в изоляции от остальных, а это значит, что новое развитие российско-европейских отношений просто неизбежно.

Список литературы:

1. Санкции в связи с украинскими событиями 2014 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>.
2. Полный список всех санкций против России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.liveinternet.ru/users/1233274/post324076323/>.
3. Дойбер Г. Дамоклов меч расширения санкций в отношении России // Перспективы: сетевое издание Центра исследований и аналитики Фонда исторической перспективы. – 04.09.2014. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.perspektivy.info/rus/ekob/_damoklov_mech_rasshirenija_sankcij_v_otnoshenii_rossii_2014-09-04.htm.
4. «Существует черный список европейских политиков, которых не ждут в России» // Коммерсант.ru – 26.09.2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/2577042>.
5. Санкция на санкцию: запреты, введенные Россией и Западом // РИА Новости [Электронный ресурс]. – 01.09.2014. – Режим доступа: <http://ria.ru/infografika/20140901/1020205622.html>.
6. Влияние санкций на экономику России. Последствия введения санкций. Экономика России сегодня. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://fb.ru/article/159526/vliyanie-sanktsiy-na-ekonomiku-rossii-posledstviya-vvedeniya-sanktsiy-ekonomika-rossii-segodnya>.
7. Глава Минсельхоза Александр Ткачев: «Спасибо американским и европейским коллегам за санкции». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://q99.it/6ZPg7rhttp://q99.it/KjvP6r>.
8. Итоги 2014: продовольственное эмбарго – хотели как лучше // Интерфакс [Электронный ресурс]. – 26.12.2014. – Режим доступа: <http://www.interfax.ru/business/415500>.
9. Дефицит торговли товарами между ЕС28 и Россией немного сократился до 60 млрд евро в первые девять месяцев 2013 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eeas.europa.eu/delegations/russia/press_corner/all_news/news/2014/20140124_ru.htm.
10. Мартинес Мартинес: Европейский Союз и Россия являются сиамскими близнецами // Аналитический портал о Балтийском регионе [Электронный ресурс]. – 15.01.2015. – Режим доступа: http://www.m.rubaltic.ru/articles/martinez_martinez_15012015.
11. Ткачев И., Сухаревская А. Холодная экономическая война: год под знаком санкций Европы и США // РБК [Электронный ресурс]. – 26.12.2014. – Режим доступа: <http://top.rbc.ru/economics/26/12/2014/549631bf9a7947c0ac478ddf>.

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

Уланова Анастасия Анатольевна

студентка I курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

УДК 338.33 (470)

Головина В.А.

О НЕОБХОДИМОСТИ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

В статье дается оценка и рассматривается роль финансового права в России как науки, а также роль валютных отношений в современных условиях, так как сегодня остро поднимается проблема повышения значимости национальной валюты в международном торговом обороте.

Ключевые слова: финансовое право, валютные отношения, органы валютного регулирования, принципы валютного контроля, валютная система, экономика.

В развитии и становлении экономико-социальной структуры общества огромную роль играет государственное регулирование, которое осуществляется в рамках принятой политики

на каждом историческом этапе развития общества. Государство реализует практически все свои функции через финансовое право, так как именно финансовое право воздействует на главные стороны жизни государства и общества. Посредством финансового права, правового регулирования финансовой деятельности государства и муниципальных образований создаются денежные фонды государства и муниципальных образований, направленных на финансирование общезначимых задач.

Сегодня российская наука финансового права переживает период активного развития. Прежде всего, это связано с изменением экономической ситуации в стране, развитием экономических отношений рыночного типа. Также актуальность науки финансового права обусловлена существенным накоплением юридической практики.

По мнению П.М. Годме, финансовое право – отрасль публичного права, предметом которой являются нормы, регулирующие государственные финансы [5]. Предметом финансового права являются отношения, обладающие властным и имущественным характером; направленностью на образование, распределение и использование централизованных и децентрализованных денежных фондов; неравенством сторон, зависимостью одних субъектов от других [5]. Отношения, связанные с государственными финансами, а также комплекс отношений, направленных на обеспечение надлежащего функционирования финансовой системы страны, составляют предмет финансового права. К ним относятся: денежно-валютные, банковские, налоговые, бюджетные, фондовые и международно-финансовые отношения.

Одним из разделов финансового права является валютное законодательство и валютные отношения. Акцентирование внимания на данной теме считаем актуальным, так как в связи с введением со стороны западных стран санкций обострилась необходимость диверсификации экономики России. По мнению современных авторов, диверсификация должна трактоваться не только как снижение степени зависимости исполнения бюджета от стоимости углеводородов, но и рассматриваться как повышение значимости национальной валюты в международном торговом обороте.

Основным законом, регулирующим валютные отношения в России, является Федеральный закон «О валютном регулировании и валютном контроле» [1] (далее Закон), а также Гражданский кодекс РФ, подзаконные акты соответствующих органов, отвечающих за валютный контроль и другие. Федеральный закон «О валютном регулировании и валютном контроле» направлен на обеспечение реализации единой государственной валютной политики, обеспечение устойчивости валюты РФ, стабильности внутреннего валютного рынка, как факторов развития национальной экономики и международного экономического сотрудничества.

В Российской Федерации органами валютного регулирования являются Центральный банк РФ и Правительство Российской Федерации. Валютное регулирование и валютный контроль в России производится по следующим принципам:

- единство систем валютного регулирования и контроля;
- единство внутренней и внешней валютной политики государства;
- приоритетными среди прочих являются экономические меры;
- государство и его органы исключают неоправданное вмешательство в осуществление валютных операций резидентов и нерезидентов;
- государство гарантирует защиту прав и интересов резидентов и нерезидентов в области валютных операций.

Особенностью валютной системы России является то, что иностранная валюта циркулирует внутри страны параллельно с национальной. Такой ситуации нет ни в одном европейском государстве. Рубль на своей территории постоянно конкурирует с долларом США. Таким образом, чтобы национальная валюта могла удержать позиции и полноценно выполнять функции денег, национальный валютный рынок должен быть стабилен и предсказуем.

Поэтому обеспечение устойчивости рубля – основная задача ЦБ России, вмененная ему Конституцией Российской Федерации. Важнейший индикатор макроэкономического

здоровья и стабильности нации – это динамика курса вследствие доверия Правительству и его экономической политике. Определенная жесткость стратегии валютного регулирования и контроля должна способствовать недопущению ущемления экономических интересов России. В результате равноправного встраивания в мирохозяйственную систему валютное регулирование будет либерализовываться, как это происходило в большинстве развитых стран.

Важным моментом является то, что в условиях глобализации роль валютного регулирования и контроля как инструмента экономической политики все больше возрастает, в результате возникает проблема формирования оптимального валютного режима, который способствовал бы развитию как экспортно-ориентированных отраслей экономики, так и отраслей, ориентированных на внутренний рынок, в частности импортозамещающих производств.

В России необходимо создать внутренний рынок товаров отечественного производства и широкого потребления. Весьма малое внимание уделяется развитию продовольственного рынка и отраслей переработки, поэтому начать следует именно с них. Затем следуют продукции пищевой промышленности, лесопромышленного комплекса, строительных материалов, бытовой радиоэлектроники, машиностроения, станков, авиации. Главная задача удовлетворить потребности внутреннего рынка продукцией, производимой в стране. Чтобы решить эту задачу, необходимо производить средства производства [3].

Мировая валютная система всегда привлекала внимание ученых. Особо остро это проявляется в период финансового кризиса или, например, при введении экономических санкций в отношении России. Современные ученые в ходе исследований выявили два основных параллельных направления дальнейшего развития валютной системы:

- увеличение роли золота в золотовалютных запасах центральных банков, т.е. модификация структуры золотовалютных резервов через существенное повышение доли монетарного золота;
- создание единой мировой резервной валюты, формирование новых валютных союзов, а также переход к торговле на основе сложившейся страховой структуры.

Первый путь означает, что покупательная способность денег будет формироваться на основе соотношения денежной и товарной массы. Таким образом, если денег в экономике станет больше, чем товаров, то ценность денежной единицы упадет.

Второй вариант заключается в создании единой мировой валюты. Канадский экономист Роберт Манделл разработал план конвертации до 2040 года всех валют в единую денежную единицу, предположительно название которой будет «дей» (доллар, евро, йена) или «интер». По мнению Манделла, введение единой валюты это, прежде всего, забота о развивающихся странах. Однако преградой к введению единой мировой валюты является неравномерность экономического развития стран, а также необходима единая концепция, на основе которой будет осуществляться реальный выпуск в обращение общемировой валюты, и наконец, вряд ли страны, чьи валюты являются резервными, согласятся на введение единой валюты. Кроме всего этого, валютные системы трансформируются десятилетиями, таким образом, создание единой мировой валюты достаточно длительный процесс.

Профессор А.В. Якунина в своей статье «Формирование валютной системы в современных условиях» делает вывод о том, что формирование современной валютной системы происходит в условиях минимизации валютных рисков, вызванных как резкими колебаниями валют, так и вероятностью ужесточения санкций со стороны стран, эмитирующих резервные валюты [6]. Это связано с тем, что при формировании валютных резервов страны происходит оптимизация золотовалютных резервов путем увеличения в них доли золота. Следовательно, роль золота в обслуживании внешнеэкономических операций в долгосроч-

ном периоде будет возрастать. Таким образом, наращивание развивающимся странам доли золота в своих золотовалютных резервах позволит в будущем создать свою региональную валюту, которая будет обеспечена золотом этих стран.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 10.12.2003 №173-ФЗ (ред. от 29.06.2015) «О валютном регулировании и валютном контроле» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=182071>.
2. Балашова О.В., Дорофеева Н.В. Проблема валютного регулирования и валютного контроля [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/>.
3. Симонова Е.В. Инновации как основа экономического развития России // Теоретические и прикладные вопросы экономики сферы услуг. – 2014. – №7. – С. 7-12.
4. Сибирская Е.В., Симонова Е.В. Типология обеспечения конкурентоспособности малого инновационного и крупного бизнеса // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2014. – №4(62). – С. 246-253.
5. Финансовое право: учебное пособие для студентов вузов / под ред. И.Ш. Килясханова, Н.Д. Эриашвили. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: закон и право, 2015. – 479 с.
6. Якунин С.В., Якунина А.В. Формирование валютной системы в современных условиях // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – №9(408). – С. 15-22.

Головина Валентина Алексеевна

*студентка 2 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: golovina.valentina@mail.ru*

Научный руководитель:

Симонова Евгения Владимировна

*к.э.н., доцент кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: jezzi@mail.ru*

УДК 338.27

Шаникова И.В.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ: МЕЖДУ КРИЗИСОМ И МОДЕРНИЗАЦИЕЙ

В связи с нестабильной экономической ситуацией, сложившейся в стране в целом, актуальными остаются вопросы, связанные с прогнозированием макроэкономических показателей в России. В статье рассматриваются вопросы, касающиеся прогнозирования сценарных условий социально-экономического развития РФ в условиях геополитической нестабильности.

Ключевые слова: инфляционное таргетирование, валютная интервенция, рефинансирование, динамика курса рубля, инфляция, процентные ставки.

В настоящее время происходит замедление развития национальной экономики, обесценение национальной валюты, дестабилизация на денежном, долговом и фондовых рынках. Российскую экономику ждет трудный период адаптации к новым внешнеэкономическим условиям. Как минимум год темпы экономического роста будут отрицательными, а перспективы восстановления положительной экономической динамики будут связаны с нахождением новой точки равновесия. В случае сохранения цен на энергоносители на низком уровне в течение длительного времени, в условиях политической нестабильности и сохранения режима санкций негативная экономическая динамика будет продолжаться и в последующие годы. Из-за наличия такой сложной ситуации Правительству потребовалась новая стратегия соци-

ально-экономического развития РФ. В связи с этим началась активная разработка различных вариантов.

Министерство экономического развития представило к рассмотрению два сценария развития экономики России, а именно: базовый и оптимистичный. По мнению экспертов, в связи с тем, что ситуация в стране крайне нестабильная, наиболее вероятно развитие событий согласно консервативному сценарию. Минэкономразвития, анализируя ситуацию на рынке энергоносителей, предполагает, что в 2016 году среднегодовая стоимость на нефть будет находиться в пределах 40 долларов за баррель. Аналитики считают, что значительное укрепление рубля произойдет к 2018 году, однако уже в 2016 году курс рубля незначительно укрепится, и его значение будет находиться ниже 61 рубля за доллар США. Согласно базовому сценарию в 2015 году инфляция составит 11,4 %, при консервативном сценарии- 11,6%. По прогнозам, ситуация в 2016 году должна улучшиться, и инфляция составит 6,7% при базовом сценарии и 8,8% при консервативном. В 2016 году ожидается рост ВВП от 1%-2%. В случае развития экономики по консервативному сценарию возможно снижение данного показателя на 0,9%. Минфин России считает прогноз Минэкономразвития относительно инфляции сильно завешенным. Заместитель министра финансов РФ Алексей Моисеев предположил, что инфляция будет снижаться быстрыми темпами, согласно политике ЦБ, направленной, в первую очередь, на инфляционное таргетирование [8].

В долгосрочной перспективе макроэкономические показатели развития экономики страны будут определяться согласно сценариям развития мировой экономики, бюджетной политике Правительства РФ, кредитно-денежной политике Центрального банка.

Таблица 1 – Обновленный прогноз основных макроэкономических показателей социально-экономического развития Россия в 2015-2016 годах

	2015			2016		
	Минэкономразвития (базовый вариант/ консервативный сценарий)	ЦБ РФ (наихудший вариант /стрессовый сценарий)	Оценка Минфина РФ	Минэкономразвития (базовый вариант / консервативный сценарий)	ЦБ РФ (наихудший вариант /стрессовый сценарий)	Оценка Минфина
Среднегодовая цена на нефть, долл/бар.	52/50	84/60	50	55/40	70/60	60
ВВП (темпы прироста, %)	(-3,3)/(-3,7)	(-0,7)/(-3,2)	(-2,8)	1,8/(-0,9)	0,7/(-1,2)	2,3
Инфляция	11,4/11,7	6,7-6,9/10,8	11,9	6,7/8,8	5,1-5,5/7,0	7,0

По прогнозам Всемирного банка, в 2016 году произойдет ухудшение экономической ситуации в РФ. Подготовленный Всемирным банком базовый сценарий экономического развития страны предполагает сокращение ВВП на 3,8 % в 2015 году и на 0,6 % в 2016 году, после чего в 2017 году прогнозируется небольшой рост в 1,5 %. Среднегодовой курс рубля, ожидает Всемирный банк, в ближайшие три года будет колебаться около отметки в 60 рублей за доллар [9].

Согласно данным, представленным в таблице, можно сказать о том, что у ЦБ РФ наиболее оптимистичные прогнозы, несмотря на разработанный стрессовый сценарий. Среднегодовая цена на нефть установилась в 2015 году на уровне 50 долларов за баррель, в 2016 году ожидается до 80 долларов за баррель. В 2015 году происходит снижение ВВП на 3,2 %. Что касается 2016 года, то в случае, если цена на нефть установится на отметке 70 долларов за баррель, рост составит 0,7 %. По прогнозам ЦБ РФ, инфляция в 2016 году составит 7 %.

Минфин России более прагматичен в своем прогнозе. Согласно оценке Минфина, среднегодовая цена на нефть установится на отметке 60 долларов за баррель, а ВВП увели-

чится на 2,3%. Инфляция достигнет 7 %.

По результатам анализа экспертных оценок экономистов следует: среднегодовая цена на нефть установится в пределах 45-65 долларов за баррель. В связи со сложившейся низкой ценой на нефть ожидается резкий скачок инфляции до 12 %, в случае повышения цены - возможно снижение до 6 %. Тем не менее, есть положительный момент в прогнозах экспертов: в 2016 году произойдет стабилизация экономического развития [10].

Развитие российской экономики в краткосрочной перспективе будет характеризоваться высокой степенью неопределенности. В основном это связано с внешними факторами, в частности, действие санкций, нестабильность геополитической среды, цена на нефть. В среднесрочном периоде перспектива экономического роста будет зависеть от скорости и последовательности преобразований в структуре экономики и ее способности к преодолению инфраструктурных и ресурсных ограничений, касающихся в первую очередь неблагоприятной демографической тенденции. Для того чтобы обеспечить устойчивый рост экономики, необходимо восстановить инвестиционную активность, которая в целом и будет способствовать увеличению эффективности на уровне отдельных отраслей и рынков.

Одним из условий преодоления спада инвестиций послужит снижение экономической нестабильности. Следует отметить тот факт, что в третьем квартале 2015 года, в первые за пять лет, Россия получила чистый приток капитала в 5,3млрд долларов. Для обеспечения экономического роста приоритетной целью ЦБ РФ является обеспечение ценовой и финансовой стабильности. В связи с осуществлением таргетирования инфляции ЦБ будет стремиться к созданию четких ориентиров для экономики относительно инфляции. Вопросы, касающиеся денежно-кредитной политики, будут решаться согласно сложившейся экономической ситуации, а также среднесрочным прогнозам ее развития с учетом внешних и внутренних рисков, которые могут оказать существенное влияние на развитие экономики в целом. Изменение курса рубля позволит сгладить влияние негативных внешних воздействий на экономическую активность. Для экономического развития России ЦБ предлагает три сценария развития, отвечающие различным условиям проведения денежно-кредитной политики.

В результате оценки возможных сценариев развития экономики ЦБ наиболее вероятным считает базовый сценарий. Этот сценарий предусматривает в 2015-2017 годах сохранение умеренно нисходящей динамики цен на нефть, установившихся на мировом рынке. Снижение цен на нефть связывают с расширением мирового предложения нефти, которое произойдет вследствие увеличения ее добычи из источников в Латинской и Северной Америке, а также ростом экспорта с Ближнего Востока. В среднесрочном периоде прогнозируют ухудшение условий торговли. Это связывают, во-первых, со снижением цен на нефть, во-вторых, с отсутствием роста цен на сырьевые товары экспорта России. Кроме того, эксперты отмечают рост цен российского импорта. На внутренние экономические условия будут оказывать существенное влияние бюджетная и кредитно-денежная политика ЦБ РФ, позволяющая обеспечить ценовую стабильность. В период 2015-2017 года будет восстановлена инвестиционная активность, в первую очередь, это связано с нормализацией внешнеполитической ситуации, со снижением экономической неопределенности, смягчением внешних экономических условий. Как ожидают эксперты, в краткосрочной перспективе, рост инвестиций в основной капитал составит от 2,5 % до 3,5 %.

В 2016–2017 гг. восстановление инвестиционного и потребительского спроса приведет к повышению темпов роста импорта, что при ограниченном потенциале для роста экспорта обусловит небольшой отрицательный вклад чистого экспорта в рост ВВП. В 2015–2017 гг. годовые темпы прироста экспорта и импорта составят около 0,8–1,6 % и 1,0–3,6 %, соответственно. В случае развития экономики по базовому сценарию, риски, касающиеся финансовой стабильности, будут умеренными, а введение различных мер поддержки финансового сектора не потребуются.

Второй сценарий развития предусматривает сохранение внешнеполитической нестабильности, а также пролонгирование введенных санкций. В рассматриваемом сценарии

предусматривается значительный отток капитала по сравнению с базовым вариантом. Что касается курса рубля, то следует отметить следующее: колебание курса рубля сгладит частично негативное влияние внешних условий, тем самым окажет поддержку экономической активности через изменение чистого экспорта, однако, в свою очередь, это приведет к усилению инфляционного давления. Согласно прогнозу представленного сценария, уровень инфляции в 2016 году составит 4 %. В случае реализации данного сценария ЦБ будет уделять особое внимание мерам, направленным на поддержание финансовой стабильности. При проявлении первых признаков дестабилизации ситуации в финансовом секторе ЦБ будет использовать инструменты, предусматриваемые масштабами риска, среди которых можно выделить следующие: валютная интервенция, позволяющая стабилизировать ситуацию на валютном рынке; рефинансирование, беззалоговые кредиты.

Третий сценарий развития так же, как и второй вариант, предполагает пролонгацию введенных санкций. Предусматривает снижение цен на нефть свыше 20 долларов за баррель в 2017 году, предпосылками данного снижения послужат слабые темпы роста мировой экономики и увеличение экспорта нефти из США и стран Ближнего Востока. Основная цель денежно-кредитной политики – сдержать инфляцию и не допустить застоя в экономике. Первоочередной задачей банка будет являться повышение доверия к национальной финансовой системе, национальной валюте, а также обеспечение финансовой стабильности.

По мнению советника президента Сергея Глазьева, инфляция в стране растёт, потому что государство серьёзно не занимается её контролем. «Если бы мы таргетировали инфляцию по-настоящему: стабилизировали курс рубля, прекратили бы рост тарифов на услуги естественных монополий и провели систему мер по ценообразованию, то можно было её привести в соответствии с тем целевым параметром 4 % в год уже в прошлом году. Но вместо этого всё сделали наоборот. В итоге ставят задачу 4 % – получили 18 %», – уверен экономист.

Минэкономразвития РФ прогнозирует, что в 2015 году курс доллара составит 60 руб. за доллар, в 2016 году – 56,8 руб., в 2017 году – 54,5 руб., 2018 году – 53,2 руб. Такие данные содержатся в прогнозе Минэкономразвития социально-экономического развития РФ до 2018 года. По мнению аналитиков, в 2016-2017 гг. инфляция продолжит свое замедление: до 4,5 % и 4 % (среднегодовой рост прогнозируется также на уровне 4,4 % и 4,3 %). Среднесрочному снижению инфляции будут способствовать умеренное повышение доходов населения, относительная стабилизация номинального курса рубля, контроль Банка России за инфляцией мерами кредитно-денежной политики при сохранении ограничений роста коммунальных тарифов в пределах прогнозируемых значений.

В ближайшие годы наряду с решением задач бюджетной консолидации необходимо сделать задел для реализации долгосрочных интересов России, которые состоят в создании современной экономики инновационного типа, интегрированной в мировое экономическое пространство. Основными приоритетами экономической политики являются: повышение устойчивости национальной финансовой системы и снижение инфляции, улучшение инвестиционного климата, развитие конкуренции и снижение административного давления на бизнес, социальное развитие и инвестиции в человеческий капитал, модернизация оборонного комплекса и вооруженных сил, инновационное развитие и поддержка высокотехнологичных секторов экономики, диверсификация экономики, развитие инфраструктуры, сбалансированное региональное развитие.

Возврат к высоким темпам экономического роста в России возможен в случае увеличения инвестиционной активности, а также улучшения потребительских настроений, что потребует предсказуемости экономической среды и проведения важных структурных преобразований. Российское правительство настаивает на том, что в 2016 году произойдет рост экономики. Основными источниками роста в следующем году послужит постепенное восстановление потребительского спроса (ожидается, что рост розничного товарооборота в 2016 году составит 0,4 %), а также восстановление материальных запасов в производстве. Также

прогноз предполагает снижение уровня безработицы с 5,8 % в 2015-2016 гг. до 5,7 % в 2017-2018 гг. На этом предположении основаны и все бюджетные расчеты.

В Минэкономразвития уверены, что при ценах на нефть в 50 долларов российский ВВП увеличится на 0,7 % в 2016 году и соответственно казна получит больше доходов. Однако экономисты из Института Гайдара уверены, что даже при цене 55 долларов за баррель произойдет снижение ВВП и бюджетных доходов. А минимальное восстановление экономики возможно только при цене нефти выше 70 долларов за баррель. Для того чтобы иметь средства на реализацию отдельных поручений Президента и правительства, а также чтобы поддержать российскую экономику, в случае необходимости, Минфин предлагает суммарно зарезервировать в федеральном бюджете на 2016 год 1,1 триллиона рублей из разных источников. В эту сумму входят и средства в размере 500 миллиардов рублей, которые могут быть дополнительно направлены из Резервного фонда на замещение недополученных доходов и покрытие дефицита бюджета. Что касается расходов на социальную политику, то в бюджет 2016 года заложено средств в объеме 4,402 триллиона рублей, на образование – 558,945 миллиарда рублей, на здравоохранение – 458,710 миллиарда рублей.

Следует отметить, что путем совместных действий правительства и ЦБ РФ в настоящее время происходит увеличение золотовалютных резервов, а также сохраняется высокий уровень резервных фондов правительства. На основании чего можно предположить, что произойдет стабилизация российской экономики, несмотря на спад внутреннего спроса. По мнению президента РФ В.В. Путина, в России достигнут пик кризиса, экономика приспосабливается к изменяющимся условиям, и это первые признаки стабилизации [10]. Для преодоления кризисных явлений необходимы структурные изменения и диверсификация экономики. В рамках оптимистичного сценария в будущем году будут отменены действующие санкции, что в свою очередь приведет к сокращению инфляции. Правительство уверено в том, что рост экономики в 2016 году просто неизбежен, и национальная валюта будет укреплена.

Список литературы:

1. Валеева Р.С. Денежно-кредитная политика государства в рыночной экономике: Учебник. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 396 с.
2. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016-2017 годов (1/17) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru /document /cons_doc_LAW_169269/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169269/).
3. Сибигагова А.С. Инфляция сущность, причины, механизм регулирования: Учебник. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 115 с.
4. Газета Ведомости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.vedomosti.ru/finance/news /2014/08/27/minfin-nazval-zavyshennym-prognoz-minekonomrazvitiya-po](http://www.vedomosti.ru/finance/news/2014/08/27/minfin-nazval-zavyshennym-prognoz-minekonomrazvitiya-po).
5. Интерфакс [Электронный ресурс] // Экономика. – Режим доступа: [.http://www.interfax.ru /business /444910](http://www.interfax.ru /business /444910).
6. Обновленный прогноз макроэкономических показателей в России на 2015-2016 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://aftershock.su/?q=node/332647>.
7. Русская служба новостей [Электронный ресурс] // Сергей Глазьев: ЦБ может удерживать любой курс рубля. – Режим доступа <http://rusnovosti.ru/posts/375096>.
8. Статья Путин заявил о пройденном пике кризиса [Электронный ресурс]. – Режим доступа// [http:// www.bfm.ru/news/305184](http://www.bfm.ru/news/305184).
9. Газета Риановости [Электронный ресурс] Правительство России обсудит проект федерального бюджета на 2016 год. – Режим доступа: <http://ria.ru/economy/20151008/1298538193.html>.

Шаникова Ирина Владимировна

*студентка 1 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

Научный руководитель:

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

**ТЕХНОЛОГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ПРЕДМЕТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

УДК 378.17

Новикова Х.В., Степанова А.А.

**РОЛЬ СРЕДСТВ ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА
ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ**

Данная статья рассматривает значимость занятий физической культурой в жизни студентов и формирование их здорового образа жизни. В работе содержатся сведения о том, как педагогический процесс может повлиять на формирование спортивной культуры личности.

Ключевые слова: физическая культура, здоровый образ жизни, мотивация.

Студенты – это составная часть молодежи, которая представляет собой индивидуальную социальную группу и отличается свойственными ей условиями жизни, труда и быта, социальным поведением и психологией. Они относятся к группе повышенного риска, так как непростые проблемы студентов, такие как высокая эмоциональная и умственная нагрузка, приспособления к новым условиям проживания и обучения накладывают негативное воздействие кризиса всех основных сфер общества и государства. Все это приводит к ухудшению адаптации студентов, следствием чего являются серьёзные медицинские и социально-психологические проблемы.

Здоровый образ жизни является важнейшей частью полноценного всестороннего развития студентов. Заимствование положительного опыта в направлении формирования здорового образа жизни молодежи средствами образования, создания и развития общественных программ, актуальных и близких молодежи, способствуют формированию устойчивого стереотипа положительного здорового образа жизни.

Укрепление здоровья, развитие физических сил повышают общую жизнедеятельность организма и способствуют подъему производительности в умственной деятельности человека. Функциональное состояние имеет непосредственную связь с производственной подготовкой и формирует в человеке только те качества, которые необходимы для высокопроизводительного труда: правильную осанку, скоординированность движений, умение действовать экономно, не тратя лишней энергии, быстро входить в нужный темп работы. В современном производстве работники всегда взаимодействуют с различными объектами и явлениями окружающей среды. Среди всего этого разнообразия факторов встречаются и такие, которые при определенных условиях могут плохим образом повлиять на человека. Именно поэтому на сегодняшний день студентам никак не обойтись без общей выносливости организма, его устойчивости, способности противостоять эмоциональным нагрузкам – всего, что отвечает за высокую умственную и физическую работоспособность, за приспособление к изменяющимся условиям.

Чтобы сохранить жизнь и здоровье в таких условиях, следует сформировать у студентов осознанную модель здорового поведения, которая поможет адаптироваться к условиям бытия, алгоритмы типичных безопасных и адекватных поведенческих реакций, которые должны базироваться на соблюдении ими законов функционирования организма как сложной биоэнергоинформационной системы – неотъемлемой части человечества и природы. Только в таком случае люди будут здоровыми, а их безопасность жизнедеятельности гарантирована.

Мотивация – это процесс формирования и обоснования намерения что-то сделать или не сделать. Она является одной из самых главных составляющих удачного выполнения физкультурно-спортивной деятельности.

Мотивация к физической деятельности – особое состояние личности, направленное на достижение оптимального уровня физической подготовленности и работоспособности [1]. Процесс формирования интереса к физической культуре и спорту является многоступенчатым процессом: от первых простейших гигиенических знаний и навыков до глубоких психофизиологических знаний теории и методики физического воспитания и интенсивных занятий спортом.

Мотив – это сформированное обоснование своего действия, внутреннее состояние личности, которое направляет и определяет ее действия в каждый момент времени. Мотивационный компонент отображает позитивную эмоциональную связь к физической культуре, выработанную потребность в ней, систему определенных знаний, интересов, мотивов и установок, волевых усилий, направленных на практическую, а также познавательную деятельность.

В наших социально-экономических условиях проблемы формирования здорового образа жизни студентов приобретают особую актуальность. В основном это все связано с неблагоприятными экологическими условиями, неправильным образом жизни, постоянными стрессами и многими другими факторами, влияющими на жизнедеятельность молодого человека, а именно: усталость и переутомление, конфликты, болезненные состояния и биологические ритмы человека.

Поэтому важными направлениями молодежной политики являются:

- создание и поддержка самореализации молодежи;
- содействие интеллектуальному и творческому развитию личности;
- патриотическое воспитание;
- развитие духовности, нравственности и общечеловеческих жизненных принципов молодежи формирование и пропаганда здорового и безопасного образа жизни;
- профилактика негативных явлений в молодежной среде;
- создание благоприятной среды для обеспечения занятости молодежи;
- развитие гражданской активности молодежи, поддержка молодежных и детских общественных организаций.

Уровень образования многих развитых стран мира подтверждает, что одним из важных факторов, который оказывает значительное влияние на показатели здоровья человека, является физическая культура и спорт. То есть, система образования и воспитания может главным образом повлиять на образ жизни и состояние здоровья студентов. Было доказано, что в практической деятельности отечественных вузов важнейшую роль в развитии негативных тенденций снижения уровня здоровья молодежи играет недооценка ценности здоровья и ведения здорового образа жизни.

Концепция государственной физкультурно-спортивной политики должна базироваться не столько на стремлении достичь определенных характеристик физического развития и физической подготовленности молодого человека, сколько на необходимости переориентации на профилактику заболеваний и реабилитацию после них, продление жизни и активное долголетие.

Физическая культура объединяет многие компоненты: культуру двигательной активности, закаливание, дыхание, питание, массаж, медитацию, использование факторов природы, поэтому о физической культуре следует вести разговор в первую очередь именно в этом смысле. Тогда сразу становится явным, что она является основной движущей силой формирования здорового образа жизни.

Важным компонентом здорового образа жизни современной студенческой молодежи является организация двигательной активности. Самый верный и эффективный путь к высокой работоспособности, творческой активности, физического совершенствования и долголетия – это высокая физическая активность в режиме каждый день.

Постоянное участие студентов в различных спортивных мероприятиях влияет на их интеллектуальное развитие и на формирование черт характера, мобилизует их на активную и

творческую борьбу для достижения высоких спортивных результатов, а также воспитывает смелость, решительность, ответственность, трудолюбие, инициативность, коммуникабельность, общительность, а также стремление к взаимопониманию и взаимопомощи. Двигательная активность снижает состояние депрессии, помогает бороться со стрессами, поэтому она должна стать одной из главных норм поведения. Спортивные тренировки и спортивные соревнования учат студентов мыслить точно, быстро и практически с установкой на успех.

Сегодня проводится ряд исследований студентов, которые регулярно занимаются физическими упражнениями и спортом, и студентов, которые нерегулярно посещают занятия по физическому воспитанию, имеют низкие показатели физической подготовленности.

В ходе исследований отечественных ученых было выявлено, что качественно организованный процесс занятий по физическому воспитанию, систематическое проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы существенно влияет на совершенствование не только физических, но также интеллектуальных и духовных качеств.

Также установлено, что у студентов, включенных в систематические занятия физической культурой и спортом и проявляющих в них достаточно высокую активность, вырабатывается определенный стереотип режима дня, повышается уверенность поведения, наблюдается развитие «престижных» установок, высокий жизненный тонус. Они в большей мере коммуникабельны, выражают готовность к сотрудничеству, радуются социальному признанию, меньше боятся критики, у них наблюдается более высокая эмоциональная устойчивость, выдержка, им в большей степени свойственен оптимизм, энергия, среди них больше настойчивых, решительных людей, умеющих повести за собой коллектив. Этой группе студентов в большей степени присущи чувство долга, добросовестности, собранности. Они успешно взаимодействуют в работе, требующей постоянства, напряжения, свободнее вступают в контакты, более находчивы, среди них чаще встречаются лидеры, им легче удается самоконтроль [5].

Самой главной задачей этого направления воспитания является, на наш взгляд, не только обеспечение необходимого уровня физической подготовленности студентов, но и воспитание осознанной потребности в физическом совершенствовании на всю жизнь.

К нашему глубокому сожалению, многие студенты ведут пассивный образ жизни. Этому существует два объяснения. Во-первых, одни проводят большое количество времени, сидя за компьютерами, телевизором; во-вторых, других «отвлекают» большие умственные нагрузки. Но все же каждый человек обязан выделять себе в день некоторый промежуток времени, чтобы заняться спортом, получить положительный заряд и гармонию. Всем становится ясно, что здоровый образ жизни складывается не только из правильного питания и сна, организму еще необходима и постоянная физическая нагрузка. Полноценная жизнь человека невозможна без спорта, поэтому для того чтобы сохранить и укрепить здоровье за все время обучения в высшем учебном заведении, студентам необходимо стабильно заниматься спортом и вести здоровый образ жизни.

В заключение хочется сказать, что здоровье является бесценным состоянием не только отдельного человека, но и всего общества. Это феномен всей нашей жизни, который в небольшой степени обуславливается условиями ее организации, то есть образом жизни.

Поэтому проблема сохранения и укрепления здоровья учащейся молодежи является приоритетной задачей в образовании, от решения которой зависит не только здоровье отдельного человека, но и населения страны в целом.

Список литературы:

1. Беляничева В. В. Формирование мотивации занятий физической культурой у студентов // В. В. Беляничева, Н. В. Грачева // Физическая культура и спорт: интеграция науки и практики. – 2009. – Вып. 2. – С. 6-7.
2. Григорьев В. И. Фитнесс-культура студентов: теория и практика: учеб. пособие / В. И. Григорьев, Д. Н. Давиденко, С. В. Малинина. – СПб.: СПб ГУЭФ, 2010. – 228 с.
3. Кудимова А.В., Лапко С. В. Роль физического воспитания в формировании мировоззрения студентов-медиков // Внедрение новых технологий по кредитно-модульной системы организации учебного процесса. – Тернополь: ТГМУ, 2012. – 600 с.

4. Манжелей И.В. Педагогические модели физического воспитания: учебное пособие. – М.: Теория и практика физической культуры и спорта, 2005. – 185 с.

5. Масляков В.А. Массовая физическая культура в вузе: учеб пособие / В.А. Масляков, В.С.Матяжов. – М. :Высш. шк., 1991. – 240 с.

Новикова Христина Викторовна

ст. преподаватель кафедры физической культуры

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: alexeydolzhikov90@mail.ru

Степанова Анастасия Александровна

студентка 2 курса факультета информационных технологий и системного анализа

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: nastyguitaristka@rambler.ru

УДК 371 (091)

Понкратова Е.Ю.

ПОЛОЖЕНИЕ КЛАССИЧЕСКИХ ГИМНАЗИЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX ВЕКА

В статье анализируется положение классических гимназий в системе образования дореволюционной России. Выявляются особенности организации учебного процесса, ключевые предметы, продолжительность обучения. Определяются основные этапы реформирования среднего образования в Российской империи во второй половине XIX века.

Ключевые слова: Российская империя, гимназическое образование, классическая гимназия.

Образование играет очень важную роль в жизни любого человека, оно является одним из основных средств развития личности и формирование ее базовой культуры. Человеческий прогресс в основном зависит от хорошо образованных людей. Духовная жизнь и ценностные ориентиры молодого поколения в значительной степени определяются процессами, происходящими в обществе. Наследие российской дореволюционной школы (типовое многообразие учебных заведений, широкая местная инициатива, попечительские советы и т.д.) в настоящее время получает свое воплощение на практике в открытии гимназий, лицеев, воскресных школ. Всестороннее изучение процессов организации образования позволит учесть не только достижения, но и просчеты, допущенные в прошлом [5].

В результате реформ 60-70-х годов XIX века произошли глубокие изменения всей системы образования Российской империи. Реформирование разных сфер жизни русского народа, новые социально-экономические условия привели к росту интереса к русской культуре и образованию. Осмысление особенностей развития образования в дореволюционный период, понимание его сущностных характеристик приобретает особую актуальность в современных условиях, когда со всей очевидностью возникла необходимость повышения роли образования.

Ключевой ступенью в дореволюционной системе образования являлось гимназическое образование. Основными реформами в сфере среднего образования было принятие гимназического устава 1864 года, который закрепил принцип дуализма - деление гимназий на классические и реальные, а также дополнение к уставу 1871 года, которые изменили расстановку предметов и увеличили продолжительность обучения. С конца 50-х – начала 60-х гг. XIX века шла разработка нового гимназического устава, отвечающего потребностям общества и целям воспитания молодого поколения.

В 1864 году был введен новый устав, и гимназии стали делиться на классические и реальные, первые в свою очередь делились на те, в которых обучали только латинскому языку, и те, где учили и латинский, и греческий языки. Окончание классической гимназии

предоставляло возможность поступать в университеты, а окончившие реальную гимназию могли поступать в высшие специальные учебные заведения.

В отличие от классического образования, обучение в реальных гимназиях не предусматривало обязательного преподавания древних языков, главное место в них отводилось предметам естественно-математического цикла, изучались новые языки, специальные дисциплины.

Новый устав закреплял принцип всесословного среднего образования с возможностью дальнейшего поступления в университеты [4]. «В гимназиях и прогимназиях обучаются дети всех состояний, без различия звания и вероисповедания» [1]. Телесные наказания были категорически отменены. Учителям увеличили денежное содержание при фиксированной учебной нагрузке. Педагогический совет получил право окончательного решения при приеме учителя на службу.

Обучение в гимназии длилось 7 лет, в прогимназии - четыре года. Урок длился 75 минут, а с сентября 1865 года – 60 минут. В результате реформы число учеников средних учебных заведений увеличилось на 30 %. В гимназиях разрешались литературные беседы и спектакли, при них открывались воскресные школы.

Целью классических гимназий было дать общее образование, необходимое для поступления в университет и другие высшие специальные учебные заведения. Учебный курс классических гимназий составляли следующие предметы: 1) Закон Божий, 2) русский язык с церковно-славянским и словесность, 3 и 4) латинский и греческий языки, 5) математика, 6 и 7) физика и космография, 8) история, 9) география, 10) естественная история (краткое наглядное объяснение трех царств природы), 11 и 12) немецкий и французский языки, и 13) чистописание, рисование и черчение [1].

В первый класс гимназии и прогимназии принимались дети, умеющие читать и писать по-русски, знающие главные молитвы и из арифметики сложение, вычитание и таблицу умножения. При этом добавлялось, что в первый класс поступали дети не моложе 10 лет. Гимназисты должны были носить форменную одежду: полукафтан, брюки, галстук, пальто, фуражку.

Очередные изменения гимназического образования происходят уже через несколько лет, когда Министром народного просвещения становится граф Д.А. Толстой в 1866 году. В этом же году он назначает комиссию по разработке нового устава, целью которого являлось возрождение приоритета классицизма в среднем образовании. 30 июля 1871 года был принят новый устав гимназий и прогимназий. Он признавал лишь классические гимназии с двумя древними языками.

Количество часов по русскому и новым (французский и немецкий) языкам осталось без изменений. Однако уменьшилось количество уроков по Закону Божьему, истории, естествоведению, чистописанию, рисованию. В соответствии с новым уставом гимназический курс был увеличен. Взамен 7 лет обучения вводился дополнительно подготовительный класс, а 7 класс был разбит на два года. Открытие подготовительного класса объяснялось необходимостью повысить образовательный уровень учащихся поступающих в гимназии. Увеличение гимназического курса 8 годом обучения должно было сделать его более фундаментальным и основательным, а университеты должны были получать хорошо подготовленных студентов. В сравнении с предшествующим уставом 1871 года особенно выдвигал вперед значение воспитательного воздействия гимназий на учащихся [4].

В дальнейшем гимназический устав не подвергался серьезным изменениям, и заложенная в 60-70-е годы XIX века система среднего образования просуществовала до революции 1917 года.

Русская классическая гимназия исследуемого периода представляла собой феномен образовательной системы, состоящий в том, что, во-первых, это было элитарное сословное учебное заведение, во-вторых, она была избрана в качестве главного объекта государственной образовательной политики. Во второй половине XIX века потребность в образовании

осознается основной массой российского общества. Этот факт является свидетельством завершения формирования общественного заказа на образование [5].

На гимназию возлагалась двоякая задача: с одной стороны, ученики, закончившие полный гимназический курс, могли поступать на гражданскую службу, а с другой - только классическая гимназия открывала двери для поступления в университеты.

Список литературы:

1. Высочайше утвержденный устав гимназий и прогимназий ведомства Министерства народного просвещения от 19 ноября 1864 года // 2-ПСЗРИ. – Том 39. Отд. 1. № 41472. – С. 167-179.
2. Высочайше утвержденные изменения и дополнения в устав гимназий и прогимназий Высочайше утвержденный от 19 ноября 1864 года от 19 июня 1971 года // 2-ПСЗРИ. Том 46. Отд. 1. № 49744. – С. 903-911.
3. Рождественский С.В. Исторический обзор деятельности Министерства народного просвещения. 1802-1902. СПб: 1902. – 785 с.
4. Сысоева Е.Н. Правовые аспекты светского образования в Российской империи в XIX веке // Современное общество и право. 2014. № 4 (17). С. 32-36.
5. Хабалева Е.Н. Особенности организации начального образования в Российской империи во второй половине XIX – начале XX века (на примере Орловской губернии) // Научный диалог. - 2015. № 8(44). С. 97-114.

Понкратова Евгения Юрьевна

*студентка 1 курса факультета информационных технологий и системного анализа
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: evgeniyaponkratova@mail.ru*

Научный руководитель:

Хабалева Екатерина Николаевна

*старший преподаватель кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: katya.e2011@yandex.ru*

УДК 796:378.17

Новикова Х.В., Якушева М.Д.

ВЛИЯНИЕ СПОРТА НА ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ

Физическое воспитание является эффективным инструментом формирования личности в современных условиях. Умение преодолевать трудности, справляться с поражениями и победами, подчиняться режиму регулярных тренировок способствует проявлению таких качеств характера, как упорство и умение рационально распределять силы.

Ключевые слова: спорт, личность, целеустремленность, воля, решительность, физические качества.

Помимо того, что спорт и физическая культура являются средствами физического совершенствования, формой проведения досуга, а главное - укрепляют здоровье человека, они оказывают значительное влияние и на другие стороны нашей жизни. Например, на нравственные и интеллектуальные качества, на трудовую деятельность, на формирование воли и также на наше собственное самосовершенствование.

Проведение регулярных и целенаправленных физических нагрузок, тренировок или же просто занятий физической культурой, помимо воспитания в себе определенных умений, навыков и физических качеств, также подразумевает формирование личности, его психических качеств, свойств и черт характера. В ходе физического воспитания возникновение физических качеств человека происходит методом прогнозирования жизненных ситуаций, проиграть которые возможно с помощью физических упражнений, спортивных и особенно игровых ситуаций.

Абсолютно всем очевиден тот факт, что, занимаясь спортом, человек в первую оче-

редь совершенствуется, тем самым укрепляет свой организм. Он контролирует себя полностью: свое тело, свою способность управлять движениями и двигательными действиями. А это имеет огромное значение. Еще в далеком 1927 году в первой отечественной монографии, которая была посвящена психологии спорта, российский и советский психолог Александр Петрович Нечаев писал: «Пора, наконец, признать, что нельзя говорить о полном воспитании там, где отсутствует воспитание движений. Ловкость, выносливость и настойчивость, в известном смысле, могут быть названы мускульными добродетелями, а утомляемость, апатия, капризное настроение, скука, беспокойство, рассеянность и неуравновешенность – мускульными пороками».

Без всякого сомнения, можно смело сказать, что спорт – это одно из значимых средств воспитания собственных движений, улучшение их деликатной и четкой координации, развитие нужных двигательных физических качеств. Но помимо этого, в процессе занятия физической культурой укрепляется характер человека, его воля, поднимаются навыки управления собой, вырабатывается качество быстрого и правильного ориентирования в затрудненных ситуациях, а также способность разумно рисковать или же воздерживаться от риска. Когда спортсмен проводит свои тренировки с кем-либо (будь то товарищ или соперник), он обогащается опытом человеческого общения, расширяет свой кругозор.

Благодаря этому люди приобретают мощь, быстроту и осторожность, отвагу, умение одержать победу и принимать поражение, а также радоваться победам других – все эти наилучшие физические и волевые свойства, которыми спорт одаряет, соответствуя, конечно, личным качествам каждого, кто к нему приобщается? И пусть все понимают, что суть спорта в воспитании нового человека, гармонически сочетающего в себе духовное богатство, моральную чистоту и физическое совершенство, значительна и высока, нелишне привести примеры высказываний тех людей, которые достигли высоких результатов в этой сфере, стали известными, добились всеобщей признательности общественности, а главное - достигли своих личных целей.

«Чтобы стать спортсменом, достичь каких-то высот, надо полюбить свой вид спорта – мысль эта очевидна», – эти слова принадлежат выдающемуся советскому хоккеисту, заслуженному мастеру спорта СССР, двукратному олимпийскому чемпиону и восьмикратному чемпиону мира Валерию Борисовичу Харламову. Его имя знают все, он был одним из ведущих хоккеистов 70-х годов, который добился всеобщего признания не только в своей стране, но и за ее пределами.

Систематическое сознательное преодоление своих собственных трудностей, которые связаны с постоянным занятием спортом (например, такие трудности, как ощущение боли или преодоление утомления и продолжение тренировки дальше) вырабатывают в человеке уверенность в собственных действиях и поступках, выносливость, веру в себя и в свои силы.

Абсолютно в любом виде спорта состязания проводятся при соблюдении определенных жесточенных правил, которые обуславливают не только сам процесс соревнований, но и готовность к ним. Эти правила устанавливают психологическую готовность спортсмена. Они требуют от него в каждом виде спорта определенных проявлений физических достоинств, определенных качеств мышления, силы воли, разрешенного уровня психологического возбуждения. Нужда в неоднократном проявлении качеств и достоинств неминуемо приведет к их самосовершенствованию. Спортсмен трудится над улучшением своей силы, эластичности, устойчивости, быстроты, над правильностью выполнения упражнений. Он сформировывает умение выкладываться полностью, даже когда силы на исходе или просто нет желания. К тому же он получает умение управлять своим настроением, справляться с сильным волнением, вызывать в себе состояние приподнятости, вдохновения, то есть овладевает умением самоуправления, самоконтроля эмоциями, тренирует свою волю. Всё это спортсмен делает сознательно, для того чтобы достичь наилучших результатов на соревнованиях. Таким образом, совершенствуясь в спорте, человек совершенствуется всесторонне. А это, вообще, нужно не только для спорта.

Большинство людей наивно предполагают, что в спорте самосовершенствование затрагивает лишь физическое развитие. Мол, «сила есть - ума не надо». Это суждение является обманчивым. Данное высказывание не один раз ставило в тупик тех, кто действительно не обделен силой. В наши дни даже самые ярые сторонники этой фразы остерегаются применить расхожую формулу. Относится ли она, допустим, к теннису? С помощью только силы, выдержки, быстроты, умением подавать мяч и бить его с отскока победы в теннисе не достигнешь. Тут нужно применять мышление, уметь разгадать тактику соперника и его намерения, необходимо быть скрытным в действиях, навязывать свою игру. Также умение думать, рассуждать необходимо и в футболе, и в волейболе, и в хоккее, и в баскетболе, и во многих других видах спорта. Так что данную фразу смело можно считать неверной.

Психологи выделили основные качества, которыми должен обладать настоящий спортсмен: настырность и целеустремленность, отважность и решительность, инициативность, выдержанность, а главное - обладание собой. Но стоит отметить, что этими качествами следует обладать не только спортсмену, но и каждому человеку, для того чтобы с легкостью добиваться поставленных жизненных целей.

Целеустремленность – сознательная и активная направленность личности на определенный результат деятельности. Целеустремленный человека отличается от других тем, что он точно знает, чего хочет. Он ставит перед собой задачу и, несмотря на любые преграды, идет к ней. Развивая это качество в спорте, человек использует его и дальше. Если рассмотреть это на примере студента, то он использует это качество в своей профессиональной подготовке, когда требуется внимательность на лекциях, то есть он осуществляет движение к своей цели – получение качественного образования по выбранной специальности.

Также спорт помогает оценивать себя. Как это работает? Сейчас узнаем. Каждый человек является частью определенного коллектива. И совершенно понятно, что каждый день он оценивает в плане того, какую пользу он приносит, т.е., насколько он полезен обществу, какие функции выполняет и что дает окружающим его людям. А особо оценивается молодыми людьми не только то, что и как он делает сейчас, но и то, что он даст обществу в будущем. На осознание конечной цели человека, которую он хочет достичь, и влияют эти факторы, что и как он делает сейчас. В психологи данная цель имеет название - уровень притязаний человека. Из этого можно сделать вывод, что уровень притязаний - это то, к чему человек стремится, чего он действительно хочет и на что имеет свои права. И этот самый уровень притязаний и есть то условие, которое побуждает человека к определенной деятельности и определяет заданные цели.

Американский психолог Джемс предложил следующую формулу успеха: самоуважение = притязанию. Из предложенной им формулы вполне понятно, что чем больше успеха достигает человек, тем выше его самоуважение (т.е. самооценка). Но личная оценка успеха определяется достижением намеченного результата. Чем данная цель выше, тем серьезнее планы человека, и чем ему труднее их выполнить, тем ниже самооценка.

Следовательно, из этого можно извлечь следующий вывод. Спорт оказывает влияние на формирование самой важной черты человека, в большей степени определяющей результат, полезность деятельности человека, - это его плодотворность и вклад в общее дело. Но к тому же это влияние может быть разнонаправленным, это связано с протеканием жизни этого человека в спорте. Разносторонность в спорте помогает формировать и самооценку личности.

Самооценка воздействует почти на все сферы жизни человека. Она влияет на поведение и деятельность людей, определяют их значимость как членов общества. Конечно, система основных, ключевых отношений человека определяется не только самооценкой, но и другими социальными критериями и факторами. Но все-таки нет причин пренебрегать ролью самооценки. Для того чтобы удостовериться в этом, достаточно просто представить влияние противоположных (полярных) самооценок на черты характера человека, определяющиеся основными его отношениями.

Спорт для человека – это по-настоящему любимое дело, которое много значит для него. Поэтому общая самооценка спортсмена обычно формируется из своих спортивных возможностей, результатов и перспектив. Когда человек добивается своих целей в спорте, он начинает с уважением относиться к себе, начинает себя любить. Из этого следует, что, высоко оценив себя как спортсмена, он переносит эту оценку и на свою личность как на члена общества.

Спорт способствует тому, что поведение и общение человека расширяются, становятся богаче. Совершенствуемое в ходе занятий спортом умение быть с людьми, взаимодействовать и общаться с ними переносится на другие сферы жизнедеятельности.

Наверное, когда спорт и вся спортивная деятельность в целом не рассматриваются как самое важное в жизни, тогда и возникают воля, самосовершенствование, способы общения, подобающее поведение, объективная самооценка и многое другое.

Список литературы:

1. Паначев В.Д. Спорт в системе физической культуры общества: учеб.пособие. – Пермь: Изд-во ПГТУ, 2013. – С.128-212.
2. Захарова Е.Л. Как спорт помогает оценивать себя [Электронный ресурс]. – 2010. – №25. – С. 65-89. – Режим доступа: <http://works.tarefer.ru/90/100007/index.html>.
3. Григорович Е.С., Романов К.Ю. Физическая культура: учеб .пособие/ Е.С. Григорович, В.А. Переверзев– 3-е изд.– Минск : Высшая школа, 2011. – 352 с.
4. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: учеб. пособие. – СПб.: Мастера психологии, 2012 –159 с.
5. Матвеев Л.П. Влияние спорта на формирование воли. – М.: Физкультура и спорт. – 1987. – 318с.

Новикова Христина Викторовна

ст. преподаватель кафедры физической культуры

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: alexeydolzhikov90@mail.ru

Якушева Марина Дмитриевна

студентка 2 курса факультета информационных технологий и системного анализа

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: marina-jaku@rambler.ru

УКД 316.612

Новикова Х.В., Борзенкова Д.И.

РОЛЬ СЕМЬИ В ФИЗИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ РЕБЕНКА

В статье рассматривается вопрос о правильном физическом воспитании ребенка. Этому следует уделять повышенное внимание, так как здоровье является основой счастья, а все родители желают видеть своих детей счастливыми и здоровыми. Авторы приходят к выводу, что от родителей во многом зависит, насколько их ребенок будет развит физически. Очень важно уделять необходимое количество внимания досугу ребенка, в который должны обязательно входить мероприятия спортивно-развлекательного характера. Важно поддерживать интерес ребенка к выбранному виду спорта, разделять его энтузиазм и радоваться его достижениям.

Ключевые слова: правильный режим дня, процедуры закаливания, утренняя гимнастика, режим питания, двигательная активность.

В деле воспитания положительного отношения к физической культуре очень велика роль семьи. Правильное физическое воспитание детей предполагает постоянное заботливое и бережное отношение к их здоровью в семье. Следует стремиться к четкому распорядку жизни и деятельности детей. Для этого следует установить правильный двигательный режим,

под которым понимают целесообразное чередование двигательной активности и отдыха детей с учетом возраста, состояния здоровья, особенностей быта семьи и возможностей домашней обстановки.

С раннего детства необходимо уделять много времени правильному развитию движения у детей. Необходимо побуждать ребенка к самостоятельным, свободным движениям. Те дети, которые недостаточно упражняются в движениях, остаются неловкими. Им тяжело общаться со сверстниками, более развитыми и активными физически. Нехватка двигательной активности отрицательно сказывается на здоровье ребенка.

Именно в детском возрасте необходимо развивать основные двигательные умения и навыки, так как с возрастом этого становится достичь гораздо труднее.

Чтобы правильно организовать физическое воспитание детей, необходимо ежедневно заниматься с ребенком утренней гимнастикой, закаляться, гулять, играть в подвижные игры. Здесь следует помнить, что упражнения, предназначенные для взрослых, могут совсем не подойти для ребенка, быть для него слишком сложными и оказывать на него отрицательное действие, утомлять. Например, сильные наклоны туловища в стороны, вниз и назад, упражнения в упоре у стола и стула неблагоприятно воздействуют на зрение.

Утренние упражнения для детей дошкольного возраста должны быть простыми, доступными и интересными. Рекомендуется проводить утреннюю гимнастику на открытом воздухе (в саду, на балконе или во дворе).

В утреннюю гимнастику рекомендуется включать следующие базовые упражнения:

- 1) подтягивание;
- 2) ходьба;
- 3) упражнения для мышц шеи, рук, плечевого пояса;
- 4) упражнения для мышц туловища и живота;
- 5) упражнения для мышц ног;
- 6) дыхательные упражнения;
- 7) силовые упражнения;
- 8) упражнения общего воздействия с участием рук и ног;
- 9) упражнения на расслабление.

Одной из важных составляющих физического воспитания ребенка является правильно составленный рацион питания.

Существуют 10 правил детского питания (табл. 1) [5].

Различные упражнения оказывают всестороннее воздействие на растущий организм. Например, катание на лыжах, лазание по канату, езда на велосипеде или самокате оказывают положительное влияние на опорно-двигательный аппарат, улучшают его гибкость.

Развитию быстроты двигательных реакций способствуют упражнения со скакалкой, с мячом и обручем, метание предметов в цель. Чтобы развить ловкость и выносливость, необходимо кататься на велосипеде, лыжах, санках. Для развития координации и равновесия следует кататься на велосипеде, заниматься ходьбой по палке или шнуру. Чтобы хорошо развить мышцы плечевого пояса, следует уделять внимания занятиям с обручем, поворотам, приседаниям и т.д.

Для хорошей осанки ребенку следует делать упражнения с гимнастической палкой, детским эспандером или другими предметами.

Большое внимание родители должны уделять вопросам здорового быта, под которым понимают все, что окружает ребенка (режим дня, чистота дома и самого ребенка, прогулки, закаливание и т.д.). С самого детства следует прививать ребенку аккуратность. Необходимо обучить ребенка элементарным правилам гигиены: мытье рук перед едой, два раза в день чистить зубы, перед сном купаться и т.д. Родители должны своим поведением быть примером для детей. Если кто-то из родителей садится за стол, не помыв руки, то не стоит требовать от ребенка, чтобы он их мыл.

Чистота дома – одна из важных составляющих здоровья малыша. Строгим правилом

должны являться регулярная уборка пыли, мытье пола, окон, дверей; уход за одеждой и обувью. Если ребенок растет в семье, в которой соблюдаются эти элементарные правила, то он с детства приучается к аккуратности и чистоте.

Таблица 1 – Десять правил детского питания

Правило	Характеристика
1. Режим питания	Для детей не следует соблюдать строгий режим питания, так как кормление в строго определенное время не всегда будет впрок. Если у ребенка нет чувства голода, то кормление, наоборот, навредит и приведет к перееданию.
2. Болезни	Есть мнение, что при болезни еда дает дополнительную энергию организму для восстановления сил им ускоренного выздоровления. Однако принудительное кормление в лечебных целях наносит ребенку вред. Наиболее желательным для ребенка являются горячие напитки (чай с медом, теплый морс и т.д.)
3. Ненасилие	Иногда кормление ребенка сопровождается уговорами или даже приказами. Этого не следует делать, так как, возможно, в данный момент организму ребенка просто не нужна еда.
4. Фрукты	Фрукты очень полезны для растущего организма и их можно есть практически в неограниченном количестве. Однако если ребенок отказывается, то его не следует принуждать.
5. Свобода в повседневном питании	В ежедневном рационе питания лучше, когда ребенок имеет свободу выбора продуктов питания. Взрослым лишь стоит направлять ребенка в правильном сочетании продуктов питания.
6. Белковая пища	Пищу, содержащую белки, надо давать ребенку 1–2 раза в день по желанию. Здесь следует учитывать, что избыток, как и недостаток белков, может привести к неприятным последствиям.
7. Молочная продукция	Для растущего организма очень важно молоко, йогурт, кефир, простокваша и т.д. Они оказывают благоприятное воздействие на весь организм.
8. Сладости	Сладости необходимы детскому организму. Их следует давать за полчаса – час до еды, а не после приема пищи, как это обычно делают. Предпочтительнее использовать сладости природного происхождения (мед, сухофрукты и т.д.)
9. Вода	Количество воды, необходимое организму, ребенок определяет для себя сам. Желательно приучить ребенка пить по половине стакана воды утром, за полчаса до еды, вечером и перед сном.
10. Подвижные игры	Так как дети почти никогда не переедают (в отличие от взрослых), то не стоит запрещать им после еды играть, бегать. Поэтому подвижность после приема пищи не приносит никакого вреда здоровью.

Также важной составляющей физического здоровья ребенка является гимнастика, закаливание, игры на свежем воздухе. Родителям необходимо составить на отдельном листе режим и рекомендуемый комплекс физических упражнений в зависимости от возраста ребенка.

Прогулки на свежем воздухе очень полезны для растущего организма. Они помогают закалять организм, повышают аппетит, улучшают сон и умственную работоспособность, благоприятно сказываются на нервной системе. Прогулкам следует уделять в среднем 3–4 часа в день, а в выходные и каникулы значительно больше.

Основными средствами закаливания являются вода, солнце и воздух.

Правила, которые необходимо соблюдать при закаливании [8]:

1. Психологический настрой (формирование желания укреплять свой организм).
2. Систематичность (проведение процедур закаливания без пропусков и в течение длительного периода времени).
3. Следует постепенно переходить к более низкой температуре воды, увеличивать время влияния солнечных ванн, воды, воздуха и т.д.
4. Необходимо помнить, что каждый организм индивидуален и по-разному реагирует на процедуры закаливания. Поэтому надо учитывать все эти особенности организма.
5. Процесс закаливания должен быть организован так, чтобы ребенок получал удовольствие от процедур и понимал их необходимость.

6. Следует сочетать различные средства закаливания: солнце, воду, воздух, двигательные упражнения.

7. Также важно учитывать особенности климата региона.

Одним из наиболее простых и эффективных средств закаливания является ходьба босиком. Это не только укрепляет здоровье, но и способствует предупреждению развития плоскостопия; укрепляет мышцы, поддерживающие поперечный и продольный свод стопы.

Одной из распространенных процедур закаливания является купание в открытых водоемах. Оно очень полезно, так как одновременно на организм ребенка оказывают влияние солнце, вода и воздух. Купание следует осуществлять строго в отведенных для этого водоемах. Родители должны «провести инструктаж детей» перед купанием. Объяснить им, что в воду можно заходить только по разрешению старших. Нельзя нырять в глубоких местах, баловаться в воде.

Обычно купание осуществляется вместе с принятием солнечных ванн.

Солнечные ванны повышают защитные функции кожи, убивают на ней болезнетворных микробов, положительно воздействуют на состав крови.

Под влиянием солнца в организме активизируются витамины А, С, Е, D. Витамин D способствует предупреждению заболевания детей рахитом. Однако не следует принимать солнечные ванны после еды и при болезненном состоянии организма, так как это может вызывать тошноту, рвоту, головокружение, слабость и т.д.

Наиболее предпочтительным временем для купания и загорания является время с 8 до 11 часов и с 17 до 19 часов.

Важной составляющей физического здоровья ребенка является сон. Хроническое недосыпание приводит к слабости, нервозности, переутомлению, ослабляет иммунитет, задерживает физическое развитие. Для того чтобы у ребенка был здоровый сон, его следует приучать ложиться и вставать в одно и то же время.

От родителей во многом зависит, насколько их ребенок будет развит физически. Очень важно уделять необходимое внимание досугу ребенка, в который должны обязательно входить мероприятия спортивно-развлекательного характера. Важно поддерживать интерес ребенка к выбранному виду спорта, разделять его энтузиазм и радоваться его достижениям.

Список литературы:

1. Барчуков И.С. Физическая культура и физическая подготовка: учебник / Ю.Н. Назаров, В.Я. Кикоть и др.; под ред. В.Я. Кикоть, И.С. Барчуков. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 432 с.
2. Холостова Е.И., Климантова Г.И. Энциклопедия социальных практик поддержки семьи и детства в Российской Федерации – М.: Дашков и Ко, 2014. – 752 с.
3. Григорович Е.С. Физическая культура: учебное пособие / К.Ю. Романов; под ред. Е.С. Григорович, В.А. Переверзев. – 3-е изд., доп. и перераб. – Минск : Высшая школа, 2011. – 352 с.
4. Чеснова Е.Л. Физическая культура: учебное пособие. – М.: Директ-Медиа, 2013. – 60 с.
5. Правильное питание для детей: особенности, правила, связь питания и интеллекта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://properdiet.ru/osnovy_pitaniya/pravilnoe_pitaniya_dlja_detejj.
6. Роль семьи в физическом воспитании ребенка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://alenka5.ucoz.ru/publ/vospitateli/vospitateli/rol_semi_v_fizicheskom_vospitanii_rebenka/13-1-0-13.
7. Роль семьи в физическом воспитании ребенка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kirov.spb.ru/dou/48/index.php?catid=13:2012-11-29-18-17-38&id=20:2012-11-29-18-19-04&Itemid=13&limitstart=3&option=com_content&view=article.

Новикова Христина Викторовна

ст. преподаватель кафедры физической культуры

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: alexeydolzhikov90@mail.ru

Борзенкова Дарья Ивановна

студентка 4 курса факультета экономики и управления

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: fjfl2012@yandex.ru

УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ

Журнал «Экономическая среда» выпускается с целью развития научно-исследовательской деятельности, поддержки научных школ и подготовки кадров высшей квалификации. В журнале публикуются результаты исследований ученых по экономической теории, экономике и управлению народным хозяйством, бухгалтерскому учету, статистике и т.д.

Журнал адресован научным работникам, профессорско-преподавательскому составу учебных заведений, аспирантам и студентам, которые интересуются новейшими результатами фундаментальных и прикладных исследований по экономическим направлениям науки.

Перечень разделов:

1. Экономическая теория
2. Экономическая история
3. Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами
4. Управление инновациями
5. Региональная экономика
6. Экономика природопользования
7. Маркетинг
8. Менеджмент
9. Ценообразование
10. Экономическая безопасность
11. Стандартизация и управление качеством продукции
12. Финансы, денежное обращение и кредит
13. Бухгалтерский учет, статистика
14. Математические и инструментальные методы экономики
15. Мировая экономика
16. Технология продовольственных продуктов
17. Технологии обеспечения и оценки качества предметного образования

Требования к статьям:

Заглавие не должно быть слишком длинным, но полностью отвечать содержанию статьи.

Статьи должны носить, как правило, аналитический, а не описательный характер, автором должен быть четко определен круг рассматриваемых вопросов, их актуальность и цели исследования. В статье не следует приводить лишь перечень цитат и точек зрения, необходимо провести их анализ и на его основе дать систематизацию взглядов по исследуемой проблеме, сформулировать авторский подход к теме. Позиции автора должны быть аргументированы и логически выдержаны. Статью необходимо завершить выводом и предложениями.

К рассмотрению принимаются статьи объемом не менее 0,25 и не более 1 печатного листа (10000-40000 знаков).

Статьи студентов, магистрантов, соискателей и аспирантов должны сопровождаться рекомендацией за подписью научного руководителя (преподавателя) или заведующего кафедрой.

Представляя текст работы для публикации в журнале, автор гарантирует правильность всех сведений о себе, отсутствие плагиата и других форм неправоверного заимствования в рукописи произведения, надлежащее оформление всех заимствований текста, таблиц, схем, иллюстраций. Авторы опубликованных материалов несут ответственность за подбор и точность приведенных фактов, цитат, статистических данных и прочих сведений.

Редакция не несет ответственность за достоверность информации, приводимой авторами. Автор, направляя рукопись в редакцию, принимает личную ответственность за оригинальность исследования (не менее 60%), поручает редакции обнародовать произведение посредством его опубликования в печати.

Плагиатом считается умышленное присвоение авторства чужого произведения науки, мысли, искусства или изобретения. Плагиат может быть нарушением авторско-правового законодательства и патентного законодательства и в качестве таковых может повлечь за собой юридическую ответственность автора. Автор гарантирует наличие у него исключительных прав на использование переданного редакции материала.

В случае нарушения данной гарантии и предъявления в связи с этим претензий к редакции Автор самостоятельно и за свой счет обязуется урегулировать все претензии. Редакция не несет от-

ветственности перед третьими лицами за нарушение данных автором гарантий.

Редакция в обязательном порядке осуществляет рецензирование, необходимое научное и стилистическое редактирование всех материалов, публикуемых в журнале. Рецензирование и редактирование рукописей (научное, стилистическое, техническое) осуществляют редакционный совет и редколлегия журнала в соответствии с требованиями ВАК РФ к изданию научной литературы. Редколлегия осуществляет за собой право отклонять работы по тем или иным причинам.

Направление материалов в редакцию для публикации означает согласие автора с приведенными выше требованиями.

Редакция принимает материалы только в электронном виде (по электронной почте: economicreda@mail.ru).

1. Материал должен быть набран в текстовом редакторе MicrosoftWord в форматах doc, docx или rtf. Формат страницы – А4, ориентация страницы – книжная. Межстрочный интервал - одинарный; абзацный отступ – 1,25 см.; все поля – по 20 мм. Текст должен быть выровнен по ширине. Обязателен автоматический перенос слов. Шрифт TimesNewRoman - 14 пт., обычный. Текст не должен содержать подчеркиваний, выделения курсивом или полужирным шрифтом, за исключением случаев, оговоренных в пп.2, 3. Не допускается вставка разрыва страниц, разрыва разделов, деление текста на колонки и иное дополнительное форматирование. Обязательны ссылки на рисунки, таблицы и использованные источники в тексте.

2. Статья должна содержать Ф.И.О. автора (авторов), наименование (заголовки), аннотацию, ключевые слова, текст статьи, список литературы, контактные данные автора (авторов). Пример оформления:

УДК (по левому краю, полужирным)

«пустая строка»

Фамилия И.О. (по центру, полужирным)

«пустая строка»

НАЗВАНИЕ СТАТЬИ (по центру, полужирным, все прописные, без переносов) НЕ ДОЛЖНО БЫТЬ СЛИШКОМ ДЛИННЫМ, НО ПОЛНОСТЬЮ ДОЛЖНО ОТВЕЧАТЬ СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

«пустая строка»

Аннотация, до 500 знаков с пробелами (по ширине, с абзаца, курсивом)

«пустая строка»

Ключевые слова: 5-15 ключевых слов (по ширине, с абзаца, курсивом)

«пустая строка»

Материалы статьи (по ширине, с абзаца, включают авторский текст, цитаты, формулы, таблицы, рисунки, и т.п.)

«пустая строка»

Список литературы: (по центру).

Далее с абзаца приводится в алфавитном порядке нумерованный список использованных источников литературы.

«пустая строка»

Фамилия Имя Отчество (по правому краю, полужирным курсивом)

ученое звание, должность, название кафедры – для преподавателей

или курс и факультет – для студентов (по правому краю, курсивом)

наименование ВУЗа (по правому краю, курсивом)

e-mail, контактный телефон (по правому краю, курсивом)

Если авторов двое и более, приводятся контактные данные всех авторов в том же порядке, в котором авторы указаны в заголовке статьи.

Если статья написана студентом, магистрантом, соискателем или аспирантом под руководством преподавателя (не в соавторстве), то после сведений об авторе (авторах) через пустую строку приводятся контактные данные научного руководителя:

«пустая строка»

Научный руководитель:

Фамилия Имя Отчество (по правому краю, полужирным курсивом)

ученое звание, должность, название кафедры (по правому краю, курсивом)

наименование ВУЗа (по правому краю, курсивом)

e-mail, контактный телефон (по правому краю, курсивом)

3. При вставке формул необходимо использовать MicrosoftEquation 3. Формулы выполняются курсивом (основной размер символа 12-14 pt), размещаются по центру строки, нумерация справа в круглых скобках. В формулах в качестве символов следует применять обозначения, установленные соответствующими государственными стандартами. Пояснение значений символов и числовых коэффициентов следует приводить непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле. Значение каждого символа и числового коэффициента следует давать с новой строки. Первую строку пояснения начинают со слова «где» без двоеточия. Если уравнение не умещается в одну строку, оно должно быть перенесено после знака равенства «=», или после знака «+», или после других математических знаков с их обязательным повторением в новой строке. Пример оформления:

Рентабельность основных фондов R_{OF} рассчитывается по формуле (1):

$$R_{OF} = \Pi / OF \quad (1)$$

где Π — прибыль предприятия за отчетный период, руб.;

OF — среднегодовая остаточная стоимость основных фондов за отчетный период, руб.

4. Рисунки должны быть черно-белыми, без полутонов, толщина линий не менее 0.5 pt. Ширина рисунка не должен превышать 170 мм, высота – 230 мм. Отдельные блоки и элементы в рисунках и схемах следует сгруппировать. Номер и наименование размещаются под рисунком, по центру строки. До и после рисунка необходимо оставить по одной пустой строке. Пример оформления:

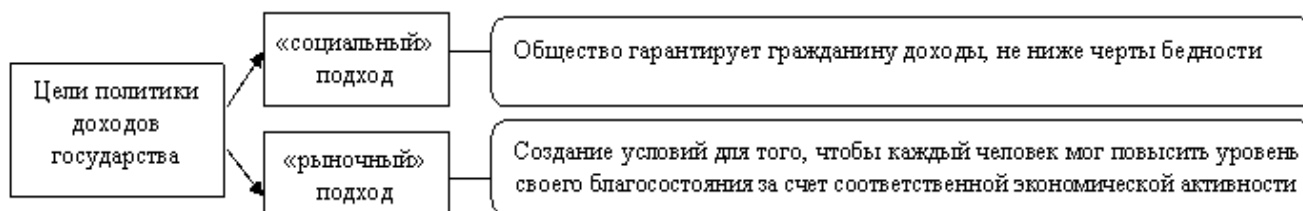


Рисунок 1 – Классификация различных подходов к целям государственной политики формирования доходов населения

5. Цифровой материал рекомендуется оформлять в виде таблиц. Таблицу, в зависимости от ее размера, помещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на нее, или на следующей странице. Заголовки столбцов и строк таблицы следует писать с прописной буквы, а подзаголовки – со строчной буквы, если последние подчиняются заголовку. Разделять заголовки и подзаголовки диагональными линиями не допускается. Графу «№ п/п» в таблицу не включают. В таблице допускается уменьшение шрифта до 12 pt. При переносе таблицы на другой лист головку таблицы (первую строку с заголовками столбцов) следует повторить в начале каждой страницы. Если головка таблицы велика, то допускается ее не повторять, в этом случае ниже головки необходимо разместить дополнительную строку с номерами столбцов, тогда каждый следующий лист начинается со строки с номерами столбцов. До и после таблицы необходимо оставить по одной пустой строке. Пример оформления:

Таблица 1 – Состав стейкхолдеров, которых менеджмент компаний считает наиболее значимыми (% от числа опрошенных)

Стейкхолдеры	2012 год	2013 год
1. Акционеры (участники)	83	52
2. Сотрудники	70	54

6. Кавычки в тексте статьи должны выглядеть так: «...». Ссылки на литературные источники и приведенные в статье статистические данные следует оформлять в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5–2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила оформления». Ссылку на список литературы заключаем в квадратные скобки «.....» [1].

7. Список литературы, использованной автором, является обязательным элементом статьи. Он приводится в конце рукописи в алфавитном порядке по фамилиям авторов в соответствии с принятыми стандартами библиографического описания (по государственному стандарту требований к библиографическому описанию, действующему с 01.07.2004 г.). Пример оформления:

КНИГИ

1. Агафонова Н.Н. Гражданское право: учеб. пособие для вузов / Н.Н. Агафонова, Т.В. Богачева, Л.И. Глушкова; под. общ. ред. А.Г. Калпина. – М.: Юристъ, 2002. – 542с.
2. Российская Федерация. Законы. О воинской обязанности и военной службе [Текст]: федеральный закон. – М.: Ось-89, 2001. – 46 с.

АВТОРЕФЕРАТЫ И ДИССЕРТАЦИИ

3. Вишняков И. В. Модели и методы оценки коммерческих банков в условиях неопределенности [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Вишняков И.В. – М., 2002. – 234 с.
4. Разуваев, И.Г. Особенности взаимодействия финансового и интеллектуального капитала в российской экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / И.Г. Разуваев. – Самара, 2007. – 24 с.

ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ

5. Художественная энциклопедия зарубежного классического искусства [Электронный ресурс]: электрон. текстовые, граф., зв. дан. и прикладная прогр. – М. : Большая Рос. энцикл., 1996. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
6. Шарков Ф.И. Социология теория и методы [Электронный ресурс]: учебник / Ф.И. Шарков. – М.: Экзамен, 2007. – 1 эл. опт. диск (CD-ROM).
7. Программа социально-экономического развития Российской Федерации на 2008-2011 гг. Распоряжение Правительства РФ от 19 января 2008 г. № 38-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http:jurbase.ru>.
8. Куратов, А.А. Кафедра истории Поморского государственного университета [Электронный ресурс] / А.А. Куратов. – Режим доступа: <http://hist.pomorsu.ru/history.html>.
9. Черткова Е.Л. Утопия как способ постижения социальной действительности [Электронный ресурс] // Социемы: журнал Уральского гос. ун-та. – Екатеринбург, 2002. – №8. – Режим доступа: http://www2/usu.ru/philosophi/soc_phil/rus/text/sosiemy/8/chertkova.
10. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://window.edu.ru>.

СТАТЬИ ИЗ ЖУРНАЛА, ГАЗЕТЫ

11. Алигаджиева Е.М. Анализ уровня развития социальной отчетности в России. [Текст] / Е.М. Алигаджиева // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – №19. – С.18-23.
12. Санникова, И.Н. На пути к бухгалтерскому экологическому учету и отчетности. [Текст] / И.Н. Санникова, Н.А. Шавкунова // Международный бухгалтерский учет. – 2009. – №3. – С. 27-33.

РАЗДЕЛ (ГЛАВА) ИЗ КОЛЛЕКТИВНОЙ МОНОГРАФИИ, УЧЕБНИКА

13. Малый А. И. Введение в законодательство Европейского сообщества // Институты Европейского союза: учеб. пособие / А.И. Малый, Дж. Кемпбелл, М. О'Нейл. – Архангельск, 2002. – Разд. 1. – С. 7-26.
14. Глазырин Б. Э. Автоматизация выполнения отдельных операций в Word 2000 // Office 2000: самоучитель / Э. М. Берлинер, И. Б. Глазырина, Б. Э. Глазырин. – М., 2002. – Гл. 14. – С. 281-298.
15. Рудакова О.В. Социальная политика: сущность и механизм реализации. Социальная политика в России / О.В. Рудакова, Н.Н. Шатунова // Организация и управление социально-экономическими системами: коллективная монография / под общ. ред. проф. Н.И. Лыгиной. – СПб: ИНФО-ДА, 2007. – Книга 3. – Гл. 13. – С. 228-244.

СТАТЬЯ ИЗ СБОРНИКА НАУЧНЫХ ТРУДОВ

16. Рудакова О.В. Криминальные аспекты российского предпринимательства [Текст] / О.В. Рудакова, А.Г. Верижников // Институциональная и эволюционная экономика: проблемы и перспективы развития. Межвузовская научно-практическая конференция (Орел, 24 апреля 2008 г.): материалы и доклады / под общ. ред. проф. Н.И. Лыгиной. – Орел: Издательство ОрелГИЭТ, 2008. – С. 207-216.
17. Рудакова О.В. Теоретические аспекты распределения доходов // Логистика в отраслях и сферах применения: материалы заочной международной научно-практической конференции / под общ. ред. проф. Е.В. Сибирской. – Орел: Издательство ОрелГИЭТ. – С. 135-141.

**МАТЕРИАЛЫ, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ТРЕБОВАНИЯМ,
НЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ!**

ANNOTATIONS

**ECONOMY, ORGANIZATION AND OPERATION OF BUSINESS,
SECTORS AND COMPLEXES**

Samorodova E.M.

**GOVERNMENT AGENCIES AND PRIVATE CONCERNS:
GENERALITIES AND DIFFERENCES**

Modern mixed economy is presented by correlation of two sectors private and public. Public sector enterprises have a number of characteristics common with the enterprises of private sector. At the same time, state enterprises differ from the private ones according to a number of parameters, that is reflected in the management features of the state enterprise.

Keywords: mixed economy, private sector, private business, public sector, state enterprise, budgetary enterprise, public corporation, mixed joint-stock company, state enterprise management.

Drogavtseva E.V.

**TRADITIONAL AND INNOVATIVE METHODS OF STAFF RECRUITMENT
AT THE COMMERCIAL ENTERPRISE**

In the article the methods of staff recruitment directed on realization of effective manpower policy by the enterprise are considered. Modern features of recruiting and instruments of its carrying out are disclosed. The ways of process optimization of candidates selection are suggested.

Keywords: recruiting, personnel selection, personnel selection.

Plakhova L.V., Kozhevnikova V. N.

**FINANCIAL POLICY OF THE ENTERPRISE AS A FACTOR
OF COMPETITIVENESS GROWTH**

In the article influence of financial policy on the process of competitiveness formation of the enterprise is considered. Interrelation of the process of financial strategy realization and competitiveness formation of the enterprise were investigated on the example of the Open Society "Ryazan Radio Factory". In the work competitiveness growth of the enterprise on the basis of innovative development is proved.

Keywords: financial policy, financial stability, financial strategy.

Orlova A.S.

LABOUR RESOURCE EVALUATION OF THE ENTERPRISE

The system of personnel evaluation on the example of Regional Consumer Society on the basis of analytical indicators of the enterprise is considered in the article.

Keywords: analysis, personnel, staff, economic indicators, labour resources, management.

Sapegina S.S.

**INTERRELATION OF THE STRATEGY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
AND THE STRATEGY OF ORGANIZATION DEVELOPMENT**

Distinctive features of the concept "human resources management" and "personnel management" are consid-

ered in the article. Clear interrelation between the general strategy of the enterprise development and the strategy of human resources management on the basis of model description is observed.

Keywords: personnel management, human resources management, organization strategy, control system of human resources, manpower policy.

Kuzmichev P.V., Armanshina G.R.

INNOVATIVE DESIGN: THE CONCEPT OF PROJECT MANAGEMENT

Formation and realization of investment decision under modern conditions demand certain skills and following the logic of the process from the project managers to achieve the objectives in view. Efficiency of project realization is mainly predetermined by the logic and philosophy of making investment decisions.

Keywords: innovations, investments, designing, investment project, innovations management.

Skvortsova N.A., Sasova O.V., Hailov A.V.

INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF ENTREPRENEURSHIP

In the article innovative process is presented, first of all, as the essence of social and economic development of the society, defined by objective laws. The role of innovative technologies in the perfection of firm's management is in revealing of laws of scientific and technical perfection of production under conditions of market economy formation and working out of new principles providing development purposefulness.

Keywords: Business, enterprise activity, community property, innovative activity, business.

Volkov R.E., Ksandopulo G. Ju., Loktionova E.A.

PROBABILISTIC ASSESSMENT OF INTELLECTUAL ASSETS OF THE ENTERPRISE

The article seeks to examine the possibility of using a probabilistic approach for the assessment of intellectual assets of the enterprise. Using the classical definition of probability of a random event, the meaning of intellectual potential of the company is disclosed. Besides, there is an opportunity to define it on the basis of coefficients which reflect the appearance probability of intellectual product that can increase the cost of intangible assets.

Keywords: assessment, event probability, conditional probability, the number of favorable event outcomes, intellectual potential, intellectual product, intangible assets, economic efficiency.

Petrantsova E.B.

COMPLEX ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF ORGANIZATION ACTIVITY ON THE BASIS OF FIVE-FACTOR MODEL OF ASSETS PROFITABILITY

Complex estimation of the efficiency of organization activity is carried out on the basis of five-factor model of assets profitability including five indicators of intensification of industrial resources use: repayment capacity; materials output ratio of production; depreciation capacity of production; production capital output ratio according to fixed capital; turnover of capital.

Keywords: efficiency, intensification, assets profitability, assets turnover.

REGIONAL ECONOMY

Plakhova L.V, Gaidarzhi A.I.

**SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE TERRITORY:
METHODS AND TOOLS OF MUNICIPAL MANAGEMENT**

Transformation of economic relations, change of economic, social-demographic and economic situation, strengthening of interaction of municipal, regional and local authorities cause the necessity of more profound study of the processes and methods of municipal management of social and economic development of the territory. In the article modern management methods of social and economic development of municipal union are considered.

Keywords: economic growth model, social and economic development of the territory, life quality of the population, administrative management methods, economic management methods.

Nozdrina S.E.

**SPECIALIZATION AND PRIORITY INDUSTRIAL
PROJECTS OF RUSSIA'S REGIONS**

In the article the basic strategy of spatial development of the subjects of the Russian Federation are presented. Besides, priority industrial projects of the country's regions are singled out. In the work the analysis of regions specialization is made and the large basic spheres of priority investment under conditions of legislative base change of the country and appearing of federal initiatives are marked out.

Keywords: strategic planning, regions specialization, regions social and economic development, spatial strategy.

Ildarova E.A.

**CURRENT TRENDS IN THE FORMATION
OF REGION'S INVESTMENT CLIMATE**

Under modern conditions all regions are interested in investment. Investments are an integral part of successful development of any region, including the North-West. In the article the measures to increase investment appeal of the territory and to improve investment climate are considered.

Keywords: state policy, investment, infrastructure, investment climate.

Kopylova N.A., Altynnikova L.A.

**TOURIST INSURANCE IN THE RUSSIAN FEDERATION
AND ITS FEATURES**

Well paid resorts and the routes thought-out in advance cannot rescue travellers from troubles and risks. Insurance will help to secure oneself and the relatives against dangerous situations which threaten modern tourism. Insurance offers a wide set of services which protects modern tourist from various kinds of risk.

Keywords: insurance, tourism, federal law, tour operator, risk.

Plakhova L.V., Novikov A.O.

**MODERN PROBLEMS OF INVESTMENT
INTO REGIONS' INDUSTRIAL COMPLEX**

In the article the factors influencing productivity of enterprises' innovative-investment activity of the subjects of Federation are considered. The necessity of innovative processes activization motivated by effective state policy, and substantial growth of investments inflow into industrial sphere are proved.

Keywords: investments into fixed capital, physical and moral depreciation of fixed capital, organizations' innovative activity.

MARKETING

Pjanov R.L.

BASIC MARKETING STRATEGIES IN THE SYSTEM OF STRATEGIC PLANNING OF THE COMPANIES' ACTIVITY

Strategic planning acts as a basic element of strategic management of the company activity. It is based on the definition of the mission and the purpose of the company activity, and on the thorough analysis of internal and external environment. These factors define the specific strategy of commercial enterprise development.

Keywords: strategy, strategic planning, strategic management

Saushkina Ju.A.

MARKET SEGMENTATION OF BANK SERVICES AND INNOVATIVE PRODUCTS

Under conditions of the developing market economy when there appears a set of quite new objects, methods and even people's needs, understanding of perspective directions of bank activity gains in importance. In the article the most perspective bank products of the future and market segmentation feature of bank services are considered.

Keywords: bank product, market segmentation of bank services, crediting, Internet-banking.

Obolyosheva A.A., Zimina L.V.

EFFICIENCY OF INTERNET ADVERTISING: BASIC INDICATORS, PAYMENTS PROCEDURE, PROBLEMS AND TENDENCIES

Today commercial in the Internet is one of the most perspective branches of advertising, and to create effective advertising it is necessary to estimate how qualitative it is. Today advertising in the Internet can promote powerful advancement of the company in the market and influence the awareness of the potential consumer about the products, activities or services of certain enterprise. That is why many organizations do not find the answer to the question about the expediency of use of Internet advertising.

Keywords: Internet advertising, economic efficiency indicators, Internet advertising purpose, target audience.

Habalev S.A.

THE HISTORY OF FORMATION OF PUBLIC RELATIONS INSTITUTION IN RUSSIA

The history of formation of public relations institutions in Russia is analyzed in article. The basic stages are singled out: pre-revolutionary, Soviet and present-day. General characteristic of these stages is given. The general development laws of public relations institution at each stage of historical development are presented.

Keywords: public relations, press service, PR, press-secretary.

Vilenskaya E.V.

MASS-MEDIA AND SPEECH STANDARD

The article is devoted to the problems of mass media influence on Russian speech standards. Both positive and negative moments of mass-media influence on speech standard are considered. The question concerning modern intervention of mass-media into speech standard is touched upon.

Keywords: mass media, speech standard, TV, radio, announcer, conversational speech, communication.

MANAGEMENT

Legostayeva S.A., Alekhina L.L.

**QUALITY SPECIFICATIONS OF MANAGEMENT IN A NEW VERSION
OF STANDARD OF GOST R ISO 9001**

Competitiveness of production is one of the major conditions of national economy development. Competitive advantages of the output are impossible without its quality. Only qualitative control system can guarantee qualitative output. Standards ISO 9001, in particular, standard GOST R ISO 9001:2015 "Quality Management Systems. Requirements" define the key questions which allow improving managerial process.

Keywords: quality, control system, standard, GOST R ISO 9001:2015.

Voronkova I.E.

MANAGEMENT SCIENCE: THE MAIN SCHOOLS

One of the approaches to the problem of social management, the so-called "schools", is considered in the article. They are: the school of scientific management, administrative/classical school, and the school of human relations. The author comes to the conclusion, that, on the one hand, each of the above mentioned schools has made a certain contribution to the development of administrative science. On the other hand, the approach of the "schools" is closely connected with process, system, situational and quantitative approaches, has "intersections" with the latest various aspects of researches, but it is independent.

Keywords: social management problem, scientific management school, administrative/classical school, human relations school.

Plakhova L.V., Shkrabo Ju.P.

BANKRUPTCY: A VERDICT FOR BUSINESS OR A TOOL OF CRISIS MANAGEMENT

Under modern conditions the enterprises often face bankruptcy problems. That is why it is important to define how dangerous it is for the enterprise and to define the way out of the developed situation. Bankruptcy situation as a whole can result both in push of enterprise development to a new level if it is possible to pay off with the debts, and in shutdown. In this situation it is important to know the directions which Russian legislation suggests as a way out of the crisis state. Professional application of crisis management tools will help the enterprise to restore its financial stability.

Keywords: bankruptcy procedure, financial improvement, procedure of amicable agreement, proceedings in bankruptcy.

Sukhareva N.J., Zakharkina N.V.

**TENDENCIES AND PROSPECTS OF LABOUR MARKET IN RUSSIA:
FEDERAL AND REGIONAL LEVELS**

One of the most significant indicators of modern state and development of the economy of any state is labour market which defines efficiency of the state policy, and the degree of feasibility of the programs of employment and social protection of the population. Labour market analysis is an important part of economic-social statistics which allows estimating the state and development of the economy of the Russian Federation as a whole and of the region in particular.

Keywords: labour market, economically active population, employment, rate of unemployment, vacancies, resume, prognostic tendencies on labour market.

Plakhova L.V., Shchekotikhina S.A.

CONSTRUCTION OF SYSTEM OF STRATEGIC PLANNING SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

The article is devoted to consideration of the construction of strategic planning system in the Russian Federation. The main objective of the work is reduced to the analysis of its basic aspects: essential, substantial and value. In the article the process of formation and further development of strategic planning in the Russian Federation is considered. Definition of the term according to the federal law is presented and strategic planning problems are designated. The basic problems of construction of strategic planning system are analyzed and directions of the decision are suggested.

Keywords: strategy, strategic planning, social and economic development, national safety, problems of strategic planning.

Sokolova H.H., Khrychikova N.V.

PRACTICE ANALYSIS OF PERSONNEL MANAGEMENT AT THE ENTERPRISES OF “MACHINE-BUILDING AND METAL WORKING” BRANCH

In the article the urgency of administrative actions perfection in the system of personnel management is substantiated. Indicators of personnel planning efficiency are considered.

Keywords: personnel management practice, human resources management, personnel planning, efficiency indicators.

Kirjukhina V. S.

METHODS OF CORPORATE CULTURE FORMATION

Active involving of Russia in globalization processes, creation of joint ventures, access to competitive markets resulted in the necessity of creation and maintenance of corporate culture in the organizations. In the article the methods of corporate culture formation in the organizations at various stages of their life cycle are considered.

Keywords: personnel management, corporate culture, enterprise life cycle.

Voronkova I.E.

VALUE CONSCIOUSNESS OF GOVERNMENT EMPLOYEES AS A SPECIAL SOCIAL GROUP

In the article the problem of value consciousness and value orientation of government employees is considered. Singling out three kinds of orientation – for work as an activity, for remuneration for work and for career, the author underlines, that all of them have distinctive features with reference to public service as a whole, and they also depend on a number of subjective and objective factors.

Keywords: value orientations, government employees, specificity of value orientations

Savin V.F.

PROFESSIONAL CAREER PLANNING

In the article the problem questions of personnel potential estimation are considered. The stages of formation and development of employees' professional career on the example of personnel department of joint-stock company “Gazprom Gas Distribution Orel” are analyzed.

Keywords: professional career, personnel potential, labour potential, human capital.

Galimova G.G.

**THE FACTOR OF JUSTICE IN POLICY OF SOCIAL - ECONOMIC RELATIONS
REGULATIONS OF THE RUSSIAN SOCIETY**

In the article the factor of justice in the policy of social - economic relations regulation of the Russian society is considered. The urgency of the problem of justice is studied. It is considered how important the justice theme is in politics at the present stage. Definition of justice from the point of view of ancient philosophy, Renaissance, the Age of Enlightenment, concept of justice in the 20th century and at present is disclosed.

Keywords: social justice in economic relations, law, equality.

Khrychikova N.V.

NEW CONCEPT CREATION OF PERSONNEL MANAGEMENT

In the article the survey of evolutionary development of personnel management system is presented. The necessity of creation of new concept of personnel management adequate to changes occurring in the world is substantiated.

Keywords: concept, personnel management, human resource management, individual management.

Kirjukhina V. S.

**INTERRELATION FACTORS OF CORPORATE CULTURE AND EFFICIENCY
OF ORGANIZATION ACTIVITY**

Under market conditions corporate culture acts as a powerful competitive advantage of the enterprise, raising functioning efficiency in the environment and increasing internal efficiency. The article is devoted to defining and analyzing of interrelation factors of corporate culture and efficiency of enterprise activity.

Keywords: personnel management, corporate culture, organization efficiency.

Suhareva N.J.

**YOUTH LABOUR MARKET IN RUSSIA:
TENDENCIES OF STATE REGULATION**

Labour market is one of the components of the national economy as a whole. Well-being of the nation and confidence in the future depend on its state. Youth is the strategic force of this market, hence, the state should reasonably control and regulate labour market as a whole and the market of interns, in particular.

Keywords: youth labour market, state regulation, market of educational services, vocational training, educational environment.

FINANCE, MONEY CIRCULATION AND CREDIT

Degtyaryova E.N., Altynnikova L.A.

NON-STATE PENSION FUND IN RUSSIA

Many residents of the Russian Federation do not know about the existence of non-state pension funds and their overall objective. And many people are pushed away by one main word "non-state". The majority of people thinks it can be swindle. Many people do not think, that medical insurance policy are also non-state, but for some reason they complete the formalities for them and do not think about the possibility of cheating. Unawareness of the population about NPF is an actual problem which should be considered in detail.

Keywords: non-state pension fund, pension, savings, profitableness

Afanaseva A.V.

FEATURES OF INVESTMENT INTO ASSETS UNDER MODERN CONDITIONS

Under conditions of market economy development of investment activity in the Russian Federation is of special interest. Choice of the most perspective objects for investment in order to get the greatest possible income compels investors to answer many questions. The main question is what financial and non-financial assets will bring the greatest income in 2016. And, as Russian practice shows, it is necessary to solve this problem considering not only the appeal of the investment objects, but also social-political situation in the country.

Keywords: investor, investment, financial assets, non-financial assets

Golovina V. A.

EVALUATION TECHNIQUE OF THE EFFICIENCY OF STATE FINANCIAL CONTROL OVER THE EXPENSES OF THE FEDERAL BUDGET FOR TARGET PROGRAMS REALIZATION

The theme of the article is actual, as financial control is necessary in any society based on commodity-money relations. Its role in the countries with developed market economy is especially great as one of the major directions of the activity of managing subjects is to increase its efficiency obligatory observing the established rules of law. In the article organization and state financial control over the use of budgetary funds for target programs is considered. Besides, the design procedure of cumulative efficiency indicator of state financial control for annual evaluation of SFC activity and directions of perfection of program-target management of program budget expenses is presented.

Keywords: financial control, budget program expenses, stages of state financial control, principles of state financial control, methods of state financial control, evaluation technique of the efficiency of state financial control.

Plakhova L.V., Gorganova K.A.

BANK ACTIVITY MONITORING

Volumes increase of carried out operations and occurrence of new forms of banking relations against changing regulatory standards demand that banks should improve management quality of banking activity and revise the approaches put as the principle of credit monitoring formation. Credit monitoring is one of the major components of banking policy, and it should adapt new economic conditions and requirements of the subjects of economic life for the general strategy of bank development and work our adequate standards of banking process and credit risk management.

Keywords: bank functions, banking policy, specifications, auditing firms, control.

Makarova O. D.

IT-TECHNOLOGIES IN ADMINISTRATION OF BANKS

General use of information technologies has become an objective necessity. One of the spheres, where their value is traditionally great is financial sphere. Now information technologies define organization possibilities of business development and perfection of internal processes and servicing systems. In the article modern service "Internet-banking" is considered and the statistics of its use in the regions of Russia is demonstrated.

Keywords: banking system efficiency, banking technologies, Internet-banking, banking operations.

Veremjeva L.S.

FACTOR ANALYSIS USE FOR OBJECTIVE ESTIMATION OF CURRENT LIQUIDITY

Many organizations regularly become insolvent because of inability to adapt for market relations for whatever reasons. To have fuller and more objective liquidity estimation factor analysis of current liquidity ratio is used. It is the main indicator of solvency and it is one of the indicators characterizing balance sheet satisfaction.

Keywords: liquidity, solvency, factor analysis, current liabilities, circulating assets.

WORLD ECONOMY

Plakhova L.V., Ulanova A.A.

CONSEQUENCES OF INTRODUCTION OF MUTUAL SANCTIONS FOR THE ECONOMIES OF RUSSIA AND WESTERN COUNTRIES

The article is devoted to consideration of sanctions influence on the economy of Russia and western countries. In the work the consequences of sanction application to Russia by the countries of the European union and the United States of Americas and reflex actions of the Russian Federation are analyzed. Negative sanctions influence, the phenomena caused by them, tendencies and prospects of interaction of Russia with the western countries are considered.

Keywords: sanctions, crisis, embargo, import substitution, investments, social and economic development.

Golovina V.A.

ABOUT THE NECESSITY OF ECONOMY DIVERSIFICATION IN RUSSIA

In article estimation and role of financial law in Russia as a science and the role of monetary relations under modern conditions are given as the problem of increase of national currency importance in the international trade turnover is very actual today.

Keywords: financial law, monetary relations, bodies of currency regulation, currency control principles, currency system, economy.

Shanikova I.V.

**FORECASTING OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF RUSSIA:
BETWEEN CRISIS AND MODERNIZATION**

Because of the unstable economic situation in the country as a whole, the questions connected with forecasting of macroeconomic indicators in Russia remain actual. In the article the questions, concerning forecasting of scenario conditions of social and economic development of the Russian Federation under conditions of geopolitical instability are considered.

Keywords: inflationary targeting, currency intervention, refinancing, dynamics of rouble exchange rate, inflation, interest rates.

**TECHNOLOGIES OF GUARANTEE AND QUALITY ASSESSMENT
OF SUBJECT EDUCATION**

Novikova H.V., Stepanova A.A.

THE ROLE OF EDUCATION MEANS IN HEALTHY LIFE STYLE OF THE STUDENTS

The article is aimed at the importance of physical training of the students and their healthy life style. It will help you to learn, how educational process can affect sports culture of an individual.

Keywords: physical training, healthy life style, motivation.

Ponkratova E.J.

**STATUS OF CLASSICAL GYMNASIUMS IN EDUCATION SYSTEM
OF THE RUSSIAN EMPIRE IN THE SECOND HALF OF THE XIXTH CENTURY**

In the article the status of classical gymnasiums in education system of pre-revolutionary Russia is analyzed. The features of educational process organization, key disciplines, years of schooling are exposed. The basic stages of secondary education reforming in the Russian Empire in the second half of the XIXth century are defined.

Keywords: Russian Empire, gymnasium education, classical gymnasium.

Novikova H.V., Yakusheva M. D.

INFLUENCE OF SPORTS ON PERSONALITY FORMATION

Under modern conditions physical training is an effective tool of personality formation. The ability to overcome difficulties, to cope with defeats and victories and to obey the mode of regular trainings promotes the development of such qualities of character as persistence and ability to distribute forces rationally.

Keywords: sports, person, purposefulness, will, resoluteness, physical qualities.

Novikova Kh.V., Borzenkova D.I.

THE ROLE OF FAMILY IN PHYSICAL EDUCATION OF A CHILD

In the article the problem of correct physical education of a child is considered. It is an essential condition he will grow strong and healthy person in the future. Health is a happiness basis, and all parents wish to see their children happy and healthy, that is why they should pay special attention to it. The author comes to the conclusion, that physical education the children depends on the parents in many respects. It is very important to pay necessary attention to child's leisure which should include necessary sporting-entertaining actions. It is important to support child's interest to the chosen kind of sport and to be happy with his achievements.

Keywords: correct day regimen, conditioning to the cold, morning exercises, diet, motion activity.